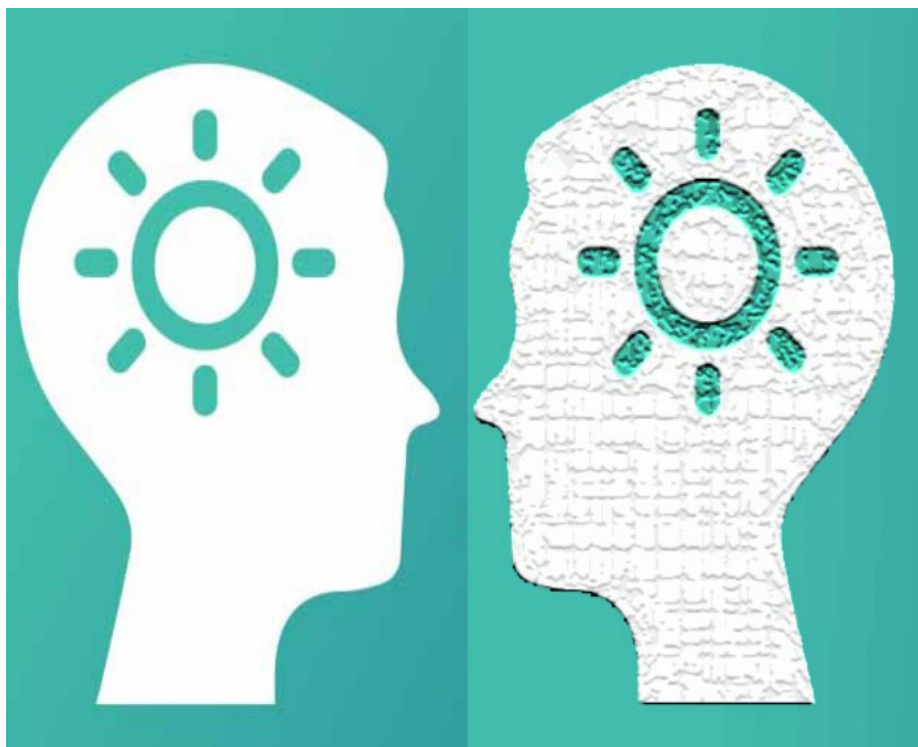


# Informativo

## La Salud Mental en el Trabajo

### SUMARIO

- ¿Qué es la Salud Mental en el Trabajo?
- ¿Por qué es importante la Salud Mental en el Trabajo?
- Riesgos para la Salud Mental en el Trabajo.
- Prevención de la Salud Mental en el Trabajo.
- Protección y promoción de la Salud Mental en el trabajo.
- Normativa de referencia



El trabajo es uno de los ámbitos que en mayor medida afecta la salud física y mental de las personas y, en los momentos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales en su organización, esa afectación puede dar lugar a importantes problemas de salud mental. El teletrabajo, el incremento en el uso de información, el empleo de las tecnologías de comunicación, la expansión del sector servicios y la utilización creciente de la externalización y la subcontratación son algunos de los

grandes ejes de ese cambio al que, en los últimos años, hay que añadir el miedo a la pérdida del puesto de trabajo el miedo al desempleo. La falta de trabajo o la pérdida del mismo puede tener efectos negativos sobre la salud mental. Por otra parte, cuando el trabajo está mal organizado, aparecen los riesgos psicosociales, que pueden tener efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras.

Ejecutado por:

Financiado por:

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, entre sus objetivos prioritarios está, determinar unas líneas de actuación, entre las que se encuentran, llevar a cabo acciones en materia de mejora de la salud mental de los trabajadores. La Estrategia muestra su compromiso en insistir en el propósito de que las empresas tomen conciencia de la importancia del cuidado de la salud, promoviendo modelos avanzados de gestión de la salud, con especial énfasis en la salud mental.

## ¿Qué es la Salud Mental en el Trabajo?

**La salud mental se refiere al bienestar psicológico, emocional y social general de los empleados en el lugar de trabajo.**

### Datos y Cifras

- El trabajo decente es bueno para la salud mental.
- Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.
- En 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.
- A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1

billón por año en pérdida de productividad.

- Hay medidas efectivas que pueden prevenir los riesgos de salud mental en el trabajo, proteger y promover la salud mental en el trabajo y apoyar a los trabajadores con trastornos mentales.

## ¿Por qué es importante la Salud Mental en el Trabajo?

En general, la salud mental laboral se enmarca en la enorme noción de seguridad psicológica. Cuando los empleados se sienten psicológicamente seguros para actuar, hablar y participar en actividades en el trabajo, es menos probable que su salud mental se vea comprometida y, por tanto, se produzca un impacto positivo no sólo en el trabajo que realizan, sino también en las personas que les rodean. Todo ello contribuye al éxito de una organización en la aplicación de la seguridad en el lugar de trabajo.

## Riesgos para Salud Mental en el Trabajo

Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.

## Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes:

- insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo.
- cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal.
- horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles.
- falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo.
- condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes.
- cultura institucional que permite los comportamientos negativos.
- apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria.
- violencia, acoso u hostigamiento.
- discriminación y exclusión.
- funciones laborales poco definidas.
- promoción insuficiente o excesiva.
- inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional.
- demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y labora

## Prevención de la Salud Mental en el Trabajo

Para prevenir los problemas de salud mental en el trabajo hay que gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La OMS recomienda que los empleadores lo hagan mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos

de trabajo. Se entiende por intervención institucional la que evalúa y luego mitiga, modifica o elimina los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo. Entre esas intervenciones figuran, por ejemplo, la facilitación de modalidades de trabajo flexibles o la implementación de marcos para hacer frente a la violencia y el acoso en el trabajo.

## Protección y promoción de la Salud Mental en el Trabajo

Con el fin de proteger la salud mental, la OMS recomienda lo siguiente:

- **capacitar a los administradores en la esfera de la salud mental** para ayudarles a que reconozcan y respondan a las dificultades de las personas con angustia emocional a quienes supervisan; desarrollen competencias interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa; y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud mental, y cómo pueden gestionarlos.
- **capacitar a los trabajadores** en las cuestiones y la sensibilización respecto de la salud mental, para mejorar el conocimiento en ese ámbito y reducir la estigmatización respecto de los trastornos mentales en el trabajo.
- **intervenciones dirigidas a las personas** para que desarrollen aptitudes que les permitan gestionar

el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental, incluidas intervenciones psicosociales y oportunidades de actividad física recreativa.

## ELEMENTOS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL

- Crear entornos de trabajo gratificantes y estimulantes, así como una organización que de apoyo a sus empleados.
- Dar la oportunidad a los trabajadores de mejorar sus capacidades, incluyendo la confianza en sí mismos y la competencia social.
- Promover una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Reconocer la importancia de los mandos como elemento clave en el apoyo a los trabajadores.
- Crear ambientes de trabajo positivos y clarificar las funciones y las responsabilidades de cada integrante del equipo.
- Reducir las fuentes de estrés en el trabajo y desarrollar la resiliencia al estrés mediante estrategias de afrontamiento.
- Fomentar la cultura de empresa, la participación, la equidad y la justicia, y eliminar el estigma y la discriminación en el trabajo.
- Apoyar, retener y contratar a trabajadores con trastornos mentales.

- Desarrollar y poner en marcha políticas de salud y bienestar mental fuertes.
- Vigilar el impacto de estas políticas e intervenciones.

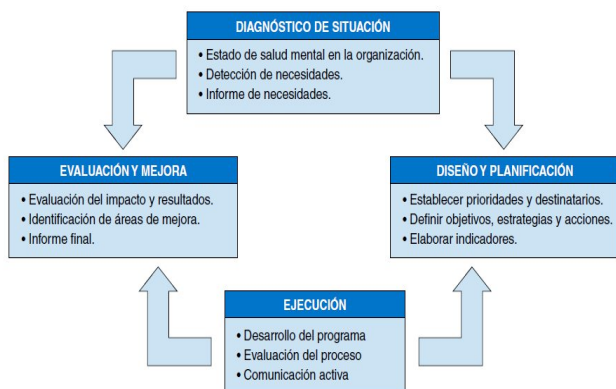
## ETAPAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA EMPRESA

El entorno laboral se define como un lugar esencial en el que atender a los factores determinantes en la salud mental de sus trabajadores, cuidar y promocionar condiciones de trabajo que permitan entornos saludables, y atender adecuadamente y apoyar a los trabajadores con alteraciones emocionales. Los factores psicosociales del trabajo son claves en este proceso.

Por todo ello, recientemente, se están generando una serie de documentos orientados a proporcionar pautas de intervención en las empresas para la adecuada atención al trabajador con problemas de salud mental y para la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo.

**Plan de promoción de la salud mental en el trabajo desde una perspectiva integral y cuya finalidad última será tanto la prevención del malestar y la enfermedad como la promoción del bienestar emocional de los trabajadores.**  
**(NTP-1045)**

## Principales elementos de un plan de promoción de la salud mental en el trabajo



## Temas a incluir en el plan de promoción de la salud mental.

- Promoción de hábitos saludables en el trabajo y en la vida extra-laboral.
- Información sobre los efectos del consumo de alcohol y otras sustancias adictivas, pautas de prevención e intervención.
- Equilibrio vida laboral y extra-laboral, (balance personal y políticas de conciliación organizacionales).
- Liderazgo positivo y manejo saludable de equipos.
- Evaluación e intervención sobre la satisfacción laboral.
- Identificación temprana de posibles problemas emocionales, manejo de los mismos e identificación de riesgos para la salud mental en el trabajo.
  - Dirigidos a los trabajadores.
  - Dirigidos a mandos y supervisores.
  - Planes de carácter organizacional.
- Retorno al trabajo tras bajas laborales prolongadas.
- Contratación y apoyo de trabajadores con trastorno mental.
- No estigmatización y promoción de la diversidad en la organización.
- Manejo, control y recuperación del estrés laboral.
- Conductas pro-sociales en el lugar de trabajo y en la comunidad (asertividad y habilidades sociales, voluntariado, códigos de conducta...).
- La salud mental a través de planes de intervención específica: apoyo psicológico, counselling, mentoring...

A modo de síntesis y como ejemplos aplicados, se listan algunas señales que frecuentemente surgen en relación a la salud mental en las organizaciones.

## Señales de alarma y de bienestar

POSIBLES SEÑALES DE ALARMA	POSIBLES SEÑALES DE BIENESTAR
<b>NIVEL ORGANIZACIONAL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos no finalizados, pérdida de productividad.</li> <li>• Incremento de errores, disminución de la calidad.</li> <li>• Quejas en la atención al cliente.</li> <li>• Incremento de las bajas por enfermedad y/o del consumo de psicofármacos.</li> <li>• Accidentes de trabajo vinculados al estrés.</li> <li>• Deterioro del trabajo en equipo y entre departamentos o servicios.</li> <li>• Baja motivación o frustración de expectativas en los equipos de trabajo.</li> <li>• Presencia de riesgos psicosociales en la organización.</li> <li>• Actitudes de inquietud o rechazo ante trabajadores con posibles problemas de salud mental entre el equipo de trabajo.</li> <li>• Ausencia de formación en salud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de la salud laboral y el bienestar de los trabajadores como parte de la política general de la empresa.</li> <li>• Fomento de una cultura de diversidad y no discriminación.</li> <li>• Desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención del riesgo psicosocial.</li> <li>• Adecuadas relaciones laborales, escasos conflictos interpersonales.</li> <li>• Trabajo coordinado entre departamentos o servicios</li> <li>• Promoción y capacitación en estilos de liderazgo y supervisión positivos.</li> <li>• Políticas de formación continuada y desarrollo de competencias en los trabajadores.</li> <li>• Clara definición de funciones y responsabilidades.</li> <li>• Existencia de canales de comunicación y participación a disposición de los trabajadores.</li> </ul>
<b>NIVEL INDIVIDUAL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios en la conducta habitual de un trabajador: comportamiento alterado con patrones desadaptativos de incumplimiento del rol laboral, excesiva irritabilidad, apatía, inhibición, impulsividad, aislamiento, problemas de comunicación, inadecuados hábitos de higiene...</li> <li>• Incremento o gravedad de problemas interpersonales con compañeros, supervisores o usuarios.</li> <li>• Hiper-reactividad y/o baja tolerancia a situaciones de incertidumbre o cambios en las rutinas laborales inherentes a la actividad laboral.</li> <li>• Cambios en el estado de ánimo (por ejemplo llanto frecuente, estallidos de irritabilidad...)</li> <li>• Incremento en ausencias por enfermedad (incluyendo cortos periodos) y sin justificar.</li> <li>• Padecimiento de enfermedades crónicas que impliquen deterioro de la capacidad funcional (como las neurológicas)</li> <li>• Vivencia de situaciones estresantes específicas con repercusión en la salud mental (trauma, muerte de un familiar próximo, separación...)</li> <li>• Percepción de riesgo para sí mismo o para terceros (por el propio trabajador o segundas personas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa en toma de decisiones, tareas y retos.</li> <li>• Participación en grupos de trabajo o actividades colectivas y coordinación con otros departamentos o servicios.</li> <li>• Uso de la autonomía en el trabajo a su disposición.</li> <li>• Relaciones personales positivas, respetuosas y no discriminatorias hacia compañeros, supervisores y usuarios o clientes.</li> <li>• Estabilidad emocional.</li> <li>• Respeto a las normas y cultura organizacional.</li> <li>• Motivación por su desarrollo profesional en la organización.</li> </ul>

## El desarrollo de un Plan de Promoción de la Salud Mental en los lugares de trabajo permitirá:

- Crear entornos de trabajo positivos, gratificantes y estimulantes, así como una organización que de apoyo a sus empleados.
- Reducir las fuentes de estrés en el trabajo y desarrollar la resiliencia al estrés mediante estrategias de afrontamiento.
- Fomentar la cultura de empresa, la participación, la equidad y la justicia, y eliminar el estigma y la discriminación en el trabajo.

## Normativa de referencia

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

NTP 1045: Salud mental: etapas para su promoción en la empresa

Ley 6/2023, de 22 de marzo, de las personas con problemas de salud mental y sus familias.

Te recomendamos que visites las siguientes Webs:

INSST: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/salud-mental-y-trabajo-2023>

INSST:

<https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

INFORMES UGT:

[https://www.ugt.es/sites/default/files/informe\\_salud\\_mental\\_ugt.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_salud_mental_ugt.pdf)

<https://www.ugt.es/sites/default/files/SALUD%20MENTAL%20Y%20TRABAJO%202.pdf>

## Para más información acude a nuestras oficinas en:

### TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001, Santa Cruz de Tenerife.

Tfno.: 922532527 / 683619588

Correos: [saludlaboral@canarias.ugt.org](mailto:saludlaboral@canarias.ugt.org)  
[otprltf@canarias.ugt.org](mailto:otprltf@canarias.ugt.org)

### LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma.

Tfno.: 922461035.

Correo: [ifernandez@canarias.ugt.org](mailto:ifernandez@canarias.ugt.org)

### GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria.

Tfno.: 928473215 / 679862310

Correo: [otprlgc@canarias.ugt.org](mailto:otprlgc@canarias.ugt.org)

### LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.

Tfno.: 928810340

Correo: [otprllz@canarias.ugt.org](mailto:otprllz@canarias.ugt.org)