

# Guía de buenas prácticas sobre la salud mental en el centro de trabajo



# ÍNDICE

|  |   |
|--|---|
| Introducción                                       | 2 |
| Incidencia de la salud mental en el ámbito laboral | 3 |
| Principales riesgos psicosociales                  | 4 |
| ¿Cómo fomentar una mejor salud desde la empresa?   | 5 |
| Beneficios para las empresas                       | 6 |
| Buenas prácticas para gestionar la salud mental    | 7 |



# INTRODUCCIÓN

**Los trastornos mentales, junto con el estrés, la depresión y la ansiedad, son las principales causas de incapacidad laboral en los países desarrollados,** según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), llegando a calificar la ausencia laboral como un "problema de salud pública".

Teniendo en cuenta la definición del concepto de salud dado por la OMS en 1948, como "... un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", se deduce que estamos ante una visión integral de la salud en el ámbito laboral, que **desde un punto de vista preventivo supone que todos los trabajadores tienen derecho al máximo nivel de protección frente a todos los riesgos laborales.**

Según datos del Ministerio de Sanidad, el trastorno de ansiedad es el problema de salud mental con mayor incidencia, mientras que, si hablamos de incapacidad laboral permanente, los problemas de depresión se convierten en la principal causa, incluso superando los problemas de espalda, según la Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental.

**Las bases de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones registraron en 2023 un total 600.814 incapacidades temporales relacionadas con «trastornos mentales y de comportamiento»,** una cifra jamás registrada hasta la fecha y que triplica la registrada hace poco más de cinco años.

**La evolución de las bajas por salud mental en Castilla-La Mancha alcanzó el máximo histórico en 2020, con la pandemia de la COVID-19,** con 6552 bajas, y ha ido descendiendo en los años siguientes, llegando en 2023 a las 4.564, mientras que **en el primer semestre de 2024 ya ascendieron a 4.914 bajas por esta causa.**



# INCIDENCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL

**Las consecuencias y costes de los problemas de salud mental en los lugares de trabajo afectan a las organizaciones y a sus trabajadores,** constatándose pérdidas de productividad, así como problemas de absentismo y prolongación de los periodos de baja laboral.

**La salud mental a lo largo de la vida está determinada por la interacción de múltiples variables** biológicas (genética, enfermedades adquiridas, etc.), por las propias competencias emocionales de la persona, la autoestima, los momentos vitales estresantes, así como por el contexto social, familiar y laboral.

**El entorno laboral puede afectar a la capacidad para adoptar y mantener comportamientos saludables,** y por tanto a la salud. Por otro lado, **el estilo de vida** y la salud de las personas trabajadoras **incide en su rendimiento, en el clima laboral y en la productividad empresarial.**

**Las condiciones de trabajo pueden afectar a la salud mental de forma positiva o negativa,** por lo que no es conveniente plantear una visión reduccionista del trabajo como causa de los problemas de salud mental o de los problemas de salud mental como culpables de posibles conflictos en el lugar de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial afectan negativamente a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, por estar mal configurados o tener un diseño inadecuado y, por lo tanto, causan riesgos laborales.

**Los riesgos psicosociales, son riesgos laborales que se integran en el ámbito de la salud mental por los daños psíquicos que pueden producir,** aunque también pueden producir problemas graves de salud física.



# PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

## ESTRÉS

Puede deberse a factores de riesgo psicosocial (contenido de la tarea y organización) y a agentes físicos del lugar de trabajo. Genera trastornos físicos, psíquicos o conductuales.

## SÍNDROME DEL DESGASTE PROFESIONAL O "BURNOUT"

Es debido a un estrés laboral y organizacional crónico que provoca un estado de agotamiento emocional y pérdida de la motivación laboral para las personas trabajadoras.

## VIOLENCIA FÍSICA Y PSICOLÓGICA

Puede ser de origen interno, entre iguales o entre superiores y subordinados, o externo. La violencia es un acto concreto y puntual de agresión grave, ya sea física o psicológica, hacia otras personas trabajadoras.

## ACOSO MORAL O "MOBBING"

Conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

## ACOSO SEXUAL

Comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## ASOCIADOS AL TELETRABAJO

Tecnoestrés, horario continuado, fatiga informática, conectividad digital permanente, aislamiento laboral, problemas para la conciliación laboral y familiar.



# ¿CÓMO FOMENTAR UNA MEJOR SALUD DESDE LA EMPRESA?

**El punto de partida es el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales** y la realización de una evaluación específica de los riesgos psicosociales. **El siguiente paso es promover la salud con intervenciones en la empresa y la adopción de buenas prácticas.**

La promoción de la salud en el trabajo es una estrategia empresarial que tiene como objetivo mejorar la salud de las personas trabajadoras, lo que **supone un beneficio tanto para ellas, sus familias y la sociedad, como para las empresas, ya que afecta a su productividad, competitividad y sostenibilidad.**

**Los pilares estratégicos de un plan de promoción de la salud mental en el trabajo son la prevención, la promoción y la gestión de los casos.** La actuación ha de centrarse sobre los determinantes de la salud mental tanto a nivel individual como del entorno y en particular sobre:

- **Los elementos y experiencias individuales**
- **Las interacciones sociales**
- **Las estructuras organizacionales y de la sociedad**
- **Los recursos disponibles**
- **Los valores culturales**



# BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

Mejora la salud de las personas trabajadoras

Reduce el número de accidentes y enfermedades profesionales

Aumenta la motivación y la participación

Favorece el compromiso con la empresa

Aumenta la productividad empresarial

Disminuye los costes sociales y sanitarios



# BUENAS PRÁCTICAS PARA GESTIONAR LA SALUD MENTAL

Una vez definidos los objetivos que se persiguen, se deben buscar las estrategias más efectivas y las acciones derivadas para conseguirlos.

**Las acciones, en función de su objetivo, se diferenciarán en:**

1

**Acciones orientadas al manejo del estrés y otros riesgos psicosociales, acciones de sensibilización y formación:**

- Formación en identificación temprana de síntomas, control del estrés.
- Pautas de manejo y prevención, relaciones interpersonales y habilidades sociales.
- Crear ambientes de trabajo saludables desde el punto de vista físico y psicológico, que favorezcan la convivencia laboral.

2

**Acciones de promoción de estilos de vida saludables:**

- Potenciando pautas de alimentación, actividad física, descanso, e informando sobre los riesgos del abuso del alcohol y otras sustancias adictivas.
- Soporte y ayuda para evitar hábitos de vida no saludables.



# BUENAS PRÁCTICAS PARA GESTIONAR LA SALUD MENTAL

3

## Acciones de gestión y organización:

- Adaptar los puestos de trabajo, la carga de trabajo y las exigencias de la actividad a cada persona.
- Organizar el trabajo para permitir alternar tareas repetitivas y monótonas, respetando los descansos establecidos.
- Fomentar la participación y el trabajo en equipo como objetivo para mejorar la calidad.
- Establecer objetivos claramente definidos, así como puestos de trabajo delimitados.
- Adoptar protocolos para evitar el acoso laboral y sexual, facilitando formación e información a las personas trabajadoras.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital al finalizar la jornada.
- Acciones para el fortalecimiento del apoyo social en la organización.
- Promoción de estilos de gestión empresarial participativa y democrática basados en una relación de confianza en los equipos.
- Establecer un sistema de comunicación abierto y multidireccional, transparente y accesible, escuchando las sugerencias.
- Fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal.

4

## Acciones orientadas a personas que ya sufren trastornos mentales:

- Plan de acceso a apoyo psicológico.
- Planes de reincorporación laboral tras bajas prolongadas.

