

Salud mental

EN EL ENTORNO LABORAL



PEQUEÑA GUÍA PARA PROMOCIONAR LA
SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO



federació
SALUT MENTAL
COMUNITAT VALENCIANA

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Diciembre 2023

Edición, diseño y maquetación:

Federació Salut Mental Comunitat Valenciana

La **Federació Salut Mental CV** es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa entidades formadas por personas con problemas de salud mental, sus familias y/o personas allegadas.

Entre otros, la **Federació Salut Mental CV** tiene como objetivos:

- Sensibilizar sobre los problemas de salud mental
- Promover la salud mental
- Informar acerca de los problemas de salud mental



Índice

<u>PRESENTACIÓN</u>	<u>9</u>
<u>1. LA SALUD MENTAL</u>	<u>11</u>
<u>1.1. ¿Qué es salud Mental?</u>	<u>12</u>
<u>1.2. Algunas cuestiones sobre los problemas de salud mental</u>	<u>13</u>
<u>1.2. Determinantes de La Salud Mental</u>	<u>13</u>
<u>1.3. La Salud Mental en cifras</u>	<u>23</u>
<u>1.4. Mitos vs Realidad</u>	<u>26</u>
<u>2. LA SALUD MENTAL EN LA EMPRESA</u>	<u>31</u>
<u>2.1. La situación actual</u>	<u>32</u>
<u>2.2. Prevención y Promoción de la Salud Mental en la Empresa</u>	<u>35</u>
<u>2.3. Prevención Universal. Los riesgos psicosociales</u>	<u>38</u>
<u>2.4. Las personas con problemas de salud mental en la empresa</u>	<u>44</u>
<u>2.5. Protección y promoción de la salud mental en el trabajo</u>	<u>57</u>
<u>3. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA</u>	<u>63</u>
<u>3.1. Beneficios de la prevención y promoción de la salud mental en la empresa</u>	<u>64</u>
<u>3.2. Beneficios de la contratación de personas con problemas de salud mental</u>	<u>67</u>
<u>ANEXOS</u>	<u>69</u>
<u>ANEXO I. Clasificación de los trastornos mentales</u>	<u>70</u>
<u>BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS</u>	<u>75</u>



LOS PROBLEMAS DE
SALUD MENTAL,
INDEPENDIEMENTE
DEL ORIGEN, AFECTAN
EN EL TRABAJO



EL TRABAJO PUEDE
CONTRIBUIR A UNA
BUENA SALUD MENTAL



EL TRABAJO PUEDE
ESTAR EN EL ORIGEN
DE ALGUNOS
PROBLEMAS DE SALUD
MENTAL



EL TRABAJO PUEDE
FAVORECER LA
RECUPERACIÓN DE
LAS PERSONAS CON
PROBLEMAS DE SALUD
MENTAL

Presentación

La relación entre salud mental y trabajo puede resumirse en al menos 4 dimensiones:

- ✓ El trabajo puede contribuir a una buena salud mental.
- ✓ El trabajo puede estar en el origen de algunos problemas de salud mental.
- ✓ Los problemas de salud mental independientemente de la causa afectan al desempeño en el trabajo.
- ✓ El trabajo puede favorecer la recuperación de las personas con problemas de salud mental.

Independientemente de la dimensión a la que le demos mayor importancia, todas ellas van a provocar consecuencias en las empresas, bien sean positivas o negativas.

Incorporar estrategias para la prevención y promoción de la salud mental en las organizaciones hace necesario, en muchos casos, introducir cambios profundos en los componentes estructurales de esas organizaciones que pueden afectar a procesos clave, incluso repensar aspectos significativos de su cultura empresarial. Pero, además, todo cambio para que llegue a materializarse y permanecer en el tiempo requiere, en primer lugar, tomar consciencia de que existe algo que cambiar, seguidamente valorar si realmente se quiere cambiar y, si esto es así, comenzar a plantearse cómo empezar. Una vez la decisión de cambio es firme, estamos en disposición de realizar las acciones concretas para llevarlo a cabo y para que este perdure.

El objetivo de este documento no es el de servir de manual para la implantación de estrategias para la prevención de problemas de salud mental en las organizaciones, ni ser un catálogo de acciones para la promoción de la salud mental (aunque todas ellas aparezcan). La finalidad que persigue esta guía breve es aumentar el conocimiento sobre la materia y concienciar a empresas y entidades sobre la necesidad de cuidar la salud mental de las personas empleadas y de los beneficios que ello reporta tanto para la propia organización como para la sociedad en general, como punto de partida necesario para acometer los cambios que se requieran.



1. Salud Mental

- 1.1. ¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?
- 1.2. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL
- 1.3. DETERMINANTES DE LA SALUD MENTAL
- 1.4. LA SALUD MENTAL EN CIFRAS
- 1.5. MITOS VS REALIDAD

¿Qué entendemos por salud mental?

1.1

“Estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad”

Plan de Acción Salud Mental 2013-2020 de la OMS

► La dimensión positiva del concepto salud mental se destaca desde la propia definición de salud:

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”

Definición presentada por la OMS en su constitución aprobada en 1948

La salud mental es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer rela-

ciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico.

El concepto de salud mental está también relacionado con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento, rehabilitación y recuperación de las personas con problemas de salud mental.

La salud mental es un aspecto más del bienestar de cada persona.

Algo que tenemos que cuidar y prestar atención

Algunas cuestiones sobre los problemas de salud mental

1.2

► ¿Qué es un problema de salud mental?

Es una alteración de tipo emocional, cognitivo y/o del comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, el aprendizaje y el lenguaje. Todo esto dificulta la adaptación de la persona al entorno cultural y social en que vive y crea de alguna forma malestar subjetivo.

Las afecciones de salud mental comprenden trastornos mentales y discapacidades psicosociales, así como otros estados mentales asociados a un alto grado de angustia, discapacidad funcional o riesgo de conducta autolesiva. Las personas que las padecen son más propensas a expe-

rimentar niveles más bajos de bienestar psíquico, aunque no siempre es necesariamente así.

A menudo es difícil diferenciar claramente el trastorno mental de una respuesta de adaptación ante una situación difícil de la vida, lo que comúnmente podríamos denominar como “conducta normal”. Por ejemplo, en el caso de una pérdida de una persona allegada, como el fallecimiento del cónyuge o de un hijo, puede ser difícil distinguir una depresión del sentimiento normal de duelo porque ambos comportan tristeza y un estado de ánimo depresivo.

De igual modo, diagnosticar un trastorno de ansiedad a una persona preocupada o estresada por su trabajo puede suponer un reto, ya que la mayoría de las personas

experimentan estas sensaciones en algún momento de su vida.

La frontera entre poseer determinados rasgos de personalidad (como ser meticuloso/a u ordenado/a) y padecer un trastorno de la personalidad (como un trastorno de personalidad obsesivo-compulsiva) puede ser difusa.

Por lo tanto, es mejor pensar que la salud mental y el trastorno mental forman un continuo. Cualquier línea divisoria generalmente se basa en lo siguiente:

- ✓ La gravedad de los síntomas
- ✓ La duración del cuadro sintomático
- ✓ Hasta qué punto afectan los síntomas a la capacidad de funcionar en la vida diaria

▶ ¿Qué tipo de problemas de salud mental existen?

Existen distintos tipos de problemas de salud mental. La *American Psychiatric Association* (DSM-5) que distingue entre otros: trastornos depresivos, trastornos de ansiedad, esquizofrenia, trastorno bipolar, trastorno obsesivo-compulsivo, trastornos de la personalidad, trastornos de la conducta alimentaria y trastornos neurocognitivos.

VER ANEXO I. Clasificación de los trastornos mentales

▶ ¿Por qué aparece un problema de salud mental?

La aparición de estos problemas no responde a un modelo simple causa-efecto. Las causas para que aparezca un problema de salud mental suelen ser una combinación de factores biológicos, entorno social y experiencias vividas.

La mayoría de los problemas de salud mental suelen iniciarse en la adolescencia y juventud, o tras sufrir algún suceso traumático como perder un trabajo, la muerte de un familiar, una separación o un desahucio.

▶ ¿Puedo tener yo un problema de salud mental?

Todas las personas tenemos probabilidades de tener un problema de salud mental, al igual que ocurre con muchos otros problemas de salud. Según la *Organización Mundial de la Salud* (OMS), una de cada cuatro personas sufrirá un problema de salud mental a lo largo de la vida.

▶ ¿Las personas con problemas de salud mental pueden recuperarse?

Sí, es posible la recuperación de cualquier problema de salud mental con los adecuados tratamientos psicológicos, farmacológicos, rehabilitadores y sociales.

Los tratamientos deben ser distintos según el tipo de problema de salud mental y se deben diseñar intervenciones continuadas y personalizadas para cada uno de los casos. Es imprescindible combinar el tratamiento farmacológico con medidas de rehabilitación socio-laboral, apoyo familiar y ayuda psicológica. La atención psicológica es fundamental para afrontar los cambios que puedan producirse en su vida social, familiar y profesional.

▶ ¿Puede una persona con problemas de salud mental llevar una vida normalizada?

Sí, tener un problema de salud mental no impide tener una vida plena, conseguir un trabajo, formar una familia, o disfrutar de cualquier aspecto de la vida. Las personas con problemas de salud mental son personas como cualquier otra: estudian, trabajan, tienen familia, hijos/as, amigos/as, y ejercen sus derechos y obligaciones como ciudadanos y ciudadanas que son.

En ocasiones los problemas de salud mental provocan una discapacidad psicosocial, puesto que la percepción, el ánimo y el comportamiento de las personas con trastorno mental pueden dificultar su actividad en la sociedad. En estos casos, hemos de tener en cuenta, que la persona deberá contar con los apoyos necesarios para favorecer su autonomía personal y una vida independiente. Entre ellos destacan

los tratamientos integrales, personalizados y continuos, así como la eliminación de las barreras sociales (prejuicios, estigma...) que les impiden disfrutar y ejercer todos sus derechos.

▶ ¿Es cierto que los problemas de salud mental provocan actitudes violentas?

NO. La idea de que los problemas de salud mental están relacionados con la violencia no tiene base científica.

No se puede decir que las personas con problemas de salud mental sean más agresivas ni tengan más probabilidades de cometer actos violentos ni delictivos que otras personas.

En realidad, es más probable que las personas con problemas de salud mental sean víctimas de abusos y malos tratos, y vean vulnerados sus derechos. El tratamiento adecuado y la existencia de los recursos necesarios reducen al mínimo este tipo de situaciones.

Determinantes de la salud mental

1.3

No existe una causa única demostrada de los problemas de salud mental. A lo largo de la vida existen múltiples factores que pueden alterar el bienestar físico, social y psicológico; algunos de estos factores nos vuelven vulnerables (factores de riesgo) y otros ayudan a prevenir que una persona desarrolle un problema de salud mental (factores protectores).

Factores psicológicos y biológicos individuales, como las habilidades emocionales, el abuso de sustancias y la genética, pueden hacer que las personas sean más vulnerables a los problemas de salud mental.

La exposición a circunstancias sociales, económicas, geopolíticas y ambientales desfavorables, como la pobreza, la violencia, la desigualdad y la degradación del medio ambiente, también aumenta el riesgo de sufrir problemas de salud mental.

A continuación, se recogen los factores determinantes de la salud mental que cuentan con mayor evidencia científica.

Factores personales

La salud mental también puede estar relacionada con factores personales como la resiliencia psicológica, que dicta cómo una persona puede hacer frente a los retos y factores estresantes de la vida. Los factores personales relacionados con el estilo de vida también pueden ayudar a prevenir los problemas de salud mental, como tener mecanismos positivos para afrontar el estrés o tener hábitos de vida saludables, incluida la actividad física y una dieta sana. La salud física también puede ser un factor que afecte a la salud mental. Por ejemplo, padecer enfermedades físicas crónicas puede afectar negativamente a la salud mental de una persona.

Factores biológicos

Los factores biológicos pueden incluir factores genéticos. Algunos trastornos mentales pueden ser hereditarios y tener vínculos genéticos. Las investigaciones sugieren que muchos trastornos mentales pueden deberse a anomalías genéticas que predisponen a padecerlos y a otros factores, como acontecimientos vitales estresantes, que desencadenan su aparición.

Otros factores biológicos relacionados con la salud mental son la edad y el sexo. Por ejemplo, las tasas de depresión son más elevadas entre las mujeres que entre los hombres, pero éstos presentan tasas más elevadas de ideación suicida y suicidio. Por último, los problemas de salud mental pueden indicar anomalías en la estructura física del cerebro. Los cambios en la estructura o el funcionamiento del cerebro pueden provocar cambios significativos en el estado de ánimo, el comportamiento y los patrones de pensamiento relacionados con muchos trastornos mentales.

Factores sociales y medioambientales

La salud mental de la población se halla especialmente condicionada por determinantes sociales y económicos. Existe evidencia empírica de que las situaciones de desempleo y precariedad laboral son factores que incrementan el riesgo de padecer problemas de salud mental. Asimismo, el estrés laboral, la desigualdad de género, las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral, la ausencia de tiempo de ocio, la aceleración del ritmo de vida, la falta de contacto con la naturaleza o la pérdida de vínculos sociales y comunitarios, entre otros determinantes, son causas o riesgos asociados a la proliferación de problemas de salud mental.

Apoyo social

El apoyo social y el bienestar social también están relacionados con la salud mental de una persona. Una pérdida repentina de apoyo social, como la muerte de uno de los padres o de la pareja, puede desencadenar problemas de salud mental. Además, estar en una relación tóxica o insana puede influir significativamente en la salud mental de una persona. Por último, el aislamiento social puede contribuir a una mala salud mental.

Experiencias vitales

Las experiencias vitales son factores significativos que afectan a la salud mental de una persona. Los acontecimientos traumáticos pasados y las experiencias infantiles adversas, como el maltrato infantil o el acoso escolar pueden contribuir a la aparición de muchos problemas de salud mental, como el trastorno de estrés postraumático y la ansiedad generalizada.

Factores de riesgo y de protección

Tal como se comenta en los párrafos anteriores los factores determinantes de la salud mental vienen mediados por la presencia de factores que pueden protegernos o, por el contrario, pueden precipitar la aparición de problemas de salud mental.

Generalmente, es el efecto acumulado de la presencia de múltiples factores de riesgo, la falta de factores de protección y la interacción de situaciones de riesgo y protección, lo que predispone a los individuos a cambiar de una condición mentalmente saludable a una mayor vulnerabilidad, pasar luego a un problema mental y finalmente a un trastorno mental con todas las características.

Los factores de riesgo están asociados con una mayor probabilidad de aparición de la enfermedad, mayor gravedad y mayor duración de los principales problemas de salud.

Por otro lado, se entienden como factores protectores de la salud mental aquellos recursos personales, sociales, y del ambiente (biológicos, psicológicos y socioculturales) que favorecen el nivel de bienestar social, el grado de realización personal, y aumentan la resiliencia o capacidad para sobreponerse a los distintos contratiempos o tragedias a las que se enfrenta un individuo.

Los riesgos pueden manifestarse en todas las etapas de la vida, pero los que ocurren durante los períodos sensibles del desarrollo, especialmente en la primera infancia y la adolescencia, son particularmente importantes. Por ejemplo, se sabe que la crianza severa y los castigos físicos perjudican la salud infantil y que el acoso escolar es un importante factor de riesgo de los problemas de salud mental.

Los factores de protección se dan también durante toda la vida y aumentan la resiliencia. Entre ellos se cuentan las habilidades sociales y emocionales individuales, así como las interacciones sociales positivas, la educación de calidad, el trabajo decente, los vecindarios seguros y la cohesión social, entre otros.

Algunas formas de potenciar los factores protectores incluyen tener actividad física regular, pues el ejercicio reduce la sensación de estrés y depresión y mejora el estado de ánimo; dormir lo suficiente porque si no se duerme bien podrán surgir sentimientos de irritación y sensibilidad extrema. Además, los procesos físicos y cognitivos se alteran. También, tener una alimentación saludable para equilibrar las hormonas, que afectan directamente el estado de ánimo, y contar con una red de apoyo que incentive a ejercitar las habilidades sociales.

Las actividades de ocio y tiempo libre, que permiten tomar una pausa, y mantener la actividad intelectual, ayudan a potenciar la realización personal, el descanso activo y el crecimiento integral. Asimismo, establecer rutinas organizadas y con disciplina elimina la sensación de desorden e inseguridad.

Cada factor de riesgo o de protección tiene una capacidad predictiva limitada. La mayoría de las personas no desarrollan problemas de salud mental, aunque estén expuestas a un factor de riesgo, mientras que muchas personas no expuestas a factores de riesgo conocidos desarrollan un problema de salud mental.

Factores protectores

Por un lado, un factor de protección sería toda característica personal, condición situacional, ambiental o de contexto que **disminuye la probabilidad de aparición de un problema de salud mental.**

Factores de riesgo

Por otro lado, un factor de riesgo sería la característica personal, condición situacional, ambiental o de contexto que **augmenta la probabilidad de la aparición de un problema de salud mental.**

	Factores de Protección	Factores de riesgo
PERSONALIDAD, TEMPERAMENTO Y APEGO	Empatía	Falta de empatía
	Asertividad	Comunicación pasivo-agresivo
	Sentido del humor	Baja inteligencia emocional
	Autoestima sana	Autoestima no ajustada
	Autoconcepto ajustado	Autoconcepto no ajustado
	Apego seguro	Apego inseguro
	Autonomía personal	Búsqueda continua de aprobación
	Inteligencia emocional	Baja inteligencia emocional
ESTRATEGIAS AFRONTAMIENTO Y CONDUCTUALES	Capacidad de autocontrol	Falta de autocontrol
	Comunicación asertiva	Comunicación no asertiva
	Capacidad de resolución de conflictos	Conductas de riesgo o tóxicas
	Conductas saludables	Falta de hábitos saludables
	Comunicación y regulación emocional	Regulación emocional deficitaria
FACTORES FAMILIARES	Relaciones familiares óptimas	Conflictos familiares
	Apoyo familiar	Falta de apoyo familiar
	Estructuración y funcionalidad familiar	Desestructuración y disfuncionalidad familiar
	Interacciones padres-hijos satisfactorias	Interacciones padres-hijos problemáticas
	Estilos parentales positivos	Estilos parentales negativos
	Entorno estimulante	Entorno poco estimulante
SUCEOS VITALES Y EXPERIENCIAS PREVIAS	Sucesos y eventos vitales satisfactorios	Sucesos y eventos estresantes o traumáticos
	Desarrollo evolutivo normativo	Retrasos generales del desarrollo evolutivo
	Consecución de objetivos vitales	Maltrato o abandono infantil
		Hospitalizaciones de larga duración
FACTORES SOCIALES	Red de apoyo social satisfactoria	Exclusión social
	Integración comunitaria	Problemas de habilidades sociales
	Habilidades sociales óptimas	Problemas para trabajar en grupo
	Capacidades de cooperación	Relaciones interpersonales deficitarias
	Rel. interpersonales importantes o significativas	Actitudes antisociales y/o aislamiento
	Actitudes prosociales y de integración	Estrés psicosocial

Es esperable que en algún momento de la vida se presenten situaciones complicadas, pero si fortalecemos estos factores de protección y buscamos soluciones alternativas, será más fácil salir airoso

Por eso, es fundamental tener claro que todas las personas podemos tener a lo largo de nuestra vida algún tipo de trastorno mental. También, que la salud mental se puede recuperar o mejorar y que las personas con trastorno mental estudian, trabajan, tienen familia, hijos, amigos y ejercen sus derechos y obligaciones como el resto de la ciudadanía.

La salud mental en cifras



Los problemas de salud mental representan históricamente una carga significativa de morbilidad y mortalidad combinadas. A partir del año 2020, y como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, la salud mental se ha visto aún más afectada en todo el mundo, incluida España. Se estima que en los países con renta alta la prevalencia de depresión ha aumentado el 27,1 % y de ansiedad el 25,2 %. España se encuentra entre los países europeos donde el aumento ha sido más significativo.

En España, según datos de la *Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios*, el consumo de ansiolíticos sedantes e hipnóticos subió en 2020 a 91 dosis diarias por cada 1.000 habitantes, lo que supone un incremento del 4,5 % con respecto al año anterior y de casi el 10 % con respecto a hace una década.

Según recoge el informe de la *Base de Datos Clínicos de Atención Primaria-BDCAP, del Sistema Nacional de Salud* publicado en el año 2021 (aunque se recogen datos relativos al año 2017), hasta un 30,2 % de las mujeres españolas presentan algún problema de salud mental, mientras que la prevalencia para los hombres es del 24,4 %. El trastorno de ansiedad es el problema de salud mental más frecuente en el territorio español, afectando al 6,7 % de la población - 8,8 % mujeres y 4,5 % hombres - y se mantiene estable a lo largo de los grupos de edad. El trastorno depresivo es el segundo más frecuente: se presenta en el 4,1 % de la población - 5,9 % mujeres y 2,3 % hombres - y crece progresivamente hasta los 75 años, donde afecta al 12 % de las mujeres y al 5 %

de los hombres. Estos datos son semejantes a los reflejados en la *Encuesta Europea de Salud para España* (9)

Por otro lado, datos recientes sobre los costes asociados a la salud mental en España permiten tener una idea más completa de la dimensión de este problema desde la perspectiva social. Sólo para los trastornos depresivos, la estimación del coste social (incluyendo bajas laborales temporales y permanentes) es de 6.145 millones de euros. De estos, solo el 17,1 % correspondería al coste directo de la depresión, lo que representa un 1,1 % del total del gasto nacional en atención médica.

A nivel internacional, ya en 2018 el estudio *Health at a Glance* estimó que el coste asociado a los problemas de salud mental superaba el 4 % del producto interior bruto en 28 países europeos, lo que equivale a 600.000 millones de euros. Este total se desglosa en gastos de los sistemas sanitarios, seguridad social, y costes indirectos relacionados con el impacto en el mercado laboral, ya sea por menor nivel de empleo o por menor productividad. Estas estimaciones no incluyen gastos más difíciles de calcular, como los generados por asistencia social o los mayores costes de tratar otras enfermedades si la persona sufre, además, un problema de la salud mental.

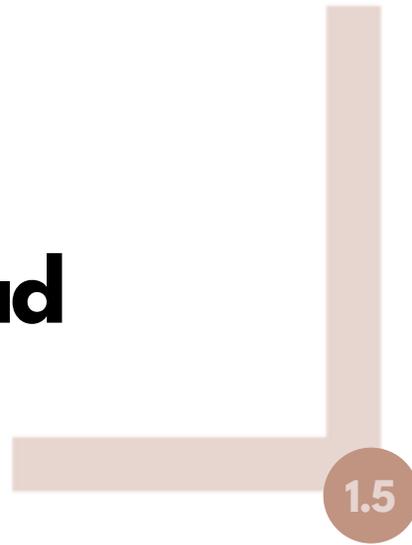
La mayoría de los informes existentes también destaca las prevalencias relativamente más altas de problemas de salud mental en personas desempleadas o pertenecientes a hogares con menores niveles de renta, y ya hemos mencionado las diferencias respecto al género y edad. Las mujeres se encargan más frecuentemente que los hombres a las tareas de cuidado de menores y personas mayores, tanto a nivel doméstico y familiar como a nivel profesional, y existe evidencia de que las personas cuidadoras presentan mayor riesgo de tener problemas de salud mental que el resto de la población general. Además, existe una sobrerrepresentación de mujeres respecto de hombres entre el grupo de profesionales de la salud, profesión tradicionalmente relacionada a una mayor exposición al estrés laboral.

Se hace necesario destacar la prevalencia del suicidio dado que se ha convertido en un problema de salud pública de primera magnitud. Se estima que **cada año en el mundo fallecen por suicidio alrededor de 800.000 personas**. Sin embargo, hay que tener presente que las estadísticas sólo reflejan los fallecimientos y no los intentos de suicidio ni las ideas de suicidio, que se estima son 20 veces más frecuentes.

El suicidio sigue siendo la principal causa de muerte no natural en España, produciendo el doble de muertes que los accidentes de tráfico, 11 veces más que los homicidios. Es la principal causa de muerte en la juventud española (15 a 29 años).

En el Mundo	En España
1 de cada 4 personas tendrán un trastorno mental a lo largo de su vida	El 6,7% de la población de España presenta problemas de ansiedad, exactamente la misma cifra de personas con depresión. En ambas, la prevalencia es más del doble en mujeres (9,2%) que en hombres (4%)
El 12,5% de todos los problemas de salud son problemas de salud mental, una cifra mayor a la del cáncer y los problemas cardiovasculares	Entre el 2,5% y el 3% de la población adulta tiene un trastorno mental grave. Esto supone más de un millón de personas
Un 1% de la población mundial desarrollará alguna forma de esquizofrenia a lo largo de su vida	7,3 millones. Casi la mitad de los/as jóvenes de entre 15 y 29 años (48,9%) considera que ha tenido algún problema de salud mental
El 50% de los problemas de salud mental comienzan antes de los 14 años, y el 75% antes de los 18	El 9% de la población tiene algún tipo de problema de salud mental y el 25% lo tendrá en algún momento de su vida según la OMS
Entre el 35% y el 50% no reciben ningún tratamiento o no es el adecuado	El 88% de las labores de atención y apoyo las realizan personas cuidadoras informales (familia, amigos/as,...)
450 millones de personas en todo el mundo se ven afectadas por un problema de salud mental que dificulta gravemente su vida	
Más de 300 millones de personas en el mundo viven con depresión, un problema de salud mental que aumentó un 18,4% entre 2005 y 2015	Más de la mitad de las personas con trastorno mental grave que necesitan tratamiento no lo reciben, y un porcentaje significativo no recibe el adecuado
Cerca de 800.000 personas se suicidan cada año, siendo la primera causa de muerte en personas de 15 a 29 años	8 de cada 10 personas con problemas de salud mental no tienen empleo (81,1%)

Mitos vs Realidad



La cultura popular, la industria audiovisual y los medios de comunicación han favorecido, a lo largo de las décadas, la estigmatización y la perpetuación de estereotipos negativos que se han asociado a las personas con trastornos mentales.

A pesar de las numerosas campañas de sensibilización y del gran volumen de información disponible sobre la realidad y el día a día de las personas que convi-

ven con un trastorno, continúan existiendo muchas falsas creencias sobre la salud mental que impiden que hablemos de ella con normalidad.

La gran mayoría de estas afirmaciones están alejadas de la realidad, no acreditan ningún fundamento científico, producen actitudes de rechazo e intolerancia y generan un malestar.



Tanto el estigma como el autoestigma dificultan la integración y la recuperación de la persona

Mito

“Las personas con problemas de salud mental son violentas”

“Las personas con problemas de salud mental no pueden convivir con el resto”

“Los problemas de salud mental son siempre irreversibles”

“Las personas con problemas de salud mental no pueden trabajar”

Realidad

Las personas con un trastorno mental, incluso grave, no son violentas. Tienen las mismas probabilidades de presentar episodios de violencia que cualquier otra persona. Por el contrario, son más vulnerables a ser víctimas de violencia y otro tipo de delitos que las personas que no tienen un trastorno de salud mental.

Las personas que tienen un trastorno mental pueden convivir perfectamente en sociedad si tienen los apoyos y recursos necesarios para hacer una vida independiente y autónoma. Disponer de una buena red social: profesional, familiar, de amistades, de pareja... predice una mejor evolución y es un factor protector frente a recaídas.

Algunos trastornos mentales son crónicos y en este sentido acompañarán a la persona durante toda su vida, pero con tratamientos, apoyo y seguimientos adecuados la recuperación es posible.

Pueden trabajar como cualquier otra persona si se les brindan las condiciones y apoyos necesarios para que lo hagan. En muchas ocasiones, la barrera para que no puedan trabajar no deriva del trastorno en sí mismo, sino de la escasa preparación de la sociedad y las administraciones para dotar de recursos necesarios. Desarrollar un trabajo tiene grandes beneficios para cualquier persona pues nos ayuda a mejorar nuestra autoestima y facilita una rutina en nuestro día a día.

Mito

Realidad

“A mí no me pasará”

Los trastornos mentales no entienden de edad, sexo, cultura o situación económica, no discriminan y pueden afectar a cualquiera. Son más comunes de lo que se supone. La Organización Mundial de la Salud estima que 1 de cada 4 personas sufrirá un trastorno mental en algún momento de su vida.

“Las personas con trastorno mental están mejor en un hospital de salud mental”

Muchas personas, en ocasiones desde el desconocimiento, rechazan la posibilidad de convivencia con la diversidad. El tratamiento comunitario se ha demostrado como un tratamiento eficaz. Las personas que son atendidas en la comunidad presentan una mejor evolución y más sostenida en el tiempo.

“Si padece algún trastorno es porque bebe, consume drogas o no se cuida”

El consumo de drogas está considerado como un factor que puede precipitar el inicio de un trastorno mental o empeorar sus síntomas, pero no siempre es su causa primaria. La mayoría de las personas con un trastorno mental grave se cuidan y no consumen sustancias nocivas, pero aun así, padecen el trastorno. No podemos culpabilizar a las personas por haber desarrollado un problema de salud.

“Los niños, niñas y adolescentes no tienen trastornos de salud mental”

Los/as niños/as pequeños/as pueden exhibir señales de advertencia tempranas que representen una inquietud para su salud mental. Estos problemas se pueden identificar clínicamente y pueden ser un producto de la interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales.

Mito

Realidad

“Los problemas de salud mental suponen menor grado de inteligencia”

Un trastorno mental no causa ni es una discapacidad intelectual. Son dos cosas diferentes. Una persona que presenta un trastorno mental no tiene por qué ver mermodas sus capacidades cognitivas o destrezas.

“No se puede ayudar a una persona con problemas de salud mental”

Existen tratamientos, estrategias y apoyo de asociaciones para personas que lo necesitan. Las personas afectadas, si reciben el tratamiento adecuado, pueden llevar vidas completamente plenas. La sociedad en general puede y debe contribuir a promover una buena salud mental de la población.

“No puedo ayudar a nadie que sufra un trastorno mental”

La detección de síntomas que puedan indicar que una persona tiene un trastorno mental es clave para el pronóstico de la misma y las personas que con mayor probabilidad pueden hacerlo son las personas del entorno cercano. Hay diversos síntomas que nos pueden indicar que alguien precisa de ayuda: inestabilidad emocional, cambios en la alimentación y el sueño, cambios en el comportamiento, ideas suicidas, etc.



2. La salud mental en la empresa

2.1. LA SITUACIÓN ACTUAL

2.2. PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

2.3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

2.4. LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN LA EMPRESA

2.5. PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

La situación actual



2.1

La salud mental y el trabajo están estrechamente entrelazados en una gran proporción de la población mundial. La salud mental es más que la mera ausencia de problemas de salud mental. Todo lo contrario: es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Los problemas de salud mental ocurren, independientemente de si el trabajo ha contribuido causalmente a ellos. La mala salud mental tiene un efecto negativo en el bienestar y el funcionamiento cognitivo, conductual, emocional, social y relacional de una persona, su salud física y su identidad personal, así como en el bienestar en relación con el trabajo. Como consecuencia, la capacidad de una persona para participar en el trabajo puede verse afectada, ya que puede producirse una disminución de la productividad y el rendimiento, una reducción de la capacidad de trabajar de manera segura o dificultades para retener u obtener un empleo.

- ▶ Entre el 11 % y el 27 % de problemas de salud mental pueden atribuirse a las condiciones de trabajo.
- ▶ El coste directo de estos trastornos oscila entre 150 y 372 millones de euros
- ▶ En España, sólo el estrés laboral provoca casi el 30 % de las bajas laborales.
- ▶ 2,78 millones de días de baja laboral temporal por problemas de salud mental son atribuibles al medio laboral, lo que equivale a 170,96 millones de euros.
- ▶ Las pérdidas laborales estimadas derivadas de los problemas de salud mental de origen laboral oscilan entre los 235 y los 250 millones de euros.
- ▶ Se estima que entre el 50 y el 60% de las jornadas de trabajo perdidas se atribuyen al estrés relacionado con el trabajo.
- ▶ Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo):
 - ✓ En 2020 el 60 % de los/as empleados/as han sufrido depresión o ansiedad.
 - ✓ El 50 % de los días laborables no productivos son consecuencia de los efectos nocivos del estrés en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
 - ✓ Cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares

*Estos datos provienen de los últimos informes disponibles: años 2010 a 2014

En definitiva, el entorno laboral puede ser considerado uno de los principales factores determinantes que puede influir en la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente relacionados con las condiciones estructurales y organizativas a las que está sometida la persona trabajadora. Este entorno laboral proporciona efectos positivos cuando el trabajo aporta satisfacción y contribuye a la autorrealización personal, o negativos, por situaciones de estrés, por ritmos y horarios de trabajo inadecuados, por posibles situaciones de abuso y/o acoso, etc., pudiendo contribuir en la aparición de alteraciones en la salud mental de la persona trabajadora.

Dada la magnitud e importancia del problema la OMS recomienda una serie de acciones que deberían poner en marcha administraciones públicas, organizaciones y empresas,

sindicatos y todas aquellas partes interesadas en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Estas medidas deben ir encaminadas a lo siguiente:

- ▶ **Prevenir** los problemas de salud mental relacionados con el trabajo mediante una labor de prevención de los riesgos para la salud mental en el trabajo
- ▶ **Proteger y promover** la salud mental en el trabajo
- ▶ **Apoyar** a las personas con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo
- ▶ **y crear un entorno propicio al cambio**

Las medidas para abordar la salud mental en el trabajo deben aplicarse con la participación significativa de las personas trabajadoras, sus representantes y las personas que han tenido experiencia directa con problemas de salud mental.

En los siguientes apartados trataremos de profundizar en estos aspectos, tanto desde un punto de vista conceptual y teórico, como ofreciendo recomendaciones prácticas para conseguir estos objetivos.

Prevención y promoción de la salud mental en la empresa

2.2

La distinción entre la prevención y promoción de la salud radica en sus resultados esperados. La promoción de la salud mental intenta promover la salud mental positiva aumentando el bienestar psicológico, la capacidad y la fortaleza emocional, y creando condiciones y entornos favorables a la vida. La prevención de los trastornos mentales tiene como objetivo la reducción de los trastornos mentales. Utiliza estrategias de promoción de salud mental como uno de los medios para lograr esas metas. Cuando la promoción de la salud mental tiene el objeto de mejorar la salud mental positiva, también podrá tener el resultado secundario de disminuir la incidencia de los trastornos mentales. La salud mental positiva actúa como un poderoso factor de protección contra los trastornos mentales. Los elementos de prevención y promoción a menudo están

presentes dentro de los mismos programas y estrategias, involucrando actividades similares y produciendo resultados diferentes pero complementarios. Debido a que tanto la promoción de la salud mental como la prevención de los trastornos mentales se ocupan principalmente de la mejora de la salud mental y la influencia de sus antecedentes, se deben entender como enfoques conceptualmente distintos pero interrelacionados.

La salud mental es un aspecto más del bienestar de cada persona.

Algo que tenemos que cuidar, y prestar atención

► Promoción de la Salud Mental

La promoción de la salud mental se refiere con frecuencia a la salud mental positiva, considerando la salud mental como un recurso, como un valor por sí mismo y como un derecho humano básico que es esencial para el desarrollo social y económico. La promoción de la salud mental tiene el objeto de ejercer un impacto sobre los determinantes de la salud mental con el fin de aumentar la salud mental positiva, reducir desigualdades, construir capital social y crear ganancia de salud.

Las intervenciones de promoción de la salud mental varían en su alcance e incluyen estrategias para promover el bienestar mental de aquellos que no están en riesgo, aquellos que están en alto riesgo y aquellos que están padeciendo o recuperándose de problemas relacionados con la salud mental.

Las actividades de promoción de salud mental implican la creación de condiciones individuales, sociales y ambientales que permitan el óptimo desarrollo psicológico y psicofisiológico. Dichas iniciativas involucran a individuos en el proceso de lograr una salud mental positiva, mejorar la calidad de vida y reducir la diferencia en expectativa de salud. Es un proceso habilitador que se realiza con y para las personas. La prevención de los trastornos mentales

puede ser considerada como uno de los objetivos y resultados de una estrategia más amplia de promoción de salud mental.

► Prevención de los problemas de Salud Mental

Cuando se habla de prevención, independientemente de aquello que se quiera prevenir, hay tres grandes grupos de medidas que se organizan en tres niveles:

► **Prevención Universal:** se define como aquellas intervenciones que están dirigidas al público en general o a un grupo completo de la población que no ha sido identificado sobre la base de mayor riesgo. En este nivel se sitúan las normas legales de carácter obligatorio. Se trata de la prevención de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, y en particular del estrés y los trastornos psíquicos motivados por unas condiciones laborales adversas. Estas acciones se deben desarrollar en el marco propio de la seguridad y salud en el trabajo y en la responsabilidad de las empresas de garantizar las condiciones de trabajo saludables de sus trabajadores y trabajadoras conforme a lo dispuesto en la Directiva Marco 89/391, de la que es fiel reflejo la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Otra línea, complementaria a la anterior, sería la correspondiente a las acciones de promoción del bienestar y la salud mental en el trabajo, que comprendería las accio-

nes dirigidas a empresas y personal de las mismas para fomentar, de forma voluntaria y no coactiva, su salud de tanto dentro como fuera del trabajo, tanto en sus aspectos físicos como psíquicos o mentales. Estas acciones podrían enmarcarse en los programas de responsabilidad social corporativa que actualmente promueven en Europa tanto algunas empresas como las Administraciones Públicas.

► **Prevención Selectiva:** se dirige a individuos o subgrupos de la población cuyo riesgo de desarrollar un trastorno mental es significativamente más alto que el promedio, según evidencia comprobada por los factores de riesgo psicológico o social. Cabría situar aquí medidas como la detección temprana y atención médica de los problemas de salud mental del personal, sea debida o no a las condiciones de trabajo, por parte de los servicios sanitarios, ya sea tanto por los servicios públicos de salud como los servicios de prevención de las empresas o, también, medidas para mejorar los recursos individuales y colectivos, así como la capacidad de afrontamiento de las personas trabajadoras.

► **Prevención indicada:** se dirige a las personas en alto riesgo que son identificadas como personas con signos o síntomas mínimos, pero detectables, que pronostican el inicio de un trastorno mental, o marcadores biológicos que indican la predisposición para desarrollar trastornos mentales,

pero que en ese momento, no cumplen con el criterio para trastorno mental.

Complementariamente a lo anterior se puede situar en este nivel las intervenciones relacionadas con la vuelta al trabajo de aquellas personas que hayan causado baja temporal por un problema de salud mental y la reintegración y rehabilitación de la persona trabajadora después de un período de ausencia. El retorno al trabajo se debe realizar de forma adaptada a las condiciones personales de cada persona, adoptando medidas que favorezcan su reinserción e impidan su recaída y estigmatización.

Prevención Universal. Los riesgos psicosociales

2.3

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) ha definido los riesgos psicosociales como las interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas, por un lado, y las competencias y necesidades del personal, por otro.

Tienen relación con la forma de organizar, diseñar y estructurar el trabajo, así como con la propia organización de la empresa y con los contextos sociales que se establecen en el trabajo. Cuánto trabajo hay que realizar, en qué plazos, a qué velocidad, con qué nivel de conocimiento o destrezas se cuenta, de qué fuentes de apoyo se dispone (otros/as compañeros/as, tecnología...), qué tipo de relaciones sociales existen, cuáles son los medios de los que se dispone, etc., son aspectos que forman parte de cualquier trabajo, pero su configuración y materialización en el día a día serán esenciales en el impacto que pueden tener sobre el personal y sobre la empresa.

Los factores psicosociales son, por tanto, condiciones organizacionales que pueden ser positivas o negativas. Cuando estos factores están mal diseñados o implementados pueden causar daños a la salud, y se convierten, por tanto, en factores de riesgo.

La sobrecarga de trabajo, la dificultad extrema del mismo, el trabajo muy simple y repetitivo, el trato con clientes agresivos, las instrucciones contradictorias o inadecuadas, el exceso de horas de trabajo, el trabajo nocturno, etc., constituyen factores de riesgo psicosocial.

Existe una clara relación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y daños a la salud. La exposición a factores de riesgo psicosocial puede provocar estrés, situaciones de desgaste emocional, fatiga, situaciones de violencia, accidentes, etc., que pueden generar daños físicos y psicológicos de diversa gravedad. Ese impacto va más allá y afecta también a la empresa, pudiendo determinar en mayor o menor medida, el absentismo, la productividad, la satisfacción laboral, la rotación de personal, etc.

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo?

Como los riesgos psicosociales están directamente relacionados con la actividad laboral a desarrollar, existen muchos, y muy diversos. Pero, entre los principales, destacan:

► Carga mental

La carga mental es una situación psíquica límite. Nos podemos encontrar ante dicha “carga mental” cuando se realizan actividades que requieren de un sobreesfuerzo psíquico-racional muy elevado, hasta el punto de que la persona se ve saturada, sintiéndose incapaz de revelar hasta el más sencillo de los problemas.

Esta carga mental, puede ser debida a ese sobreesfuerzo que requiera la actividad que se desempeña, o a otras condiciones laborales, como, por ejemplo, disponer de un tiempo limitado para dar respuesta a determinados requerimientos, necesidad de memorización para llevar a cabo un proyecto etc.

Es cierto que existen determinados trabajos donde, por la mecanización o la limitación mental en el ejercicio de los mismos, no nos vamos a encontrar con este factor de riesgo, pero es importante identificar cuando estamos ante esta situación, ya que puede conllevar consecuencias nefastas que pueden derivar en baja laboral -depresión, ansiedad, estrés-, y en pérdida de calidad en los resultados.

Principalmente, se identifican como factores de riesgo en este ámbito:

- ▶ Complejidad en la información que debe ser procesada.
- ▶ Tiempo para ejecutar la actividad.
- ▶ Necesidad de concentración y precisión constante.
- ▶ Número de actividades a ejecutar de manera simultánea.

▶ **Tiempo de trabajo**

Es necesario contar con una buena organización en cuanto a la distribución de la jornada laboral. Disponer del tiempo necesario para poder desarrollar la tarea encomendada, sin prisas ni presiones. Además, influye el horario establecido, en cuanto a si este permite la conciliación familiar y la ejecución de las actividades diarias.

Por otro lado, también dispone de especial incidencia los turnos rotativos -diurnos/ nocturnos- en tanto que conllevan un constante cambio en el día a día del personal.

▶ **Exigencias emocionales**

En determinados trabajos es necesario disponer de un elevado control de las emociones. De manera genérica, podríamos decir que en todos aquellos que conlleven un contacto directo con otras personas -trabajos cara al público- hay una cierta carga emocional.

Esto puede acabar perturbando la visión que la persona trabajadora tiene de la actividad que realiza, ya que se ve privada de expresar lo que realmente siente y, muchas veces, forzada a compartir y exteriorizar idearios que no comparte. Paralelamente, nos encontramos con aquellos trabajos, como en el ámbito sanitario, donde la carga emocional deriva de las situaciones extremas a las que se encuentran expuestos.

En cualquier caso, para evitar que esta carga emocional se convierta en un verdadero problema, es necesario realizar una introspección sobre nuestros criterios morales y, en caso de que sea necesario, acudir a profesionales que nos puedan prestar la ayuda necesaria.

▶ **Apoyo social y relaciones interpersonales**

En este punto hacemos referencia al ambiente laboral en sí mismo. Es decir, las relaciones que se establecen entre el propio personal de la empresa.

Esta cuestión que, al inicio, puede parecer superficial, lo cierto es que tiene una relevancia trascendental, ya que contar con apoyos dentro de la organización es un factor determinante a la hora de forjar vínculos con la propia empresa, además de actuar como moderador del estrés y la depresión. Es por ello que debemos poner el foco de atención en los entornos de trabajo aislado, donde existe la imposibilidad de poder entablar relaciones humanas con el resto de personal.

Aunque las relaciones entre interpersonales en el trabajo pueden comportar el origen de tensiones y discrepancias, afectando negativamente al ambiente laboral, es importante fomentarlas, en el marco de un entorno saludable, con el objetivo de formar equipo y encontrar un constante apoyo al acudir al trabajo.

▶ **Desempeño de rol**

Como se comentaba con anterioridad, la organización en la actividad que se desarrolla es un aspecto relevante que puede actuar como un factor de riesgo cuando no se dispone de ella.

Desde esta perspectiva, resulta necesario establecer directrices para determinar qué trabajo en concreto debe realizarse. Además, las tareas que se lleven a cabo deben disponer de coherencia y conexión entre ellas, en el caso de que un mismo empleado realice varias. En caso contrario, puede comportar la aparición de conflictos ante exigencias incompatibles, u órdenes contradictorias. La ambigüedad, y la sobrecarga, pueden dañar la productividad.

Así mismo, cobra relevancia el grado de autonomía del que se disponga. Es decir, si la persona trabajadora no tiene margen de deliberación, ni capacidad de decidir la forma de organizarse las tareas, o los medios a utilizar para el desarrollo de la misma, puede suponer una disminución de la sensación de autorrealización.

▶ **Estilo de dirección**

La manera de dirigir y gestionar al equipo humano por parte de la dirección y mandos intermedios de la organización, repercute directamente en la actitud del personal ante la tarea a realizar, así como en el entorno laboral.

Ejercitar una organización estandarizada y banal, comportará desmotivación e, inevitablemente, afectará a la productividad y competitividad empresarial. Es nece-

sario conocer al equipo humano, sus particularidades y características, y tratar de llevar a cabo un estilo de liderazgo que se adapte a las necesidades específicas de las personas empleadas, intentando adoptar medidas dirigidas a mantener un correcto liderazgo y capacidad de gestión.

► **Comunicación**

Una pieza clave, tanto en el ámbito preventivo como empresarial, es la comunicación entre el personal y los diferentes mandos. Para que una empresa pueda funcionar correctamente, es necesario que todos sus integrantes, además de contar con una dosis extra de motivación y compromiso, dispongan de herramientas de comunicación fluidas, que permitan la proposición de nuevas ideas, métodos, mejoras, etc.

Una comunicación fluida va a permitir un mayor grado de colaboración, fomentando el trabajo en equipo. Por otro lado, también sirve como herramienta para identificar problemas.

► **Mobbing o acoso moral en el trabajo**

El mobbing podría identificarse como un subtipo propio de la violencia laboral. En el marco de la violencia que puede sufrir un trabajador en su lugar de trabajo, psíquica o física, podemos distinguir:

► **La violencia externa:** este tipo de violencia la producen personas que no se encuentran en el organigrama empresarial. Es un hostigamiento emprendido por personas ajenas a la entidad, como clientes o usuarios. Este tipo de violencia puede ser tanto psíquica, como física, tendente a insultos, vejaciones, e incluso agresiones. Suele darse en aquellos trabajos cuya actividad principal es cara al público.

► **La violencia interna:** es aquella que es ejercida por individuos que comparten entorno laboral. En este tipo de violencia, podemos englobar, además de agresiones físicas o psíquicas, acoso de cualquier tipología -moral, sexual, discriminatorio, etc-.

Es, en esta última clasificación, donde encajamos el mobbing como acoso moral. El mobbing ha sido concebido como un modo de hostigamiento cuya característica principal es la continuidad y progresividad en la conducta productora del mismo.

Poco a poco va produciendo un desgaste psicológico en la víctima, hasta el punto de ocasionar verdaderos problemas de salud, como depresión.

Lo cierto es que, aunque a priori pueda parecer que este tipo de conductas violentas no se producen de forma habitual en las empresas, hay un elevado número de personas trabajadoras que lo padecen. Y es que en numerosas ocasiones el mobbing no se lleva a cabo de manera consciente por una única persona, sino que la confluencia de diferentes factores de riesgo psicosocial como los que hemos analizado hasta ahora, pueden propiciar su aparición, como carga mental, falta de organización, presión excesiva, clima laboral hostil, etc.

Por ello, resulta tan importante aprender a identificar estos riesgos, y hacerlo a tiempo, para prevenir y evitar que cuestiones que están a nuestro alcance, acaben menoscabando gravemente la salud del personal.

► **Acoso o violencia sexual**

Todas las empresas, deben elaborar un protocolo de acoso laboral y sexual, que reconozca la necesidad de prevenir conflictos interpersonales o conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean; y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

Toda empresa con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, debe comprometerse al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico, el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.

► **Burnout o Síndrome de estar quemado (SQT)**

El Burnout o Síndrome de estar quemado es una patología crónica motivada, principalmente, por el sometimiento continuo al estrés laboral. La exposición a diversos factores de riesgo psicosociales, como los analizados con anterioridad, y en particular, cuando la persona trabajadora se encuentra sometida a una fuerte tensión emocional y cognitiva, pueden derivar en un menoscabo grave de la salud psicológica del trabajador, desembocando en un estrés crónico.

Las personas con problemas de salud mental en la empresa

2.4

Según la OMS el trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

- ▶ un medio de vida;
- ▶ un sentido de confianza, propósito y logro;
- ▶ una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad;
- ▶ y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad.

Las personas con trastornos mentales graves tienen más probabilidades de ser excluidas del empleo, y de ser objeto de trato desigual cuando están empleadas. Permanecer sin trabajo también representa un riesgo para la salud mental. El desempleo, la inseguridad laboral y financiera y la pérdida del empleo son factores de riesgo de intento de suicidio.

Las personas que viven con problemas de salud mental tienen derecho a participar en el trabajo de forma plena y equitativa. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad proporciona un acuerdo internacional para promover los derechos de las personas con discapacidad (incluida la discapacidad psicosocial), también en el

entorno laboral. La OMS recomienda tres intervenciones para apoyar a las personas con problemas de salud mental que quieren obtener y mantener un trabajo y participar en él. Estos son:

- ▶ Los ajustes razonables en el trabajo adaptan los entornos de trabajo a las capacidades, necesidades y preferencias de las personas con problemas de salud mental, y pueden consistir en facilitarles horarios flexibles, tiempo adicional para completar las tareas, asignaciones modificadas a fin de reducir el estrés, tiempo libre para citas de salud, o reuniones regulares de apoyo con el equipo de supervisión.
- ▶ Los programas de reincorporación al trabajo combinan la atención dirigida al trabajo (por ejemplo, mediante ajustes razonables o el regreso gradual) con la atención clínica continua para apoyar la reincorporación significativa después de una ausencia relacionada con problemas de salud mental.
- ▶ Las iniciativas de empleo con apoyo ayudan a las personas con graves problemas de salud mental a obtener trabajo remunerado y mantenerse empleadas mediante un apoyo continuo en materia profesional y de salud mental.

En este sentido la contratación de personas con problemas de salud mental debería formar parte de la estrategia de promoción de la salud mental en la empresa y de su política de responsabilidad social.

Cabe destacar algunos datos de la precaria situación de este colectivo para reconocer su importancia:

- ▶ La tasa de Actividad de las personas con problemas de salud mental es la más baja (29,2% en 2022), incluso comparándola con otros tipos de discapacidad.
- ▶ La *Tasa de Actividad de las Personas con Discapacidad* en la Comunitat Valenciana en 2022 se situaba por encima de la media nacional (Nacional: 35,3%. CV: 37,5%).
- ▶ La tasa de empleo de las personas con problemas de salud mental en 2022 es el 18,9%, la cifra más baja de todas las discapacidades.

Algunas de las causas que explican esta situación son, por un lado, el estigma y los mitos y prejuicios que se señalaron anteriormente y, por otro, la existencia de una gran desinformación empresarial y la creencia errónea de que no pueden realizar determinados trabajos, de que están limitados en el desarrollo de algunas capacidades, y por ello les asusta la frecuen-

cia de posibles bajas laborales.

Tal como se señaló con anterioridad en otro apartado, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recoge y ampara el derecho de las personas con problemas de salud mental (al igual que el resto de personas con algún tipo de discapacidad) a participar en el trabajo de forma plena y equitativa.

2.4.1 Detección

Un primer paso para apoyar a las personas con problemas de salud mental en la empresa es la detección de casos. Cuando pensamos en el cáncer, enfermedades cardíacas o diabetes, no esperamos años para tratarlas. Comenzamos cuando se observan los primeros síntomas, comenzamos con la prevención.

Cuando las personas se encuentran en la primera etapa de esas enfermedades y comienzan a mostrar signos o síntomas como tos persistente, hipertensión o niveles elevados de azúcar en la sangre, de inmediato intentamos revertir estos síntomas. No los ignoramos. De hecho, desarrollamos un plan de acción para revertir y en ocasiones detener la progresión de la enfermedad. Del mismo modo podemos realizar acciones ante la presencia de signos que nos puedan indicar que una persona puede enfrentarse a un problema de

salud mental serio.

La detección temprana de los problemas de salud mental se conoce como identificación e intervención temprana. Sin embargo, muchas veces las personas no se dan cuenta que sus síntomas son causados por una condición de salud mental o sienten vergüenza de buscar ayuda debido al estigma que, a pesar de los claros avances en este sentido que se han producido en los últimos tiempos, que aún conlleva tener un problema de salud mental.

Evidentemente la labor de diagnóstico corresponde a personal cualificado para ello, no obstante, podemos reconocer algunos signos y de esta manera poder ofrecer ayuda a aquellas personas que los manifiesten. En el siguiente cuadro se ofrece de forma resumida las distintas etapas en el desarrollo de un problema de salud mental.

Etapas de las condiciones de salud mental		
Etapa 1	Síntomas y signos de advertencia leves	En la Etapa 1, una persona comienza a presentar síntomas de una condición de salud mental, pero aún puede mantener la capacidad de funcionar en el hogar, en el trabajo o en la escuela, aunque tal vez no con tanta facilidad como antes de comenzar a presentar síntomas. En general, existe una sensación de que algo “no está bien”
Etapa 2	Los síntomas aumentan en frecuencia y severidad e interfieren con las actividades y funciones de la vida	En la Etapa 2, con frecuencia se vuelve obvio que algo está mal. Los síntomas de la persona pueden ser más fuertes y durar más o pueden comenzar a aparecer nuevos síntomas además de los existentes, creando un efecto de bola de nieve. El rendimiento laboral o escolar se dificultará, y una persona puede tener problemas para cumplir con los deberes familiares, las obligaciones sociales o las responsabilidades personales.
Etapa 3	Los síntomas empeoran con recaídas y episodios recurrentes acompañados de una seria interferencia con las actividades y roles de la vida	En la Etapa 3, la severidad de los síntomas continúa aumentando y muchos síntomas con frecuencia ocurren al mismo tiempo. Una persona puede sentir que pierde el control de su vida y la capacidad de cumplir sus roles en el hogar, el trabajo o la escuela.
Etapa 4	Los síntomas son persistentes y serios y ponen en peligro la propia vida	En la Etapa 4, la combinación de síntomas extremos, prolongados y persistentes y la incapacidad, con frecuencia resulta en el desarrollo de otros problemas de salud y tiene el potencial de convertirse en una situación de crisis (pérdida de trabajo, internamiento, rupturas familiares.... En algunos casos extremos los problemas de salud mental no tratados pueden ocasionar la pérdida de la vida en un promedio de 25 años antes.

2.4.2

Recuperación y Reincorporación

En los apartados anteriores se ha ido poniendo de manifiesto la fuerte relación entre salud mental y trabajo y las altas tasas de problemas de salud mental entre la población ocupada. Por ello distintos organismos inciden en realizar recomendaciones que orienten acerca de cómo abordar los problemas de salud mental en las organizaciones en tres esferas:

- ▶ **Prevención:** cómo prevenir los problemas de salud mental en el trabajo.
- ▶ **Recuperación:** cómo ayudar a las personas con trastorno mental leve o moderado durante el proceso de recuperación, mientras están en tratamiento tanto si permanecen en el trabajo como si no lo hacen.
- ▶ **Reincorporación** al trabajo: cómo ayudar a estas personas en su reincorporación al trabajo y cómo prestarles la ayuda que necesitan.

En otros apartados nos hemos ocupado desde diferentes perspectivas del tema de la prevención en este, vamos a centrarnos en qué se puede hacer cuando ya han aparecido los problemas de salud mental atendiendo a cómo facilitar la recuperación y la reincorporación al trabajo tras un periodo de baja derivado de un problema de salud mental.

Recuperación

En ocasiones la salud mental de una persona trabajadora puede empeorar y necesitar de un periodo de baja por enfermedad para recuperarse.

La mayoría de las personas que están de baja por un problema de salud mental quieren volver al trabajo, pero algunas veces resulta muy complicado. En esta sección se explica qué se puede hacer para lograr que la persona trabajadora pueda reincorporarse al trabajo, y reducir el riesgo de que en el futuro necesite de otro periodo de baja laboral. Es útil proporcionar ayuda y apoyo en una primera fase, ya que cuanto más tiempo esté una persona de baja, más tiempo necesitará para reincorporarse.

Acciones	Ejemplos
<p>Planifique acciones para que la persona trabajadora vuelva a trabajar, no para que siga de baja</p>	<p>Desarrolle con la persona afectada un plan de acción para la reincorporación al trabajo.</p> <p>Mantenga el contacto con la persona y comuníquese cualquier cambio que se haya producido en el lugar de trabajo.</p>
<p>Los responsables de área deberían buscar ayuda para poder entender los problemas de salud mental de una persona trabajadora</p>	<p>Hable sobre los problemas de salud mental con el Servicio de Salud Laboral, si se dispone.</p> <p>Si así se ha autorizado, consulte con el médico de familia u otro profesional sanitario que esté tratando a la persona afectada.</p>
<p>Hable con la persona trabajadora sobre un plan de reincorporación al trabajo</p>	<p>Reúname con la persona en cuestión para compartir la información y debatir los cambios que pueden hacerse en el lugar de trabajo para que se sienta respaldada.</p> <p>Tenga claro qué necesita la persona trabajadora que le ayude a desarrollar el plan de reincorporación centrándose en los problemas que pueden presentarse en el lugar de trabajo y en las acciones que deben adoptarse, incorporando ajustes razonables</p>

<p>Adapte los planes y las acciones a las necesidades de la persona afectada.</p> <p>Considere qué puede hacer para facilitar la reincorporación de la persona trabajadora</p>	<p>Sea flexible en cuanto a los cambios en el trabajo: puede aceptar un horario de trabajo flexible, una reincorporación gradual al puesto de trabajo, cambios en el puesto de trabajo, etc.</p> <p>Comunique claramente a la persona trabajadora qué medidas pondrá en práctica.</p> <p>No piense en un plan universal, cada plan ha de personalizarse.</p>
<p>Intente establecer un plan de contacto con la persona trabajadora o, si no pueden hablar con él, llegue a un acuerdo con la persona de contacto que se designe</p>	<p>Póngase en contacto con la persona en una primera fase de la baja laboral y acuerde un plan de contacto.</p> <p>Escuche a la persona afectada y tenga en cuenta sus sugerencias. Intente que la conversación sea cómoda e informal.</p> <p>Dé a la persona la opción de debatir su problema y haga preguntas abiertas.</p>
<p>Garantice que el procedimiento disciplinario no penaliza a las personas con problemas de salud mental</p>	<p>Defina de forma clara que es una baja por enfermedad vs un absentismo no autorizado, y asegúrese de que existen procedimientos vigentes para abordar ambas situaciones</p>

<p>Solucione las tensiones y las preocupaciones en el equipo de la persona trabajadora, si es que las hubiere</p>	<p>Ofrezca formación a todo el personal sobre el conocimiento de los problemas de salud mental y los trastornos mentales.</p> <p>Explique los motivos de los cambios en las cargas de trabajo y fomente la comprensión entre el personal afectado.</p> <p>Explique brevemente al personal los cambios que se producirán en el lugar de trabajo, en función de los acuerdos que haya alcanzado con la persona trabajadora.</p>
--	---

Reincorporación al trabajo

El plan de reincorporación al trabajo consiste en aquellas acciones que puede realizar la organización para la vuelta al trabajo de una persona empleada después de un periodo de baja laboral por algún problema de salud mental.

Acciones	Ejemplos
<p>Reúnase con la persona trabajadora antes de su reincorporación</p>	<p>Organice una reunión con la persona trabajadora previa a la reincorporación. Pueden reunirse en su casa, en el trabajo o en un entorno neutral para la persona (p.e. una cafetería cercana, un parque, etc.).</p> <p>Consensue los cambios que se producirán en el trabajo, especialmente en torno a las funciones y responsabilidades.</p> <p>Comprenda las expectativas de la persona trabajadora sobre su reincorporación al trabajo y sea claro sobre lo que podrá encontrarse.</p>
<p>Acuerde un plan de reincorporación al trabajo incluyendo la fecha de reincorporación, quién le recibirá y dónde se producirá</p>	<p>Puede organizar una reunión entre el Servicio de Salud Laboral (si dispone de este servicio), la persona afectada y la persona responsable del área donde desempeñe su labor.</p> <p>Explique los cambios que se introducirán en la jornada laboral, especialmente en lo que respecta a la flexibilización del horario o al retorno por fases, junto con la gestión y las responsabilidades asociadas.</p> <p>Elabore con la persona trabajadora un plan de acción para la recuperación del bienestar</p>

Acuerde con la persona trabajadora de qué forma desea que se informe a sus compañeros

Decida de qué forma la persona trabajadora informará al personal de su reincorporación al trabajo.

Guíese por los deseos de la persona trabajadora.

Adapte los planes y las acciones a las necesidades de la persona afectada.

Sea flexible en cuanto a los cambios en el trabajo: puede aceptar un horario de trabajo flexible, una reincorporación gradual al puesto de trabajo, cambios en el puesto de trabajo, etc.

Considere qué puede hacer para facilitar la reincorporación de la persona trabajadora

Comunique claramente a la persona trabajadora qué medidas pondrá en práctica.

No piense en un plan universal, cada plan ha de personalizarse.

Asegúrese de que el resto de personal conoce la reincorporación al trabajo de la persona y han recibido información sobre los ajustes que se producirán

Póngase en contacto con la persona en una primera fase de la baja laboral y acuerde un plan de contacto.

Escuche a la persona afectada y tenga en cuenta sus sugerencias. Intente que la conversación sea cómoda e informal.

Dé a la persona la opción de debatir su problema y haga preguntas abiertas.

<p>Prepare la reincorporación al trabajo</p>	<p>Limpie y ordene la zona de trabajo de la persona trabajadora.</p> <p>Si la zona de trabajo ha sido utilizada por otra persona, restablezca la zona de trabajo en su estado original.</p> <p>Gestione la carga de trabajo de la persona afectada antes de que vuelva a trabajar.</p> <p>Explique a la persona trabajadora quién ha asumido sus tareas, cuales han quedado pendientes y cualquier cambio que se introduzca en sus responsabilidades.</p>
<p>Proponga el desarrollo de un plan alternativo si surgen dificultades</p>	<p>Recuerde que recuperación puede implicar casos de recaída, y que el buen trabajo puede permitir una buena recuperación.</p>
<p>Asegúrese que en toda la organización se dé un clima de aceptación y comprensión acerca de los problemas de salud mental</p>	<p>Asegúrese de que se proporciona formación a personas responsables y equipo de trabajo sobre el conocimiento de los problemas de salud mental</p>

2.4.3

¿Cómo ayudar a una persona con problemas de salud mental en el trabajo?

Cuando una persona está pasando por una crisis no existen varitas mágicas ni soluciones milagrosas. Ayudar en estos momentos es un aprendizaje que se puede ir adquiriendo con el tiempo. Aprender cómo y en qué momento debemos acompañar a una persona es fundamental.

A continuación, se enumeran algunas pautas que pueden ser útiles:

1. Estar en contacto

El mantenimiento social es una manera de minimizar o prevenir el aislamiento. Esto favorece que la persona pueda pedir ayuda o mostrar un malestar.

2. Compartir momentos

No basta con estar físicamente cerca, es necesario compartir momentos que nutran el bienestar emocional, pudiendo ser estos más o menos íntimos.

3. Hablar de todo, no sólo de la salud mental

Cuando estamos ante una compañero o compañera que tiene un problema de salud mental, nos puede crear una curiosidad lógica si no conocemos el tema: ¿qué pasó?, ¿qué diagnóstico tiene?, ¿en qué le afecta?, ¿tiene una sensibilidad especial?... son preguntas que se nos pueden pasar por la cabeza. Puede ser necesario hablar del tema para ver cómo puede afectarle al puesto de trabajo y qué apoyos pueda necesitar, pero debemos procurar que éste no sea el único tema de conversación, especialmente si ese trastorno está detrás de alguna conducta que se valore como problemática, puesto que centrarnos en el síntoma (la conducta observable) puede agudizarlo y no llegar a resolver el problema.

4. Escuchar

Comentar con alguien nuestras inquietudes y miedos, minimiza los problemas, generando confianza con la persona para que existan espacios donde se pueda compartir cualquier tipo de circunstancia.

5. Acoger

Dar apoyo a una persona no significa que le demos la razón, sino que podemos entender su sufrimiento y empatizamos con ella. Si alguien nos cuenta que está frustrada por un pensamiento recurrente, acogeremos y validaremos su sensación de frustración, sin dar valor a ese pensamiento u obsesión, sin juzgarlo, negarlo ni aceptarlo.

6. No ser paternalista

La sobreprotección es una buena intención, pero nos aleja de nuestra meta y finalmente es perjudicial para la persona.

7. Ser empático

Ponerse en su lugar, hacer esfuerzos por comprender sus circunstancias, motivos y sentimientos.

8. Sin prisa

Estamos hablando de situaciones complejas, por lo que es necesario dedicar a la persona el tiempo oportuno.

9. Servicios de apoyo

No hay que tener miedo a aconsejar y proponer a una persona que busque apoyo en los servicios de salud mental cuando lo necesite. Esto puede parecer complicado, debido a que, culturalmente, sólo acudimos al médico cuando presentamos malestar físico, también debemos hacerlo cuando atravesamos momentos de malestar emocional, eliminando prejuicios y estereotipos que limitan nuestros actos.

Protección y promoción de la salud mental en el trabajo

2.5

Para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular de las personas responsables de supervisar a otras, como los mandos intermedios y la dirección.

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

- ▶ Capacitar a las direcciones de las organizaciones y administraciones 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 al personal 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
- ▶ e 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.

Principios generales para promover la Salud Mental en el trabajo

Si hablamos de promoción de la salud mental, esto implicará la creación de condiciones individuales, sociales y medioambientales que habiliten el desarrollo óptimo, psicológico y psicofisiológico, a través del fortalecimiento de los factores protectores que reducen la aparición y la recurrencia de problemas de salud mental. Es decir, no centrarse sólo en el problema, en lo que no funciona, sino potenciar lo saludable, los recursos, tanto del individuo como del entorno laboral.

En la literatura sobre estos temas se han definido algunas orientaciones generales que pueden contribuir a definir políticas de promoción de la salud mental en el trabajo:

1. El objetivo global de la promoción de la salud mental es que las personas trabajadoras tengan un mayor grado de control sobre su salud y bienestar, así como sobre las condiciones de trabajo que inciden en aquéllas, mejorando a la vez el ajuste con su medio ambiente humano y material.
2. La promoción de la salud mental debe enfatizar los aspectos saludables del trabajo y privilegiar la prevención primaria, en contraste con la detección de enfermedades y su tratamiento y rehabilitación.
3. Las acciones de promoción deben estar dirigidas principalmente a las personas sanas, incluyendo a aquéllas con síntomas inespecíficos de problemas de salud mental, en todos los niveles de las organizaciones.
4. Más allá del estado de salud de los miembros individuales, las estrategias de promoción y prevención primaria deben dirigirse hacia el objetivo más amplio de lograr organizaciones saludables.
5. La promoción de la salud mental involucra cambios en valores, actitudes y comportamientos en los individuos y, por lo tanto, cambios en la cultura de la organización. Es requisito el compromiso de la dirección de la organización y la participación de todo el personal en todos los niveles.
6. Las actividades de promoción de la salud mental pueden desarrollarse localmente, en cada empresa u organización individual y como un componente más de

programas existentes o que se desee introducir.

7. La introducción de actividades de promoción de la salud mental, así como programas de prevención primaria en salud general, en empresas pequeñas y medianas implica dificultades adicionales y constituye un desafío. Puede facilitarse por medio de la información apropiada.

Según el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT), se puede promover la salud mental de las personas trabajadoras teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. **Libertad.** Tener libertad a la hora de organizar su propio trabajo, el orden, el ritmo y la forma de hacer las tareas, estimula su participación en la toma de decisiones.
2. **Trabajo en equipo.** Fomentar el trabajo en equipo para evitar la competitividad entre compañeros y compañeras.
3. **Liderazgo democrático.** Entrenar a los mandos en el liderazgo, que respeten a las personas a su cargo, fomenten el apoyo, generen confianza y ofrezcan reconocimiento.
4. **Clarificar.** Las funciones y responsabilidades de cada cual en su trabajo deben ser inequívocas.
5. **Dar sentido al trabajo.** Organizarlo de modo que se eviten tareas estrictamente pautadas, puestos donde no es necesario pensar o tareas monótonas y repetitivas. Enriquecer y ampliar el contenido del trabajo.
6. **Transparencia.** Hacer de ella una política de la organización, en los sistemas de información y comunicación, en los programas de reciclaje y promoción y en los procesos de toma de decisiones.
7. **Autonomía temporal.** Facilitar la flexibilidad de horarios y el teletrabajo, reducir a lo imprescindible el trabajo a turnos y nocturno o los horarios variables ayudan a una mejora de la productividad y de la salud del trabajador/a.
8. **Estabilidad.** Apostar por políticas de estabilidad en el empleo. Reducir la imprevisibilidad y la incertidumbre. Informar a tiempo de los cambios previstos.
9. **Recursos.** Proporcionar los necesarios humanos y materiales necesarios para realizar el trabajo en buenas condiciones.
10. **Ejercicio físico.** Ofrecer facilidades para que el personal lo practique, mejor si es en grupo.
11. **Formación práctica.** Ofrecer a las personas formación que les permita gestionar su propio estrés: técnicas de relajación, estrategias de afrontamiento, gestión del tiempo, trato con usuarios, etc.

¿Qué se puede hacer?

1. Normalizar la salud mental en la empresa

- ▶ Combatir de forma activa la estigmatización y la invisibilización de este tipo de problemas, naturalizándolos y brindando apoyo al personal.
- ▶ Generar una cultura de aceptación y soporte, informando al personal sobre la posibilidad que tienen de pedir ayuda.
- ▶ Favorecer la contratación de Personas con Problemas de Salud Mental.
- ▶ Informar y sensibilizar en todos los niveles de la organización acerca de los riesgos y consecuencias sobre los problemas de salud mental, con el fin de crear conciencia respecto a los factores que afectan al bienestar de las personas.

2. Detectar, debatir problemas y encontrar soluciones

- ▶ Destinar recursos y espacios para hablar de los problemas de salud mental, promoviendo la participación del personal.
- ▶ Crear buzones anónimos de mensajes como mecanismo para combatir el estrés laboral.

3. Reducir los factores de riesgo relacionados con el trabajo

- ▶ Tomar conciencia del entorno de trabajo y de cómo éste se puede adaptar para promover una mejora en la salud mental del personal.

4. Fomentar programas de promoción de hábitos saludables

- ▶ Promover la autoconciencia, la vida sana, la alimentación equilibrada y la realización de ejercicio físico.
- ▶ Implementar estrategias de bienestar realizando formaciones, talleres... sobre alimentación saludable, higiene del sueño, meditación...

5. Favorecer conductas positivas

- ▶ Desarrollar los aspectos positivos del trabajo, además de las cualidades y capacidades del personal. Las competencias profesionales y personales, como la comunicación, la empatía o la asertividad, son aspectos fundamentales para la salud mental de la plantilla.

6. Implementar programas de ayuda psicológica

- ▶ Ofrecer asesoramiento profesional y servicios de atención psicológica al personal,

dotándoles de instrumentos para gestionar el estrés de manera adecuada.

- ▶ Crear planes de reincorporación para el personal con problemas de Salud Mental.

7. Implantar prácticas para promover la conciliación familiar

- ▶ La conciliación laboral es un parámetro directamente relacionado con la productividad del personal. Bajo esta premisa, cada vez más compañías optan por mejorar la conciliación familiar de su plantilla.

Estas intervenciones en materia de salud mental deben formar parte de una estrategia integrada de salud y bienestar que abarque la prevención, la detección temprana, el apoyo y la reincorporación al trabajo. La clave del éxito consiste en implicar a las partes interesadas y al personal de todos los niveles, no sólo cuando se lleven a cabo intervenciones de protección, promoción y apoyo, sino también cuando se evalúe su eficacia.



3. Beneficios para la empresa

3.1. BENEFICIOS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA EMPRESA

3.2. BENEFICIOS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

Beneficios de la promoción de la salud mental en la empresa



3.1

Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo.

La magnitud del problema de salud pública que plantean los problemas de salud mental es mayor que el volumen de la inversión destinada a abordarlo.

Frente a los costes de la no prevención, debemos destacar los beneficios de la inversión en seguridad y salud en las empresas. Las estimaciones indican que por cada euro invertido en seguridad y salud en el trabajo, la ganancia que obtiene la empresa es de aproximadamente el doble.

Desde muy distintos ámbitos tanto nacionales e internacionales se describen los beneficios que reporta a las empresas promover la salud mental, a modo de resumen destacamos los siguientes.

Beneficios para la empresa

- ▶ Permiten reducir el absentismo, aumentar la productividad y mejorar el clima laboral.
- ▶ Cuando las personas cuentan con un buen nivel de salud física y emocional, rinden más.
- ▶ Además, cuidar de la salud de las personas ayuda a captar talento de calidad, especialmente entre las nuevas generaciones.
- ▶ El valor reputacional de una organización con un buen clima laboral se refleja a todos los niveles. No solo mejora su imagen como empresa empleadora, sino que el trato que reciben clientes y proveedores por parte del personal se verá positivamente influenciado.
- ▶ Un buen clima de salud emocional en la empresa se refleja también en el cumplimiento de objetivos, tanto los individuales como los del equipo y de la organización.
- ▶ Aumenta el compromiso con la organización porque mejora la motivación y la comunicación entre el personal.
- ▶ Facilita liderazgos más saludables y genera círculos virtuosos: las actitudes positivas obtienen mejores respuestas.
- ▶ Favorece la incorporación de personas en riesgo de exclusión (personas con discapacidad, ex-reclusas, migrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género...).

Pero, además las acciones de promoción y cuidado de la salud mental también repercuten en las propias personas trabajadoras y en la sociedad en general:

Beneficios para la persona trabajadora

- ▶ Fomenta la autoestima y realización personal.
- ▶ Enriquece las relaciones interpersonales, mejorando una interacción social positiva
- ▶ Minimiza los conflictos interpersonales.
- ▶ Mejora la autonomía personal.
- ▶ Crece la motivación y satisfacción laboral.
- ▶ Mejora de la salud física y mental
- ▶ Previene enfermedades cardiovasculares y fortalece la salud física.
- ▶ Disminuyen los accidentes laborales.

- ▶ Reducen y/o previenen el consumo de sustancias tóxicas o estimulantes.
- ▶ Reduce los niveles de estrés y otras enfermedades profesionales.
- ▶ Permite desarrollar estrategias de afrontamiento y mejorar la resiliencia ante situaciones adversas tanto dentro como fuera del trabajo.

Beneficios para la sociedad

- ▶ La sociedad cuenta con empresas socialmente responsables cuyos beneficios repercuten en la mejora de la calidad de vida de la población.
- ▶ Muchas de las políticas que se desarrollan en las empresas son también importantes para la salud pública con relación a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la promoción de hábitos saludables.
- ▶ Mejora la salud mental del conjunto de la sociedad.

Ante estas evidencias, la implantación de políticas y medidas que mejoren el clima laboral y favorezcan la salud mental de las personas trabajadoras aporta importantes beneficios tanto para la empresa, como para el personal en todos los ámbitos.

Beneficios de contratar a personas con problemas de salud mental

3.2

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, exige a las empresas de más de 50 trabajadores la obligatoriedad de incorporar un porcentaje de empleados con discapacidad no inferior al 2%. Pero más allá del cumplimiento de la ley y de la contribución a la normalización de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, las empresas que incorporan en sus plantillas a personas con discapacidad, incluyendo en este colectivo a la personas con problemas de salud mental, descubren otros muchos beneficios:

Beneficios organizacionales

▶ Mejora la reputación corporativa

Convertirse en una empresa inclusiva, conecta con valores corporativos que se activan al tomar esta determinación. El valor del respeto, de la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la meritocracia, de la no discriminación. La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también en el interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.

► **Incremento de la competitividad**

Las empresas tienen el reto de identificarse con la sociedad, sus valores y diversidad. Incorporar personas con discapacidad a los equipos -un sector que representa el 10% de la población- fortalece esa identidad y tiene un retorno positivo para la empresa, haciendo que conecte mejor con un creciente público potencial. En definitiva, incrementando su competitividad.

► **Mejora el Clima Laboral**

La integración de personas con problemas de salud mental en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de las personas trabajadoras y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.

► **Sensibiliza al resto del personal**

La oportunidad de trabajar con personas con problemas de salud mental normalmente sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación y el trabajo en equipo.

► **Disminuye el absentismo laboral**

En general, las personas trabajadoras con problemas de salud mental son muy poco conflictivos y tienen un absentismo laboral inferior a la media, principalmente debido a los valores intrínsecos que albergan: esfuerzo, afán de superación, capacidad de sacrificio, motivación, etc. Traslados a la empresa, traen consigo una alta fidelidad al proyecto y una mayor estabilidad.

► **Adjudicación de contratos del Sector Público**

Cualquier empresa que contrate a personas con discapacidad, incluyendo a personas con problemas de salud mental, tendrá una preferencia en la contratación con administraciones públicas siendo, en algunos casos, de obligado cumplimiento para acceder a algunos de ellos.

Además la contratación de personas con problemas de salud mental tiene **beneficios fiscales**. Puedes consultarlos [aquí](#)



ANEXOS

ANEXO I

Clasificación de los trastornos mentales

A modo de resumen se muestran algunos de los problemas de salud mental más comunes con un fin meramente divulgativo:

Trastornos de ansiedad

En 2019, 301 millones de personas en el mundo sufrían un trastorno de ansiedad. Los trastornos de ansiedad se caracterizan por un miedo y una preocupación excesivos y por trastornos del comportamiento ligados a ellos. Los síntomas son lo suficientemente graves como para provocar una angustia o una discapacidad funcional importantes. Existen varios tipos diferentes: trastorno de ansiedad generalizada (caracterizado por una preocupación excesiva), trastorno de pánico (que se caracteriza por ataques de pánico), los distintos tipos de fobias como la agorafobia (que implica tener miedo y evitar lugares o situaciones que podrían provocar pánico y sensación de estar atrapado, indefenso o avergonzado. Es la fobia más frecuente y también la más incapacitante. El miedo y la ansiedad anticipatoria pueden llevar a no salir de casa), fobia social (con miedo y preocupación excesivos en situaciones sociales), etcétera.

Depresión

La depresión es distinta de las alteraciones habituales del estado de ánimo y de las respuestas emocionales breves a los problemas de la vida cotidiana. En un episodio depresivo, la persona experimenta un estado de ánimo deprimido (tristeza, irritabilidad, sensación de vacío) o una pérdida del disfrute o del interés en actividades, la mayor parte del día, casi todos los días, durante al menos dos semanas. Concurren varios otros síntomas, como dificultad de concentración, sentimiento de culpa excesiva o de autoestima baja, falta de esperanza en el futuro, pensamientos de muerte o de suicidio, alteraciones del sueño, cambios en el apetito o en el peso y sensación de cansancio acusado o de falta de energía. Las personas que padecen depresión tienen un mayor riesgo de cometer suicidio.

Trastorno Bipolar

El trastorno bipolar es un problema de salud mental que puede ser crónico (es decir, que es persistente o que ocurre constantemente) o episódico (lo que significa que

ocurre ocasionalmente y a intervalos irregulares). Las personas a veces se refieren al trastorno bipolar como “trastorno maniaco-depresivo” o “depresión maníaca”, que son términos más antiguos.

Si bien todas las personas experimentamos altibajos, con el trastorno bipolar, la variedad de cambios de estado de ánimo puede ser extrema. Las personas con este trastorno tienen episodios maníacos o estados de ánimo inusualmente elevados en los que pueden sentirse muy felices, irritables o “animados”, y en los que hay un marcado aumento en el nivel de actividad. También pueden tener episodios depresivos, en los que se sienten tristes, indiferentes o sin esperanza, combinados con un nivel de actividad muy bajo.

Algunas personas tienen episodios hipomaniacos, que son como los episodios maníacos, pero no son suficientemente graves como para causar un deterioro marcado en el funcionamiento social o laboral, o requerir hospitalización.

La mayoría de las veces, los síntomas del trastorno bipolar comienzan durante la adolescencia tardía o la edad adulta temprana. Aunque los síntomas pueden aparecer y desaparecer, generalmente, el trastorno bipolar requiere un tratamiento crónico y no desaparece por sí solo. El trastorno bipolar puede ser un factor importante en el suicidio, la pérdida del trabajo, la capacidad para funcionar y problemas sociales y familiares. Sin embargo, un tratamiento adecuado puede dar origen a un mayor funcionamiento y una mejor calidad de vida.

Trastornos psicóticos

La psicosis es un término genérico utilizado en psiquiatría para referirse a un estado mental descrito como una escisión o pérdida de contacto con la realidad. Las personas que experimentan un trastorno psicótico pueden presentar alucinaciones o delirios y pueden exhibir cambios en su personalidad y pensamiento desorganizado. Estos síntomas pueden ser acompañados por un comportamiento inusual o extraño, así como por dificultad para interactuar socialmente e incapacidad para llevar a cabo actividades de la vida diaria.

Los delirios son pensamientos ilógicos, con frecuencia muy extravagantes y sin base real, que no están basados en una creencia cultural compartida y que no se pueden rebatir mediante argumentación lógica. Las alucinaciones vienen a ser percepciones

sin estímulo real, como voces, visiones, etc.

Las alucinaciones y los delirios pueden verse en cuadros de depresión psicótica, o manía delirante en el trastorno bipolar, en intoxicaciones por drogas estimulantes o alucinógenas, como efecto secundario de algunos fármacos, en el seno de algunas enfermedades médicas (neurológicas, reumatológicas, etc.) y, de una manera muy característica, en los trastornos psicóticos que se exponen en este apartado. El trastorno psicótico más conocido es la esquizofrenia.

Trastornos del comportamiento alimentario

Los trastornos alimentarios, como la anorexia nerviosa y la bulimia nerviosa, se caracterizan por alteraciones en la alimentación y preocupación por los alimentos, así como por problemas notables de peso corporal y forma. Los síntomas o comportamientos dan lugar a un riesgo o daño considerables para la salud, una angustia notable o una discapacidad funcional importante. La anorexia nerviosa suele aparecer durante la adolescencia o a principios de la edad adulta, y puede provocar una muerte prematura debido a complicaciones médicas o al suicidio. Las personas con bulimia nerviosa tienen un riesgo significativamente mayor de abuso de sustancias, suicidio y complicaciones de salud. Existen opciones de tratamiento eficaces, como el tratamiento de base familiar y la terapia cognitiva.

Trastornos del neurodesarrollo

Los trastornos del neurodesarrollo son trastornos conductuales y cognitivos que surgen durante el desarrollo y que dan lugar a dificultades considerables en la adquisición y ejecución de funciones intelectuales, motoras o sociales específicas.

Los trastornos del neurodesarrollo incluyen trastornos del desarrollo intelectual, trastorno del espectro autista y trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), entre otros. Este último se caracteriza por un patrón persistente de falta de atención o hiperactividad-impulsividad, que tiene un impacto negativo directo en el funcionamiento académico, ocupacional o social. Los trastornos del desarrollo intelectual se caracterizan por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y el comportamiento adaptativo, que se refiere a dificultades con las habilidades conceptuales, sociales y prácticas cotidianas en la vida diaria. El trastorno del espectro autista (TEA) constituye un grupo diverso de afecciones caracterizadas por cierto grado de dificultad con la comunicación social y la interacción social recí-

proca, así como patrones de comportamiento, intereses y actividades restringidos, repetitivos e inflexibles.

Trastornos adictivos

Tradicionalmente la adicción se ha relacionado con el uso problemático de determinadas sustancias con actividad psicoactiva (alcohol, tabaco, cocaína, heroína drogas de síntesis...). Con el transcurrir del tiempo y como resultado de nuestra sociedad tecnológica, se observó que también existían conductas, que sin haber sustancia de por medio, tenían la capacidad de producir dependencia y el resto de las características que tenían las dependencias a las sustancias psicoactivas. Por ello, en los últimos años bajo la denominación genérica de Adicciones o Conductas Adictivas se incluyen, tanto las Adicciones Químicas, es decir, aquellas derivadas del uso de sustancias, (Heroína, Cocaína, Alcohol, Tabaco, etcétera) como otras, llamadas Adicciones Comportamentales como son: la Ciberadicción (adicción a Internet), Ludopatía (a los juegos de azar incluidos los juegos de azar online), Nomofobia (adicción al teléfono móvil), adicción al sexo, a las compras, y a un amplio etcétera de conductas que pueden llegar a ser adictivas.

Sin embargo, todas comparten como característica común y central el hecho de que aquellas personas con una conducta adictiva no tienen control sobre ella. Además, la misma les produce dependencia, tolerancia, síndrome de abstinencia y una incidencia negativa muy importante en sus vidas, que va a ser en muchos casos la causa de que acudan en busca de tratamiento o les fueren a buscarlo.

Los problemas que acarrea una conducta adictiva no son sólo los efectos que producen a corto plazo, sino, también, las consecuencias que comportan a medio y a largo plazo. Así, muchas personas fumadoras de cigarrillos morirán años después de fumar ininterrumpidamente de cáncer de pulmón o de enfermedades cardiovasculares; muchas personas bebedoras excesivas de alcohol o personas con dependencia del alcohol morirán de enfermedades hepáticas o de accidentes; muchas personas dependientes de la heroína o de la cocaína morirán de enfermedades causadas por ellas, como ha ocurrido y está ocurriendo con el SIDA, la hepatitis, infecciones, etc., aparte de los problemas sociales que causan en forma de robo, extorsión, problemas legales, familiares, etc.

Lo mismo podemos decir de las otras adicciones, donde en muchos casos la rui-

na económica es un paso previo al resto de los problemas legales, familiares, físicos, etc.

Trastornos de Personalidad

Los rasgos de personalidad representan patrones de pensamiento, percepción, reacción y relación que son relativamente estables en el tiempo. Por ejemplo, algunas personas tienden a estar de mal humor y retraídas. Otras tienden a ser extrovertidas y sociables.

La existencia de un trastorno de personalidad se produce cuando los rasgos de personalidad se vuelven tan pronunciados, rígidos y desadaptativos que la persona afectada tiene problemas en el trabajo, la escuela y/o en el trato con otras personas. Estas desadaptaciones sociales pueden causar angustia significativa en personas con trastornos de personalidad y en aquellas que las rodean.

Alrededor del 10% de la población sufre un trastorno de la personalidad. Estos trastornos suelen afectar en igual medida a hombres y a mujeres, si bien algunos tipos de trastornos de personalidad afectan a un sexo más que al otro. Por ejemplo, el trastorno de personalidad antisocial es 6 veces más frecuente entre los hombres.

Existen 10 tipos de trastornos de la personalidad, y cada uno tiene problemas específicos que afectan a la autoimagen y a los patrones de respuesta ante los demás y ante situaciones de estrés.

Bibliografía y documentación de interés

Se presenta la bibliografía consultada y Documentos de Interés para ampliar información sobre las materias tratadas en este documento. Se divide en distintos apartados para facilitar el acceso y consulta:

Salud Mental

[Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión. CIE 11.](#)

[Confederación Salud Mental España / Fundación Mutua Madrileña. “La situación de la Salud Mental en España \(2023\)”.](#)

[Manual Diagnóstico y estadístico de los Trastornos Mentales \(5ª ed.\). DSM – 5.](#)

[Martínez Olmos, J. y Arango López, C. \(Coord.\) “Presente y futuro de la salud mental en España”. Madrid, BioInnova Consulting, 2021.](#)

[MHA \(Mental Health America\). “¿Qué influye en el desarrollo de los problemas de salud mental?”.](#)

[Organización Mundial de la Salud \(OMS\). “Salud mental 2001: Informe de la Secretaría.”](#)

[Organización Mundial de la Salud \(OMS\). “Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. 2022.”](#)

[Subdirección General de Información Sanitaria. “Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de registros clínicos de atención primaria”. BDCAP Series 2. \[Publicación en Internet\]. Madrid: Ministerio de Sanidad. 2021.](#)

Salud Mental y Trabajo

[Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo \(EU-OSHA\). “Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales”. EU-OSHA, 2015.](#)

[Allande Cussó R, García-Iglesias JJ, Fagundo Rivera J, Navarro Abal Y, Climent Rodríguez JA, Gómez Salgado J. “Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo”. Rev Esp Salud Pública. 2022; 96: 21 de enero de 2022.](#)

[Benach, J \(Coord. de Comisión de expertas/os sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental\). "Precariedad laboral y Salud Mental ". Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid, 2023](#)

[Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Wynne, R., Houtman, I., Leka, S., et al. "Promover la salud mental en el puesto de trabajo : guía para la aplicación de un enfoque integral". Oficina de Publicaciones, 2017.](#)

[Confederación Salud Mental España. "Guía: La importancia de la salud mental para el bienestar laboral". Madrid, 2021.](#)

[Consejo de la Unión Europea. "La salud mental y el trabajo precario, Conclusiones del Consejo". Bruselas, 2023.](#)

[FEAFES Andalucía Salud Mental. "Guía para Empresas sobre el Derecho al Trabajo de las personas con problemas de salud Mental". FEAFES Andalucía Salud Mental, 2020.](#)

[FSMCyL \(Federación Salud Mental Castilla y León\). "Salud Mental y bienestar en el trabajo. Guía de adaptaciones y buenas prácticas". FSMCyL, 2021](#)

[Gálvez Herrer, M.; Solé Gómez M^a D. "Salud mental: etapas para su promoción en la empresa". NTP 1045. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo \(INSHT\). Madrid, 2015.](#)

["Guía para crear lugares de trabajo mentalmente saludables. Recursos para trabajadores". ENWHP \(European Network for Workplace Health Promotion\), 2018.](#)

[Hilarión, P., Koatz, D \(Aut.\); Suñol, R., Hilarión, P. Coords.\). "Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental". Fundación "la Caixa", 2012.](#)

[Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\), O.A., M.P. "El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general". \(Original: Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, OMS, 2010\). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\). Madrid, 2018.](#)

[Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\). "Red Española de Empresas Saludables. Promoción de la Salud en el Trabajo. 10 años 2013-2023". INSST, 2023.](#)

[Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\). "Salud mental y trabajo". Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST. Madrid 2023.](#)

[Joseph J. Hurrell, Lawrence R. Murphy, Steven L. Sauter y Lennart Levi, \(Directores del capítulo\). "Salud Mental". En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Tomo 1, Capítulo 5. OIT, 2012](#)

[La versión en español de la Enciclopedia está disponible en el sitio web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo \(INSHT\).](#)

[Observatorio Vasco de Acoso Moral. Collantes M.P. y Marcos J. I. \(Coords.\). "La Salud Mental de las y los Trabajadores". Edit. La Ley; Madrid, 2012](#)

[Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) / Organización Mundial de la Salud \(OMS\). "Mental health at work: Policy brief".](#)

[OMS. "Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo". OMS, 2010.](#)

[Otero Dorrego, C; Gálvez Herrer, M. "Plan de retorno al trabajo tras baja laboral por motivos de salud mental". Medicina y Seguridad del Trabajo. Vol. 60, Nº. 235, 2014, págs. 392-405. Madrid, 2014.](#)

[Otero Aparicio, M. J. \(coord.\). "Directrices Básicas para la Gestión de los Riesgos Psicosociales". Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\). Madrid, 2022.](#)

[Porras Velásquez, N. P. \(2017\). "Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo". Equidad & Desarrollo, \(29, suplemento, 2017\), 161-178.](#)

[Secretaría de Salud Laboral de UGT \(Unión General de Trabajadores\). "Trabajo y Salud Mental". UGT; Madrid, 2022.](#)

[Secretaría de Salud Laboral de UGT \(Unión General de Trabajadores\). "Trabajo y Salud Mental". UGT; Madrid, 2023.](#)

[Sotirov, V. Et alt. "Salud mental y empleo: Cómo ayudar a las personas a mantener su actividad laboral. Guía para empleadores". Junta de Andalucía. Servicio Andaluz de salud \(2012\)](#)

[Sotirov, V. Et alt. "Salud mental y empleo: Guía para trabajadores". Junta de Andalucía. Servicio Andaluz de salud \(2012\)](#)

[WFMH \(World Federation for Mental Health/Federación Mundial de la Salud Mental\). "Salud Mental en el Trabajo". WFMH, 2017.](#)

Políticas sobre Salud Mental en España

[Andrés G. Suárez Alonso \(coord.\) ; \[et ál.\] "Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud". Ministerio de Sanidad, 2022.](#)

[Generalitat Valenciana, Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública "Estrategia Autonómica de salud mental 2016-2020". Generalitat Valenciana, 2016.](#)

[Ministerio de Sanidad. "Plan de Acción de salud Mental. Estrategia salud Mental del SNS". Ministerio de sanidad, 2022.](#)

Recomendaciones Internacionales

[Comisión Europea. "Comunicación sobre un enfoque global de la salud mental". Junio 2023.](#)

[Comisión Europea. "Más sanos juntos: iniciativa de la UE sobre enfermedades no transmisibles". junio 2022.](#)

[Comisión Europea. "Pacto Europeo para la salud mental y el bienestar". Bruselas, 2008.](#)

[Mental Health Advocacy Platform. "Declaración por una Estrategia Europea para la Salud Mental". Julio 2022.](#)

[Organización Mundial de la Salud \(OMS\). "Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013 – 2030."](#)

[Organización Mundial de la Salud \(OMS\). "Salud mental: fortalecer nuestra respuesta."](#)

Responsabilidad Social Empresarial

[Comisión Europea. "Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas". Bruselas, 2011.](#)

[García, V y Ordovás, M. "OBSERVATORIO IBEX 35. Salud, Bienestar y Sostenibilidad en las empresas del IBEX 35 - Edición II". Forética. Madrid, 2021](#)

[Generalitat Valenciana. Presidencia de la Generalitat. "LEY 18/2017, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social. \[2018/6989\]". Valencia, 2018](#)

Un proyecto de:



Colabora:



Salud mental

EN EL ENTORNO LABORAL

Federació Salut Mental CV

96 353 50 65

info@salutmentalcv.org

www.salutmentalcv.org

