

GUÍA DE
SALUD MENTAL
EN EL TRABAJO:
UN RECORRIDO HACIA
LA FELICIDAD



Título:

Guía de salud mental en el trabajo:
Un recorrido hacia la felicidad.

CEOECYL

2024

**Financiado por la Junta de Castilla y León.
Consejería de Industria Comercio y Empleo.**

Índice

1. Introducción: La importancia del cuidado de la salud mental en el trabajo	5
2. Análisis de la situación actual	7
2.1- Marco legal y normativo	8
2.2.- Datos y cifras	11
3. Conceptos	14
4. Factores que afectan a la salud mental en el trabajo	19
5. Estrategias para promover la salud mental en el trabajo	21
5.1- Estrategias para la empresa	21
5.2- Estrategias para las personas trabajadoras	23
6. Herramientas para el diagnóstico, medición, evaluación	24
6.1- Herramientas para el diagnóstico	25
6.2- Medición y evaluación de la salud mental en el trabajo	26
7. Pautas para garantizar la buena salud mental en el trabajo	28
8. Beneficios de fomentar la salud mental en el entorno laboral	36
8.1 Beneficios para la empresa	38
8.2 Beneficios para la persona trabajadora	39
8.3. Beneficios para la sociedad	40
9. Conclusiones: Felicidad vs productividad	40
10. Casos de éxito/Lecciones aprendidas	43
11. Anexos	46
11.1 Cuestionarios para las personas trabajadoras	46
11.2 Cuestionarios para las empresas	48
12. Bibliografía	53

1. Introducción: La importancia del cuidado de la salud mental en el trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Mental como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente e integrarse en su entorno.

La salud mental tiene un valor intrínseco y fundamental, y forma parte de nuestro bienestar general teniendo en cuenta lo físico, mental y social y no solo, la ausencia de enfermedades. Por ello, especialmente desde la pandemia del COVID19, se ha convertido en un asunto que preocupa a toda la sociedad, incluyendo al ámbito laboral.

El trabajo es una necesidad básica y las personas pasan gran parte de su vida ligadas al mismo, por tanto, es fundamental que las organizaciones velen por conseguir y mantener una buena salud mental en el entorno laboral que sume a los otros aspectos de su vida personal.

Las personas son el centro de una empresa y una persona trabajadora feliz es una persona motivada, convirtiéndose en el activo más valioso de la misma.



La identificación, evaluación, prevención y mejora continua de los riesgos psicosociales en el trabajo son la base de un buen clima laboral y mayor satisfacción, lo que manifiesta la importancia de la salud mental en el trabajo con un impacto directo para las personas.



Además, la buena salud mental de las personas trabajadoras servirá como trampolín para que las empresas también se beneficien de sus consecuencias con un menor absentismo (gran problema en la actualidad), mayor competitividad, productividad y compromiso.

En definitiva. No hay felicidad sin salud, ni salud sin salud mental, por tanto:



**¡La salud mental es clave
en el recorrido hacia la felicidad!**

2. Análisis de la situación actual

Cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. 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
- 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.

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.

Y es que, la propia OMS incluso antes de la pandemia, avanzaba que, en 2030, la depresión será la primera causa de discapacidad a nivel mundial, en adultos laboralmente activos. Cada año se celebra la efeméride del Día Mundial de la Salud, 10 de octubre, y los entornos laborales han de ser conscientes de que la salud mental es uno de los aspectos más significativos en la actualidad con el fin de abordarla para fortalecerla y beneficiarse del retorno.

2.1- Marco legal y normativo

Un importante problema añadido a la compleja realidad de la situación actual referente a la salud mental en el trabajo es, sin duda, la ausencia de un desarrollo reglamentario específico que determine un marco de actuación definido.

La salud mental de las personas trabajadoras tiene un marco legal destacado en el mandato Constitucional contenido en el artículo 40.2 de la **Constitución Española** donde se encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo, el **Estatuto de los Trabajadores** y las **Directivas Europeas como la Directiva Marco 89/391/CEE** por la que se establecen medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que en esta materia configuran el soporte básico en el que se asienta la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, el **Reglamento de los Servicios de Prevención** y demás normativa que la desarrolla.

Es importante la referencia legislativa del artículo 21 de la **Ley 14/1986, General de Sanidad**, donde se determinan las actuaciones sanitarias en el ámbito de la salud laboral y Ley General de Salud Pública, 33/2011. Así mismo contamos con los compromisos contraídos con organizaciones internacionales como la OIT que enriquecen el contenido al incorporar sus prescripciones y darle rango legal dentro de nuestro sistema jurídico.

Destacamos los artículos de la Ley 31/1995 de Prevención más significativos en relación a la prevención y protección de la salud de las personas trabajadoras:



✓ **Art. 4.7. d.** En su definición de "condición de trabajo" incorpora específicamente "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador".

✓ **Art. 15.1.d.** Determina el deber de adaptación del trabajo a la persona, "en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud".

✓ **Art. 15.1.g.** Constituye el contexto de planificación de la prevención, mencionando que para ello se debe buscar “un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.

✓ **Art. 16.** Establece la obligación de evaluar todos los riesgos que no se pueden evitar, entre los que se incluyen los de carácter psicosocial, así como planificar las medidas preventivas necesarias considerando un esquema de integración de prevención en la empresa.

Además, en el **artículo 14** de la misma se hace referencia a que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, llevando a cabo la prevención de los riesgos laborales, integrando la actividad preventiva en la empresa adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. En el mismo apartado redactado según la **Ley 54/2003**, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, se hace constar que el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva. En relación a la vigilancia de la salud, el artículo 22, hace referencia a que el empresario tiene que garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo y con el consentimiento de los mismos a excepción de, supuestos en que los que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar las condiciones de trabajo sobre la salud o verificar si el estado de salud de los trabajadores puede constituir un peligro para el mismo o para los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad .

En relación con la protección de la salud de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, en el Artículo 25, se responsabiliza al empresario de manera específica de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física,

psíquica o sensorial, y sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Muchas son las políticas, estrategias y acuerdos que, a nivel internacional, Comunidad Europea y España nombran la necesidad de abordar mayor reglamentación en este aspecto, sin embargo, todavía queda mucho recorrido.

A tener en cuenta la **Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027** que cuenta con una línea propia de actuación: Línea de actuación 2.6: **acción especial en riesgo psicosociales y salud mental**.

Y también la **normativa derivada de discriminación, acoso y violencia sexual en el trabajo**, encontrándose expresamente previsto en materia de legislación respecto a conductas discriminatorias (Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social), así como respecto al acoso sexual y por razón de sexo (art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), Real Decreto 901/2020, la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

2.2.- Datos y cifras

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han llamado a adoptar medidas concretas para hacer frente a los problemas de salud mental en el entorno laboral. Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a depresión y ansiedad con 1 billón de euros por año en pérdida de productividad.

En 2019 se estimó que el **15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental**.

Según el Informe sobre la Salud Mental y los Beneficios Laborales realizado por InfoJobs, 1 de cada 2 problemas de salud mental se relacionan directamente con el trabajo.

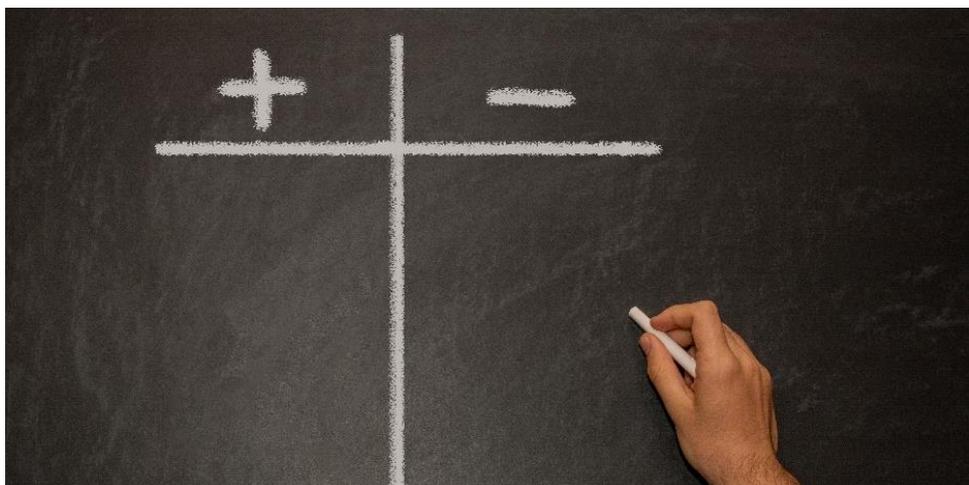
Además 1 de cada 10 personas trabajadoras se han tenido que ausentar del puesto de trabajo debido a problemas de salud mental. En concreto, un 17% de los profesionales han causado baja laboral, mientras que un 21% se han ausentado, pero sin causar la baja.

Otro dato relevante es que 3 de cada 4 personas trabajadoras no reciben herramientas ni soluciones por parte de la empresa a sus problemas de salud mental.



Por todo ello, **la salud mental se posiciona como uno de los principales motivos por los que se abandona el empleo**, suponiendo el 27% de las razones de abandono que argumenta la población activa del año 2022.

Hasta un 28% de las personas trabajadoras dice sufrir estrés en el Trabajo y encuestas ESENER realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, del INSST, también **señalan estrés, conciliación, relaciones, clima laboral, acoso y violencia entre los principales factores de riesgo** para la salud mental en el ambiente laboral.



La consulta de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales puede ser el espacio más adecuado para la detección y gestión de los casos con trastorno mental, así como para su prevención y la promoción de la salud mental.

Otros estudios establecen que los trastornos mentales son la tercera causa de enfermedades de las personas trabajadoras españolas, después de los trastornos músculo-esqueléticos y las enfermedades infecciosas, y la segunda causa de las incapacidades permanentes o de mayor duración.

En todos análisis se considera que el lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psíquicos y la promoción de una mejor salud mental, por lo que queda claro que hay que poner medios para lograr una adecuada salud emocional entre las personas trabajadoras, promoviendo unas condiciones favorables para frenar esta situación.



3. Conceptos

Salud

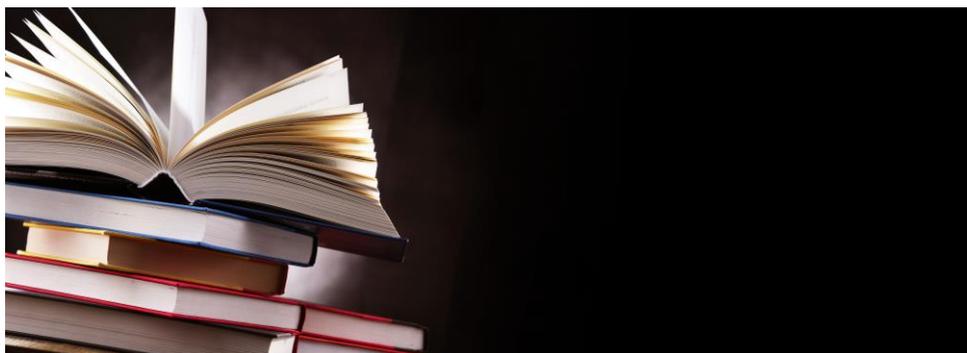
Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Salud mental

Según la OMS, se define como un estado de bienestar en el cual la persona es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Trabajo-salud mental

La interacción trabajo-salud mental presenta relaciones complejas marcadas por el contexto socio-cultural, las condiciones laborales y los factores individuales de la propia persona trabajadora.



Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, las relaciones y ambiente de trabajo, las exigencias emocionales y el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que se presentan con la capacidad de afectar el buen desarrollo del trabajo y la salud de la persona trabajadora.

Estrés laboral

Concepto complejo entendido como un proceso de desequilibrio entre las demandas y la capacidad de respuesta de la persona que se enfrenta a ellas.



El síndrome de burnout (“estar quemado”)

Se define como un complejo conjunto de síntomas referidos al tipo de estrés laboral e institucional sufrido por el personal cuyo objeto de trabajo versa sobre el contacto directo con las personas. Se refiere principalmente a un síndrome provocado por el desgaste profesional que sufren las plantillas de servicios de tipo social, expuestas a demandas emocionales elevadas.

Violencia laboral

La persona trabajadora sufre abusos, amenazas o ataques en el centro de trabajo o en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal).

Es destacable en este caso la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

Clima laboral-salud mental

Factor fundamental para el bienestar y el rendimiento de las personas trabajadoras, así como para el éxito de las organizaciones. Un entorno de trabajo positivo y saludable no solo contribuye a la satisfacción de las personas trabajadoras, sino que también tiene un impacto directo en la salud mental, así como en los resultados financieros de las empresas. Es esencial, un entorno que fomente la comunicación, el respeto y la equidad promoviendo el bienestar emocional.



Evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación de los factores psicosociales es una herramienta cuyo principal objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a fin de poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo.

Entornos laborales saludables

Espacio de convivencia en el que las personas trabajadoras encuentran lo mejor posible para poder desarrollar su actividad profesional de la manera más eficiente. Puede lograrse a través de políticas activas de promoción de salud.

Promoción de la salud mental

La promoción de la salud en el trabajo a través de políticas que fomenten la salud y el bienestar de la persona ayuda a reducir enfermedades laborales.

Felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo es sinónimo de bienestar para las personas trabajadoras y salud mental. La OMS lo define como *un **estado de bienestar mental** que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad.*



Las personas felices son más productivas, están más comprometidos con su empresa y son mejores líderes. Además, el bienestar laboral está relacionado con un mayor éxito profesional, lo que sienta una base estable para una buena salud financiera.

4. Factores que afectan a la salud mental en el trabajo

Como ya se ha indicado, la salud mental en el medio laboral se considera una de las actuaciones de mayor prioridad, debido al incremento de la incidencia, a los efectos que causa en la persona trabajadora, en la organización y a su repercusión en la calidad y en la productividad en el trabajo.

Los **factores que afectan la salud mental en el trabajo** pueden variar y tener un impacto significativo en el bienestar de los empleados, entre ellos encontramos:

Cargas de trabajo excesivas

Se produce cuando los empleados se enfrentan a una carga de trabajo abrumadora, una presión constante para cumplir con plazos ajustados o a manejar una gran cantidad de tareas.



Ambiente Laboral

Entornos laborales deficientes como aquellos que permiten la discriminación, la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.

Horarios inflexibles o prolongados

Los horarios de trabajo rígidos o largas jornadas laborales pueden afectar negativamente la salud mental, la falta de tiempo para descansar y desconectar puede aumentar el agotamiento y la tensión.

Equilibrio Trabajo-Vida.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es fundamental para mantener una buena salud mental y física.



Falta de control sobre el trabajo

La sensación de no tener control sobre las tareas laborales o la falta de autonomía puede generar estrés y afectar la salud mental.

Condiciones físicas inseguras o deficientes

La falta de medidas de seguridad adecuadas puede afectar la salud mental de los empleados aumentando la ansiedad y el estrés.

Apoyo limitado y relaciones interpersonales

La falta de apoyo por parte de compañeros o supervisores puede afectar la salud mental, tener una red de apoyo en el trabajo es esencial para enfrentar los desafíos laborales.

Por ello, es fundamental crear entornos laborales que promuevan la salud mental, brinden apoyo a los empleados y aborden los riesgos psicosociales. **Siempre es importante que las organizaciones implementen políticas y prácticas que protejan y promuevan la salud mental en el lugar de trabajo.**

Tabla 1. PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN A FACTORES LABORALES CON EFECTOS NEGATIVOS SOBRE LA SALUD MENTAL POR SEXO

FACTORES LABORALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Presión de tiempo o sobrecarga de trabajo	31,6%	32,2%	31,9%
Trato difícil con clientes, pacientes, alumnos	14,2%	18,7%	16,2%
Inseguridad laboral	11,6%	11,0%	11,3%
Mala comunicación o cooperación dentro de la organización	7,4%	7,9%	7,7%
Falta de autonomía o de influencia sobre el ritmo o procedimientos de trabajo	5,3%	5,3%	5,3%
Violencia o amenaza de violencia	3,6%	4,1%	3,8%
Acoso o intimidación	3,0%	3,1%	3,0%

Base: *Personas ocupadas de 16 a 74 años.*

Fuente: *EPA Módulo sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo 2020 (INE). Análisis y elaboración INSST.*

5. Estrategias para promover la salud mental en el trabajo

Por supuesto, cuidar la salud mental de las personas trabajadoras es crucial para su bienestar y la productividad en el lugar de trabajo, tanto empresas, como personas trabajadoras, pueden implementar diversas estrategias.

5.1- Estrategias para la empresa

Promover la participación activa y la toma de decisiones entre las personas trabajadoras.

Involucrar a las personas trabajadoras en la toma de decisiones y darles voz en asuntos relacionados con su trabajo contribuye a un ambiente más saludable.

Definir claramente las funciones y responsabilidades de cada persona trabajadora.

La claridad en las tareas y roles ayuda a reducir la ansiedad y el estrés laboral.



Promover la conciliación de la vida laboral con la personal.

Fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida fuera del entorno laboral, permitir horarios flexibles, trabajo remoto o pausas durante la jornada laboral ayudará a reducir el estrés y mejorará la salud mental.

Promover el respeto y evitar actitudes despectivas o discriminatorias.

Un ambiente de trabajo respetuoso y libre de hostilidad contribuye positivamente a la salud mental de las personas trabajadoras.

Gestionar adecuadamente la carga de trabajo.

Evitar sobrecargar a las personas trabajadoras con tareas excesivas y asegurarse de que la carga sea manejable.

Promover la formación continua.

Proporcionar a las personas trabajadoras la formación necesaria para desempeñar sus tareas correctamente y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, hará que las mismas estén motivadas. Por otro lado, facilitar recursos y educación sobre salud mental favorecerá que estas puedan manejar mejor el estrés y la carga mental.

Disponer de procedimientos para la resolución de conflictos.

Tener mecanismos para abordar y resolver conflictos de manera constructiva es fundamental para mantener un ambiente saludable.

Reconocer el trabajo y la contribución de los trabajadores.

El reconocimiento y la valoración del esfuerzo de las personas trabajadoras son importantes para su bienestar.

Generar mayor conciencia.

Es de vital importancia hablar del tema y "normalizarlo", educar a las personas trabajadoras sobre salud mental y sobre salud mental en el trabajo, es decir, generar conciencia, ya que muchos no saben que padecen de alguna enfermedad y muchos otros no saben cómo ayudar a los que tienen a su alrededor.

5.2- Estrategias para las personas trabajadoras

- **Tomarse descansos cortos durante el día laboral.**

Aunque existan momentos de alta carga laboral un breve descanso de 10 minutos puede aclarar la mente y reducir el estrés.

- **La comunicación entre compañeros es importante.**

Intentar conversar al menos una vez al día con el equipo sobre temas que NO sean del trabajo ayudará a aliviar la tensión.

- **Alejarse momentáneamente de situaciones estresantes.**

Observar la situación desde otra perspectiva puede ayudar a manejar el enojo o la frustración.

- **Establecer estándares razonables para uno mismo y los demás.**

- **Aprender a decir NO y pedir ayuda en el momento en que se necesite.**
- **Mantener un estilo de vida saludable.**

Comer bien y hacer un poco de ejercicio mejorará el estado de ánimo tanto en la vida personal como laboral.

- **Hobbies**

Realizar actividades que nos gusten, fuera del trabajo, nos ayudará a sentirnos mejor.

**SÉ AMABLE CON
TU MENTE.**

Tu salud mental también importa.
Sé consciente de la tuya.

Se consciente de la tuya.

6. Herramientas para el diagnóstico, medición, evaluación

Los datos reflejados con anterioridad en esta guía orientan hacia dónde dirigir las intervenciones preventivas en materia de salud mental en el entorno laboral.

6.1- Herramientas para el diagnóstico

- **Entrevista clínica**

La entrevista clínica es una herramienta fundamental en el proceso de evaluación psicológica, a través de preguntas y respuestas, los profesionales pueden obtener información relevante sobre el estado mental de una persona.

- **Cuestionarios y escalas**

Los cuestionarios y escalas son herramientas estandarizadas que permiten evaluar diferentes aspectos del bienestar mental, estos pueden incluir la ansiedad, la depresión, el estrés, la autoestima y otros factores.

- **Observación directa**

La observación directa en el lugar de trabajo puede ayudar a identificar signos de problemas de salud mental, los supervisores y equipo de trabajo pueden observar cambios en el comportamiento, la productividad o la interacción social que podrían indicar dificultades emocionales.



- **Pruebas proyectivas.**

Estas pruebas, como el Rorschach o el TAT (Test de Apercepción Temática), se utilizan para explorar aspectos más profundos de la personalidad y la psicopatología. Aunque no son específicas para el ámbito laboral, pueden proporcionar información relevante sobre la salud mental en general.

- **Indicadores de Absentismo y Presentismo**

El absentismo (faltar al trabajo) y el presentismo (estar presente pero no ser productivo debido a problemas de salud mental) son indicadores importantes. Un alto absentismo o presentismo puede señalar problemas de salud mental en la organización.

6.2- **Medición y evaluación de la salud mental en el trabajo**

- **Medición del estrés laboral**

Evaluar las condiciones psicosociales y la percepción individual del estrés es fundamental. No se trata solo de identificar a personas estresadas, sino también de analizar los factores estresantes presentes en el entorno laboral.

- **Herramientas psicométricas**

Estas herramientas tienen en cuenta los riesgos psicosociales a los que está expuesto el trabajador y sus características personales.

- **Cuestionario autoevaluación**

En el anexo se dispone de un cuestionario para autoevaluación, tanto para empresas como para las personas trabajadoras.

A través de esta autoevaluación, el empresario dispondrá de resultados fiables sobre el estado de su empresa. Una vez los tenga, podrá adoptar las medidas necesarias para mejorar aquellos aspectos en los que no actúa adecuadamente.

Teniendo en cuenta que pasamos gran parte de nuestro tiempo y vida en el trabajo, es importante seguir fortaleciendo la Salud Mental de las personas trabajadoras y crear políticas de bienestar en las empresas.

La finalidad de tener una política de bienestar en una empresa es poder brindar a los empleados ciertos beneficios, promover calidad de vida, estructurar programas que favorezcan el desarrollo profesional y personal de los mismo, etc.

Actualmente, vemos como muchas empresas han hecho un cambio al teletrabajo al 100% y algunas otras optaron por la modalidad híbrida, por lo tanto, es importante adaptar estas políticas a las necesidades y circunstancias de cada compañía, así como a las limitaciones que esta pueda tener.

Ejemplos de **políticas de bienestar**:

- **Programa de ejercicios y actividad física.**
- **Promoción de hábitos de alimentación saludable y otros hábitos saludables.**
- **Estructurar políticas de conciliación de la vida personal y flexibilidad horaria, días libres, etc.**
- **Establecer políticas de teletrabajo que puedan beneficiar las actividades de tu equipo de trabajo.**
- **Establecer políticas de promoción y evaluación del desempeño, satisfacción laboral, formación y desarrollo de carrera profesional,..**
- **Establecer políticas de igualdad, prevención de discriminación, acoso y/o violencia sexual**
- **Evaluar programas de préstamos económicos.**
- **Programas de apoyo psicológico y/o líneas anónimas y gratuitas de asesoría.**
- **Programas de asesoría legal para empleados.**
- **Establecer políticas de comunicación que puedan mantener a tus empleados informados sobre cualquier suceso, especialmente en épocas de crisis, donde el “miedo” a un ERTE/ERE es latente.**
- **Promover desayunos/aperitivos virtuales entre equipos para mantener el contacto y cercamiento entre ellos.**

7. Pautas para garantizar la buena salud mental en el trabajo

El objetivo es establecer unas pautas para promover la prevención de los riesgos psicosociales y garantizar la buena salud mental en el trabajo partiendo de la ley como requisito mínimo, y a partir de ahí, instar a las empresas a ir “un paso más allá de la ley”, proporcionando herramientas útiles para abordar el reto de la salud mental e integrarlo en la estrategia de la empresa. Para ello se proponen seis pasos clave para integrar la salud mental en el ecosistema de la empresa.



"Una mente calmada trae fortaleza interna y autoestima, eso es muy importante para la salud mental."

Dalai Lama

Cada empresa es diferente, con sus propias características y su idiosincrasia, y por tanto los enfoques específicos pueden variar según sus necesidades y recursos disponibles.

Sin embargo, priorizar la salud mental debe ser considerado como una inversión a largo plazo con el fin de conseguir el bienestar de las personas trabajadoras y el éxito de la organización.

Para ello podemos definir un sencillo flujograma de acciones a acometer que describimos seguidamente.



ESTABLECER UN COMPROMISO

Para establecer un compromiso efectivo con la salud mental de las personas trabajadoras, las empresas pueden implementar diversas medidas, pasando por establecer un compromiso público, designación de responsables, involucrar a la totalidad de la organización, integrar los programas de salud y bienestar en la estrategia empresarial y destinar recursos concretos.

Resulta necesario involucrar al equipo en todos los niveles como clave del éxito. Una empresa que cuida a su equipo es una empresa donde las personas están más felices y más motivadas y serán más productivos.

HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

Estas medidas explicadas en el apartado anterior permitirán organizar y estructurar todo lo que ya se viene haciendo en relación con la salud mental y las nuevas medidas. Permitirá destinar los recursos y esfuerzos a las necesidades reales de la organización. Ayudará a fijar

prioridades adecuadas y ajustadas a la realidad de la organización y con objetivos coherentes. Permitirá conocer las fortalezas y debilidades de la compañía.

Además, no se puede perder de vista tres aspectos: el del perfil de la persona trabajadora, la escucha activa y los indicadores cualitativos y cuantitativos.

Análisis del perfil de la persona trabajadora → Análisis laboral el perfil o perfiles de las personas de la compañía es importante para valorar qué medidas se ponen en marcha.

Calidad de la información → La escucha activa es fundamental para acercarnos a una visión real del bienestar de las personas trabajadoras y qué echan en falta en la organización: encuestas, sesiones individualizadas...

Es prioritario asegurar la confidencialidad para que las personas puedan dar respuestas veraces.

La base en los datos → La fijación de indicadores cualitativos y cuantitativos ayudará y guiará a la empresa → en este proceso de reflexión.

Después de este desarrollo estaremos en condiciones de evaluar la madurez de la organización, que mide el grado de integración de salud mental.

INICIAL: La organización tiene poca o ninguna conciencia sobre la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo.

CONCIENCIADO: La organización ha comenzado a reconocer la importancia de la salud mental y su impacto en el bienestar de los empleados.

AVANZADO: La organización ha implementado programas específicos para abordar la salud mental en el lugar de trabajo.

SOSTENIBLE: La organización ha integrado la salud mental de manera integral en su cultura y estrategia empresarial.

HORIZONTE: METAS y OBJETIVOS

Conocido el nivel de madurez de la organización se construirá el enfoque en función del mismo.

INICIAL: Concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la salud mental.

CONCIENCIADO: Poner en marcha acciones, procedimientos y herramientas de prevención para apoyar un ambiente en el que las personas trabajadoras se sientan cómodos a la hora de buscar ayuda.

AVANZADO: Enmarcar las acciones puestas en marcha en una estrategia integral de salud mental, evaluar periódicamente el impacto y ampliar el alcance.

SOSTENIBLE: Continuar expandiendo y mejorando los programas existentes de salud mental y bienestar.

Los recursos asignados varían según el tamaño y las capacidades de la organización, así como el punto de madurez en el que se encuentre. Lo más importante es tener un enfoque estratégico y constante en la promoción de la salud mental del personal, asignando los recursos necesarios para respaldar estas iniciativas de manera efectiva.

Algunas de las metas a alcanzar ya se han expuesto y como posibles objetivos se pueden plantear los siguientes:

- El % de personas trabajadoras ha visto reducido su nivel de estrés (de un año para otro)
- El % de personas trabajadoras que considera efectivas las medidas de conciliación implementadas
- Sensibilizar al 100% de la plantilla sobre temas de salud mental
- Implementar medidas que apoyen a las personas que necesiten apoyo psicológico
- El % de las personas trabajadoras concibe el trabajo como un entorno físico y social que promueva el bienestar mental
- El % de las personas trabajadoras considera que la empresa contribuye a su salud y bienestar

PASAR A LA ACCIÓN

Con la determinación de metas y objetivos fijados las prioridades y objetivos, llega el momento de pasar a la acción y diseñar medidas concretas que nos permitan alcanzar los objetivos. Para cumplir los objetivos, es importante contemplar la:

Formación a toda la plantilla para proporcionar habilidades y herramientas para una mejor gestión de su salud mental y para aprender a tratar con personas que están sufriendo alguna enfermedad relacionada. Sobre cuestiones como gestión del estrés, motivación...

Formación específica a managers y supervisores para dotarlos de herramientas que les permitan comprender mejor cómo cuidar la salud mental de sus equipos es clave en la prevención de futuros trastornos y enseñarles como brindar un apoyo efectivo y adecuado.

Mediante sesiones con expertos, talleres para mejorar la escucha activa, técnicas para mejorar el reconocimiento de signos de problemas de salud mental.

Iniciativas de sensibilización para reducir las actitudes de estigmatización, normalizar la conversación sobre salud mental y aumentar la conciencia sobre la importancia de una buena salud mental, con acciones de comunicación interna.



Adecuada gestión de conflictos para mejorar las posibles situaciones de conflicto con personas clientes y proveedores, así como los conflictos internos con el equipo, creando un sistema de mediación en caso de conflictos, estableciendo canales de denuncias con un procedimiento conocido por todos.

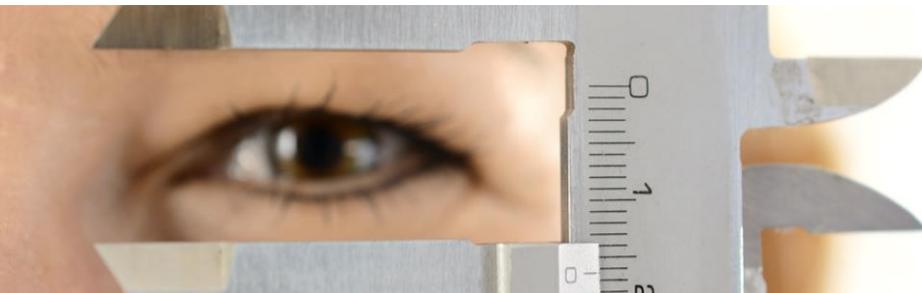
Rol claro y objetivos concretos para retener talento, generar mayor motivación y mejorar el rendimiento y el desarrollo personal y profesional.

Equilibrio vida personal y laboral.

Sistemas adecuados de delegación y revisión, fomentando el trabajo en equipo y la colaboración.

Apostar por políticas de estabilidad en el empleo. Reducir la imprevisibilidad y la incertidumbre. Informar a tiempo de los cambios previstos.

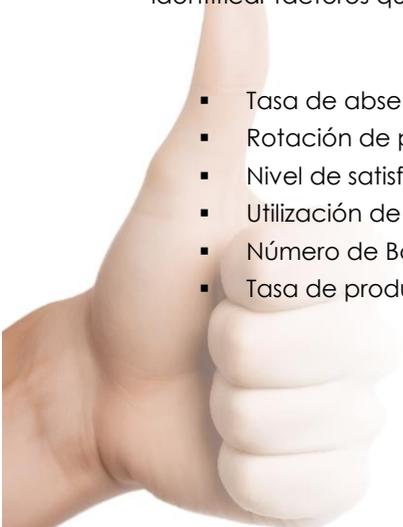
Proporcionar los necesarios humanos y materiales necesarios para realizar el trabajo en buenas condiciones.



MEDIR PARA MEJORAR

Medir es fundamental para evaluar la eficacia de las medidas implantadas y poder introducir los ajustes necesarios. Debemos identificar factores que nos sirvan para hacer un seguimiento.

- Tasa de absentismo
- Rotación de personal
- Nivel de satisfacción y bienestar
- Utilización de los programas de apoyo
- Número de Bajas
- Tasa de productividad y Bajo rendimiento



APOYO

Existe un claro avance, aun así, la mayoría de las organizaciones no cuentan con canales que faciliten la detección y actuación ante posibles necesidades en relación con la salud mental de las personas. Hay que tener en cuenta la importancia de generar una cultura de salud mental que promueva la expresión y comunicación de necesidades, generando políticas que faciliten su recuperación y reincorporación.

En este momento, en que el daño ya se ha producido, surge una responsabilidad de actuación y apoyo a su personal.



Crear una cultura y un entorno donde se perciba la salud mental como un asunto prioritario es clave para su integración real en la estrategia empresarial

Se plantea un proceso de seis fases de manera simplificada, que recoge algunas circunstancias atravesadas por las personas que afrontan un problema de salud mental.

1. Manifestación del problema
2. Atención y recuperación inicial
3. Recaída/s y posibles secuelas
4. Diagnóstico (especialista)
5. Afrontamiento del problema
6. Recuperación

No todas las personas atraviesan todas las fases, ni necesariamente el orden debe ser el mismo para todas.

La empresa tiene la oportunidad y la responsabilidad de apoyar a sus empleados. Las intervenciones tempranas y una comunidad de apoyo pueden desempeñar un papel clave.

El apoyo puede proporcionarse mediante:

- Comunicación abierta
- Flexibilidad laboral
- Recursos y referencias
- Reincorporación gradual
- Apoyo emocional y social
- Confidencialidad y privacidad

8. Beneficios de fomentar la salud mental en el entorno laboral

La promoción de la salud en el trabajo a través de políticas que fomenten la salud y el bienestar de la persona ayuda a reducir enfermedades laborales.

La promoción de la salud en el entorno laboral se ha identificado como una de las dimensiones que inciden sobre la calidad del trabajo y se ha establecido como un concepto clave en la modernización del modelo social europeo.

Está comprobado que muchas veces los primeros brotes en materia de salud mental aparecen por estrés en el trabajo. Por eso trabajar en prevención es prioritario.

En definitiva, las acciones de promoción y cuidado de la salud mental pueden generar beneficios para la organización, incluyendo un mejor rendimiento, una imagen de marca positiva, retención de talento y cumplimiento normativo.

Pero, además las acciones de promoción y cuidado de la salud mental también repercuten en las propias personas trabajadoras y contribuye al bienestar de la comunidad, el entorno y la sociedad en general.



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 como internacionales se describen los beneficios que reporta promover la salud mental, a modo de resumen destacamos los siguientes:

8.1 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.
- Cuidar de la salud de las personas ayuda a captar talento ya que atrae el interés de profesionales cualificados.
- Mejora su imagen empresarial como organización comprometida con el bienestar de la sociedad y de sus trabajadores y además el trato que reciben clientes y proveedores 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.
- Incremento de la productividad y el rendimiento de las personas al contar con un equipo más motivado, implicado y proactivo.
- Reducción de los niveles de absentismo laboral y de rotación de personal.
- Favoreciendo el trabajo en equipo y la comunicación.
- Disminuyendo la conflictividad laboral.
- Previene y protege a las personas trabajadoras frente a posibles riesgos físicos y mentales que puedan generarse en el ámbito laboral.
- Reduce los índices de siniestralidad por accidentes de trabajo de cualquier naturaleza debidos a la exposición a factores de riesgo psicosocial como causas principales, accesorias o coadyuvantes.

8.2 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 de situaciones adversas tanto dentro como fuera del trabajo.
- Le ayuda a afrontar situaciones laborales marcadas por condiciones poco favorables:
 - Flexibilidad.
 - Movilidad geográfica.
 - Características del puesto y la tarea.
 - Organización del trabajo.
 - Condiciones económicas.

Cualquier persona que se incorpore a la empresa, con especial atención a colectivos en riesgo de exclusión (personas con discapacidad, ex-reclusos, inmigrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género...) contarán con apoyos para adaptarse al nuevo puesto de trabajo.

8.3. 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.

Favorece la incorporación de personas en riesgo de exclusión (personas con discapacidad, ex-reclusas, migrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género...).

Da una oportunidad a la persona para que pueda llevar una vida autónoma independiente, desvinculándose de prestaciones sociales.

9. Conclusiones: Felicidad vs productividad

Para garantizar la salud mental en el trabajo, es importante establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal, practicar la autogestión del tiempo, fomentar la comunicación abierta y constructiva en el equipo, promover el apoyo mutuo entre colegas, y buscar ayuda profesional si es necesario. También es fundamental tomar descansos regulares, practicar la respiración profunda o la meditación, y mantenerse activo físicamente.

Fomentar la salud mental en el entorno laboral tiene múltiples beneficios, como mejorar la productividad y la satisfacción laboral del personal, reducir el ausentismo y la rotación, promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, aumentar la creatividad y la innovación, y contribuir a la construcción de una cultura organizacional sólida y saludable.

Además, cuidar la salud mental de las personas trabajadoras tiene un impacto positivo en su bienestar general y en su calidad de vida.

La felicidad y la productividad están estrechamente relacionadas en el entorno laboral. Cuando las personas se sienten felices y satisfechas en su trabajo, tienden a ser más productivos, comprometidas y motivadas. La felicidad en el trabajo puede impulsar la creatividad, la colaboración y la innovación, lo que a su vez puede conducir a un aumento en la productividad y en los resultados de la empresa. Por lo tanto, fomentar un ambiente laboral que promueva la felicidad y el bienestar tendrá un impacto positivo en la productividad y en el éxito de la organización en general.



Las conclusiones obtenidas tras la revisión documental y la investigación realizada para conocer de primera mano el punto de vista y opiniones de personas con problemas de salud mental, entidades sociales y empresas, son las siguientes:

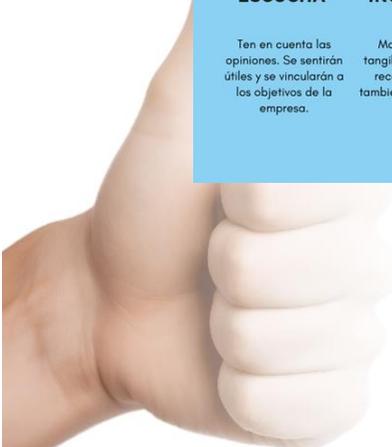
1. Es necesario ofrecer más información tanto sobre salud mental y empleo, como sobre las adaptaciones necesarias para personas con problemas de salud mental en sus puestos de trabajo.
2. Hay que concienciar y sensibilizar para derribar el estigma existente en torno a la salud mental.
3. Las empresas van animándose cada vez más en el apoyo a la diversidad y la inclusión. Esta guía puede ser una buena herramienta para ellas, para facilitar su planificación de acciones y sobre formas de trabajo que fomenten el cuidado y bienestar de la salud mental en las empresas.

La revisión documental realizada, atendiendo a publicaciones, iniciativas y planes procedentes de expertos y profesionales del ámbito de la salud mental y el empleo de América y Europa, son una base importante para este estudio, confirmando que en la actualidad aún son tratadas de forma escasa las vías para facilitar y favorecer la inclusión de personas con problemas de salud mental en el entorno laboral.

felicidad en el trabajo

SALUD MENTAL

ESTADO DE BIENESTAR MENTAL QUE PERMITE A LAS PERSONAS HACER FRENTE A LOS MOMENTOS DE ESTRÉS, DESARROLLAR SUS HABILIDADES, APRENDER Y TRABAJAR ADECUADAMENTE Y CONTRIBUIR A LA MEJORA DE SU COMUNIDAD.



				
1	2	3	4	5
ESCUCHA	INCENTIVA	AUTONOMÍA	FORMACIÓN	ESPARCIMIENTO
Ten en cuenta las opiniones. Se sentirán útiles y se vincularán a los objetivos de la empresa.	Marca objetivos tangibles. Motiva con recompensas. Así también potenciarás el talento	Aumentarás la responsabilidad y el compromiso. Los empleados se sentirán importantes y útiles.	Invierte en tus trabajadores. Se sentirán valorados y crecerán personalmente.	Las pausas son necesarias en la jornada laboral. Crea espacios donde los empleados puedan desconectar.

10. Casos de éxito/Lecciones aprendidas

Empresa:

INNOPORC

Provincia:

Segovia



INNOPORC

La calidad, desde el origen

Descripción

Empresa segoviana de origen familiar centrada en la producción de porcino y fabricación de piensos para animales para la que lo más importante es su personal. En su firme apuesta por mejorar el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, han conseguido el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (efr) de la Fundación Másfamilia. Un reconocimiento que avala los esfuerzos de la compañía en la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Políticas

Su política de bienestar laboral se centra en 5 puntos principales:

- Calidad en el empleo: seguro privado de salud, adaptación de jornada por formación.
- Flexibilidad temporal y espacial: jornada intensiva, flexibilidad de entrada y salida.
- Apoyo a la familia del personal: fomento de actividades deportivas y culturales para todo el personal y sus familias.
- Desarrollo profesional y personal: formación continua, planes de desarrollo personalizados.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Empresa:

GRUPO Tejedor Lázaro

Provincia:

Segovia

Descripción

Grupo de carácter familiar con amplia experiencia en el sector de la nutrición, la salud y el bienestar animal.

Todo lo conseguido hasta ahora lo han hecho gracias a las personas que forman parte de la empresa, todos son una gran familia y trabajan día a día por cada una de las personas con esfuerzo y responsabilidad sin olvidarse de sus pilares más importantes: El origen, la familia, el esfuerzo, el buen humor y la sostenibilidad.

Políticas

Certificada como Empresa Familiarmente Responsable, apuesta por un modelo de gestión transparente y honesto, entre muchas de las medidas de su Plan de Conciliación destacamos algunas de las responsabilidades y garantías dentro de su modelo efr.

-Buzones de Sugerencias, creando una invitación permanente al diálogo, pues todas las personas trabajadoras son parte fundamental de Grupo Tejedor Lázaro.

-Concurso "Innova en el Grupo", concurso creado para compartir ideas que permiten avanzar en la senda de la mejora continua.

-Intranet **ENTRENOSOTROS**, donde con usuario y contraseña las personas trabajadoras pueden acceder a todas las comunicaciones, concursos y votaciones, actividades y noticias internas con el fin de disponer de una herramienta innovadora y útil en el ámbito de la comunicación corporativa interna.

-Medición del Clima Laboral, con el propósito de obtener datos sobre el conjunto de percepciones globales que todos los colaboradores tienen de la organización, así como de todas las variables que intervienen en el entorno de trabajo, siendo la opinión y percepción de todos, de vital importancia.

-Calidad en el empleo: Jornada de cohesión (Día del Grupo), dispensadores de agua embotellada gratuita en todos los centros de trabajo.

-Desarrollo personal y profesional: programa de capacitación a medida de Grupo Tejedor Lázaro, acompañamiento y desarrollo a través de mentoring y coaching.

GRUPO

**Tejedor
Lázaro**

DESDE 1951

Empresa:

Residencias LA TORRE

Provincia:

Soria



Descripción

Empresa familiar avalada por casi 20 años de experiencia en el sector y con demostrada profesionalidad en el cuidado de las personas mayores tiene implantado un modelo de gestión de empresa saludable para promover la salud y el bienestar de las empresas, trabajadores y familiares, las plantillas de las distintas residencias de tercera edad que posee el grupo están muy implicados en el objetivo de ser una empresa en la que la salud es la mayor prioridad a todos los niveles.

Políticas

Ha llevado una campaña de gestión de salud mental, en parte para paliar las consecuencias de la pandemia.

Entre las acciones desarrolladas que la empresa ha llevado a cabo encontramos talleres de MINDFULNESS, realizando sesiones de control de estrés, técnicas de meditación y aprendizaje de comunicación consciente con el fin de mejorar el cuidado y control de la mente en la búsqueda del bienestar de los profesionales y el desempeño diario de sus actividades profesionales y personales.

Otros talleres realizados dentro del programa para el cuidado mental de los profesionales y con el fin de crear buenos hábitos saludables fue en relación a la HIGIENE DEL SUEÑO, RISOTERAPIA y TALLERES DE YOGA.

11. Anexos

EVALUACIÓN PARA UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON EL BIENESTAR PSICOSOCIAL

Estos dos cuestionarios ofrecen como resultado una valoración de las personas que forman parte de la plantilla y una autoevaluación de la empresa.

11.1 Cuestionarios para las personas trabajadoras

Instrucciones: Conteste “sí” o “no” a las siguientes cuestiones planteadas:

1. ¿Realiza su empresa acciones de prevención de riesgos psicosociales?

Sí

No

2. ¿En sus primeros días de trabajo le detallaron las tareas a realizar y le acompañaron en su realización?

Sí

No

3. Gracias a ese acompañamiento ¿fue más fácil desarrollar su tarea diaria?

Sí

No

4. ¿Le proporcionan apoyo si necesita la ayuda de otras personas para hacer el trabajo?

Sí

No

5. ¿Puede adaptar su horario debido a su situación personal?

Sí

No

6. ¿Puede hacer su descanso cuándo usted lo necesita?

Sí

No

7. ¿Sabe con qué persona de referencia tiene que hablar si tiene algún problema o complicación personal o en el trabajo?

Sí

No

8. ¿Sus compañeros/as le apoyan en el día a día?

Sí

No

9. ¿Tiene un trato adecuado por parte de sus responsables?

Sí

No

11.2 Cuestionarios para las empresas

instrucciones: conteste “sí” o “no” a las siguientes preguntas sobre prevención de riesgos psicosociales y bienestar de la salud mental en el trabajo

1. ¿Su empresa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales?

Sí

No

2. ¿Hay comunicación transparente de la empresa hacia las personas trabajadoras?

Sí

No

3. ¿Conocen las necesidades de sus trabajadores/as en sus puestos de trabajo?

Sí

No

4. ¿Realizan las adaptaciones o ajustes necesarios que pueden requerir?

Sí

No

5. ¿Adaptan los horarios de trabajo atendiendo a necesidades particulares de cada persona que forma la plantilla?

Sí

No

6. ¿La persona empleada cuenta con el tiempo que necesita para realizar sus tareas?

Sí

No

7. ¿Tiene apoyo en caso de necesitarlo para desempeñar su trabajo?

Sí

No

8. ¿Realizan un acompañamiento y seguimiento de las nuevas incorporaciones?

Sí

No

9. ¿Ofrecen opciones para compaginar la vida laboral y familiar como el teletrabajo?

Sí

No

10. ¿Cuidan los entornos de trabajo para que haya buena luz, no tengan ruidos molestos, etc.?

Sí

No

11. ¿Dan permiso a los/as trabajadores/as para acudir a sus citas médicas o terapias?

Sí

No

12. ¿Tienen atención psicológica en su centro de trabajo?

Sí

No

13. ¿Ofrecen a sus empleados/as actividades de ocio y cultura fuera del trabajo?

Sí

No

14. ¿La inclusión de la diversidad es una prioridad en su empresa?

Sí

No

15. ¿Ofrecen formación en la empresa sobre salud mental?

Sí

No

16. ¿Ofrecen formación al trabajador/a para desarrollarse profesionalmente y cumplir mejor sus tareas?

Sí

No

17. Si aparece una complicación con una persona con salud mental ¿saben cómo actuar?

Sí

No

18. ¿Cuentan con una persona de referencia a la que las personas que componen la empresa puedan dirigirse para hacer consultas?

Sí

No

19. ¿Cuentan con apoyo o asesoría de entidades asociativas para poder mejorar la inclusión de personas con problemas de salud mental en su empresa?

Sí

No

20. ¿Las personas trabajadoras tienen información para gestionar su estrés laboral?

Sí

No

21. ¿Dan apoyo o cursos al personal en plantilla para fomentar su autoestima?

Sí

No

22. ¿Considera que su empresa ofrece un salario adecuado a sus trabajadores/as?

Sí

No

RESULTADOS

Mayoría de respuestas afirmativas

Refleja que en la empresa existe un alto compromiso con el bienestar psicosocial.



Mayoría de respuestas negativas

La empresa necesita mejorar y comenzar la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, abordando un plan de trabajo que busque su solución y prevención



12. Bibliografía

- <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>.
- Organización Mundial de la Salud
- <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Estadísticas salud mental. <https://www.insst.es>
- María Ordovás, Beatriz Laso y Marta Cámara. Toolkit para integrar la Salud Mental en la empresa. Junio de 2023
- Federació Salut Mental Comunitat Valenciana. Salud mental en el entorno laboral
- Mutua Navarra. Estrés, salud y competitividad
- Federación Salud Mental Castilla y León, Guía de Adaptaciones y Buenas Prácticas Salud Mental y Bienestar en el Trabajo 2022
- Cembrero Masa, D.; Díez Loisele, M.A.; Molinos Zumel, R.; Gómez Martín, S.; Hernández León, N.; El Puente Salud Mental, buenas prácticas, promoción de la salud mental en entornos laborales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa
- Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales

- <https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/01/26/7-acciones-para-mejorar-la-salud-mental-de-los-trabajadores>.
- <https://prevencionar.com>
- Confederación Salud Mental España. Guía La importancia de la salud mental para el bienestar laboral. Trabajar sin máscaras. Emplear sin barreras
- INSST. Salud Mental y Trabajo. Diagnóstico de situación
- https://saludmentalcyl.org/wp-content/uploads/2022/06/FSMICYL_GuiaBuenasPracticasSaludMentalBienestarTrabajo_AF-1.pdf



Si podéis **reír** juntos,
podéis **trabajar** juntos.

Robert Orben

