



# Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo

## Resumen de un informe sobre buenas prácticas

### ¿Qué es la promoción de la salud mental?

La promoción de la salud mental (PSM) comprende todas las acciones que contribuyen a una buena salud mental. Pero, ¿qué es la salud mental? Según la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es «un estado de bienestar» en el que la persona:

- desarrolla sus capacidades;
- es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida;
- es capaz de trabajar de forma productiva; y
- es capaz de contribuir a su comunidad (<sup>1</sup>).

El objetivo principal de la PSM es centrarse en los factores que mantienen y mejoran nuestro bienestar psíquico. Es importante destacar que una PSM óptimamente efectiva ha de incluir una combinación de gestión del riesgo y de promoción de la salud.

Los factores que favorecen una buena salud mental en el trabajo son:

- contar con apoyo social;
- tener sensación de inclusión y de llevar a cabo un trabajo relevante;
- encontrar sentido al propio trabajo;
- ser capaz tomar decisiones en una línea de acción durante el trabajo;
- ser capaz de organizar el trabajo según el propio ritmo.

### ¿Por qué invertir en la promoción de la salud mental?

En algunos Estados miembros de la Unión Europea (UE), las cifras de absentismo, desempleo y discapacidad prolongada debidas a problemas de salud mental y de estrés relacionado con el trabajo van en aumento. En particular, se estima que la depresión será pronto la principal causa de baja por enfermedad en Europa. Además del absentismo, las enfermedades mentales tienen consecuencias perjudiciales para las organizaciones, como la disminución de los niveles de rendimiento y de productividad de los trabajadores, la disminución de su motivación y un elevado movimiento de personal.

La ley obliga a los empresarios europeos a gestionar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, lo que incluye los riesgos para la salud mental. Sin embargo, conviene señalar que una buena PSM debe comprender ambos aspectos: la gestión del riesgo y la promoción de la salud. Invertir en salud mental y bienestar de los trabajadores aporta numerosos beneficios a las empresas (como un aumento del rendimiento y la productividad). También contribuye a mejorar la reputación de las empresas. En el ámbito europeo se conceden numerosos galardones a resultados empresariales destacados en materia de seguridad y salud en el trabajo, que pueden mejorar la imagen y la situación de las empresas, tanto en el ámbito nacional como internacional.

(<sup>1</sup>) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

### ¿Qué se puede hacer? Enfoques prácticos

Los factores que pueden influir en las enfermedades mentales son diversos: ocupacionales, sociales, familiares, personales, etc.

El entorno laboral y el modo en que el trabajo se organiza y se gestiona pueden influir en la salud mental de los empleados. El trabajo es beneficioso para la salud mental, pues puede proporcionar una mayor sensación de inclusión social, estatus e identidad y aportar una estructura temporal. Y a la inversa: se ha observado que muchos de los factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral aumentan el riesgo de ansiedad, depresión y agotamiento.

Para aplicar medidas de mejora de la PSM en el trabajo se suelen seguir diversos enfoques:

- organizar «círculos de prevención» para detectar y debatir problemas y encontrar soluciones basándose en la participación de los trabajadores;
- establecer políticas de salud mental y para tratar cuestiones relacionadas, como la violencia y el acoso en el trabajo, o integrar las cuestiones relacionadas con la salud mental en la política general de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- formar a los directivos para que aprendan a reconocer los síntomas de estrés en los empleados y a encontrar soluciones adecuadas para disminuir dicho estrés;



- llevar a cabo una encuesta entre el personal, mediante cuestionarios anónimos, para averiguar qué preocupa a los empleados en relación con el trabajo;
- evaluar las medidas aplicadas y los programas ejecutados mediante la información de los empleados;
- crear portales web que informen a todos los miembros del personal de todas las medidas y programas que se estén llevando a cabo en el lugar de trabajo con el fin de mejorar el bienestar mental;
- organizar cursillos y formación para que los trabajadores aprendan a enfrentarse a situaciones de estrés;
- asesorar gratuitamente sobre diversas cuestiones relativas a la vida personal y la actividad profesional de todos los trabajadores, preferiblemente en el curso de la jornada laboral.

## Enfoques innovadores de la promoción de la salud mental

En 2009, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) recopiló una serie de estudios de casos relativos a la salud mental en el trabajo. El informe que se resume en la presente hoja informativa se basa en dicha recopilación de ejemplos de buenas prácticas. En el informe se ofrece información sobre cómo integrar la PSM en un planteamiento global de mejora y fomento de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo. Varios de los casos expuestos son especialmente interesantes por su carácter innovador y creativo.

### Narración de anécdotas

**Hedensted Kommune, Dinamarca**, logró desarrollar y aplicar una serie de políticas sanitarias mediante la participación activa de los trabajadores. Hedensted Kommune siguió un enfoque basado en la narración de anécdotas para animar a los empleados a participar en el programa. Invitaron a los trabajadores aun «día de la inspiración» y los animaron a compartir anécdotas sobre su vida laboral que consideraran importantes en relación con su propia salud, especialmente en el trabajo. A partir de estas aportaciones se establecieron las políticas, que se basan en las anécdotas narradas y en recomendaciones generales pero no imponen reglas estrictas, sino que tienen en cuenta la etapa de la vida y la situación de cada trabajador a la hora de decidir qué métodos se siguen para ayudarle.

### Adaptación del trabajo a la persona

**Creativ Company, Dinamarca**, se fundó en 2000 con el propósito de crear un lugar de trabajo totalmente diferente. La idea

principal de Creativ Company es que el trabajo se puede diseñar en función de las capacidades de la persona, en lugar de obligar a la persona a adaptarse a un perfil de trabajo ya establecido.

### Programas especiales en pro de un comportamiento saludable más allá del lugar de trabajo

**Mars, Polonia**, ofrece un programa de componentes múltiples que incluye una evaluación general del estado de salud y la forma de vida de cada empleado, consta de varios pasos para aprender a vivir de una manera más saludable y llevar un seguimiento de los resultados y anima a los empleados a difundir lo que han aprendido e informar a los miembros de su comunidad.

### Asesoramiento profesional y apoyo en la gestión de factores externos al trabajo

La Unidad DRU-S de **ATM, Italia**, se esfuerza por fomentar el bienestar ofreciendo una red de ayuda a la familia para asesorar a los empleados, hacerles sugerencias y ofrecerles servicios relacionados con las necesidades parentales y familiares. Otros ejemplos de enfoques prácticos observados en otros casos recogidos en la colección son los programas para futuras madres y futuros padres y los talleres centrados en cómo enfrentarse al divorcio, al fallecimiento de un familiar y al matrimonio.

### Actos sociales para fomentar estilos de vida saludables

**Magyar Telekom, Hungría**, organiza veladas cinematográficas en las que se proyectan documentales para informar a los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con la salud, como las situaciones de estrés, las discapacidades, la violencia en el seno de la familia, etc. Tras la proyección se celebra un coloquio con expertos en el que se debaten animadamente las cuestiones y los temas planteados en la película.

### Entrevistas individuales relativas a la salud

**'R', España**, celebra entrevistas individuales con todos sus trabajadores para intentar entender y analizar su situación profesional. El objetivo es que el empleado llegue a conocer el punto de partida de su propio desarrollo profesional y que tenga la sensación de que su trabajo es relevante.

### Apoyo financiero a los empleados que se encuentran en una situación económica crítica

**IFA, Suiza**, ha creado una cuenta social de apoyo a los empleados que se enfrentan a alguna urgencia económica (como costes sanitarios, gastos dentales, gastos de inhumación de un miembro de la familia, etc.). Los miembros del personal de IFA que tienen alguna emergencia financiera también pueden obtener un crédito especial, por ejemplo la empresa puede financiar partos en clínicas privadas, conceder préstamos a sus empleados y ofrecer alojamiento a los trabajadores migrantes o a los que tienen problemas de vivienda.

Una ojeada a nuestros estudios de casos y al informe de análisis puede inspirar y mostrar cómo fomentar la salud mental en el lugar de trabajo.

Dispone de más información sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo en la dirección <http://osha.europa.eu/en/topics/whp> y sobre el estrés en <http://osha.europa.eu/en/topics/stress>

Protección de la salud mental en el lugar de trabajo. Informe de buenas prácticas disponible en: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace\\_TWE11004ENN/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view)

Esta hoja informativa está disponible en veinticuatro lenguas en: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>

## Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA  
Tel. +34 944794360 • Fax +34 944794383  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica. Printed in Belgium, 2012

