

Sensibilización y concienciación por la salud mental en el trabajo

Begoña Ávila

Dircom de
Affor Health



Ester Castelló

Consultora psicosocial
de Affor Health



En los últimos años, los problemas de salud mental en el ámbito laboral han ido aumentando, por lo que es fundamental abordar la gestión de la salud psicosocial en el trabajo desde la prevención y la dotación de recursos, tanto para los trabajadores como para las organizaciones. En este sentido, es clave sensibilizar y concienciar sobre la importancia de integrar la salud mental en el ecosistema de las empresas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que supone a la economía mundial unos 1.000 millones de euros. Así, los costes directos e indirectos de la mala salud mental de la población se estiman en más del 4% del PIB mundial^{1,2}.

Cabe tener en cuenta que, según las estimaciones actuales, en el mundo alrededor de 300 millones de

personas sufren depresión, enfermedad que supone la principal causa de discapacidad, mientras que el 60% de las bajas que se producen en Europa se deben al estrés, según el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT). Estos datos reflejan el aumento del impacto de la depresión y el estrés en los empleados, a lo que se ha sumado el llamado “tecnoestrés” a consecuencia del uso intensivo de los dispositivos móviles en el trabajo y de manera individual³.

Por otro lado, recientemente se ha publicado el último informe sobre el Estado de la Salud en los países de la Unión Europea de 2023, un documento derivado del trabajo conjunto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Observatorio Europeo sobre Sistemas y Políticas de Salud en cooperación con la Comisión Europea. Este informe refiere que la carga de los trastornos de salud mental en España es alta: una de cada seis personas experimentó un trastorno de salud mental en 2019,

lo que sitúa al país entre los seis primeros países de la Unión Europea. Los costes directos e indirectos de los trastornos mentales se estiman en el 4,2 % del PIB de España.

Como en muchos países de la Unión Europea, los problemas de salud mental más comunes en España son los trastornos depresivos y la ansiedad. El citado informe señala que nuestro país fue el segundo consumidor de ansiolíticos recetados en la Unión Europea en 2021.

Indudablemente, la pandemia de COVID-19 ha influido de manera notable en la salud mental de las personas y, por supuesto, en el ámbito laboral. Por ejemplo, en el informe “Impacto del COVID-19 en la salud psicológica de los trabajadores en España”, realizado por Affor Health, el 42% de la población trabajadora encuestada presentaba síntomas de ansiedad, mientras que en el ámbito de la educación, el 54% de los docentes mostraba síntomas de ansiedad provocados por la COVID-19 y el regreso a las aulas^{5,6}.

Todos estos datos ponen claramente de manifiesto la necesidad de atender la problemática de salud mental a nivel global y, particularmente, en el trabajo. El estudio “Una mirada hacia la salud psicológica de la población de España”, realizado por la Fundación PONS, Club People HR y Affor Health⁷, indica

que seis de cada 10 personas que han participado en dicha investigación aseguran sentirse agobiadas o en tensión con su trabajo. Además, pese a que los porcentajes han disminuido con respecto a 2020, el 56% de la población padece trastornos del sueño, el 60% refiere agobio y tensión y el 40% presenta falta de concentración.

La gestión de la salud psicosocial en el trabajo

Ante esta realidad, es responsabilidad de todos los actores sociales, y en especial de las empresas, crear una cultura de prevención en salud mental para los trabajadores. La Agencia Europea de Seguridad Salud en el Trabajo (OSHA) define los riesgos psicosociales en el trabajo como “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”. Estos riesgos pueden provenir de factores laborales, relacionados con las condiciones del empleo, el puesto de trabajo o la calidad del mismo, mientras que los factores organizacionales afectan directamente a la cultura corporativa de la empresa y las condiciones laborales que ofrece a sus empleados. La ansiedad y la depresión son afecciones cuya incidencia en las personas va en aumento a causa, en gran medida, del estrés laboral.

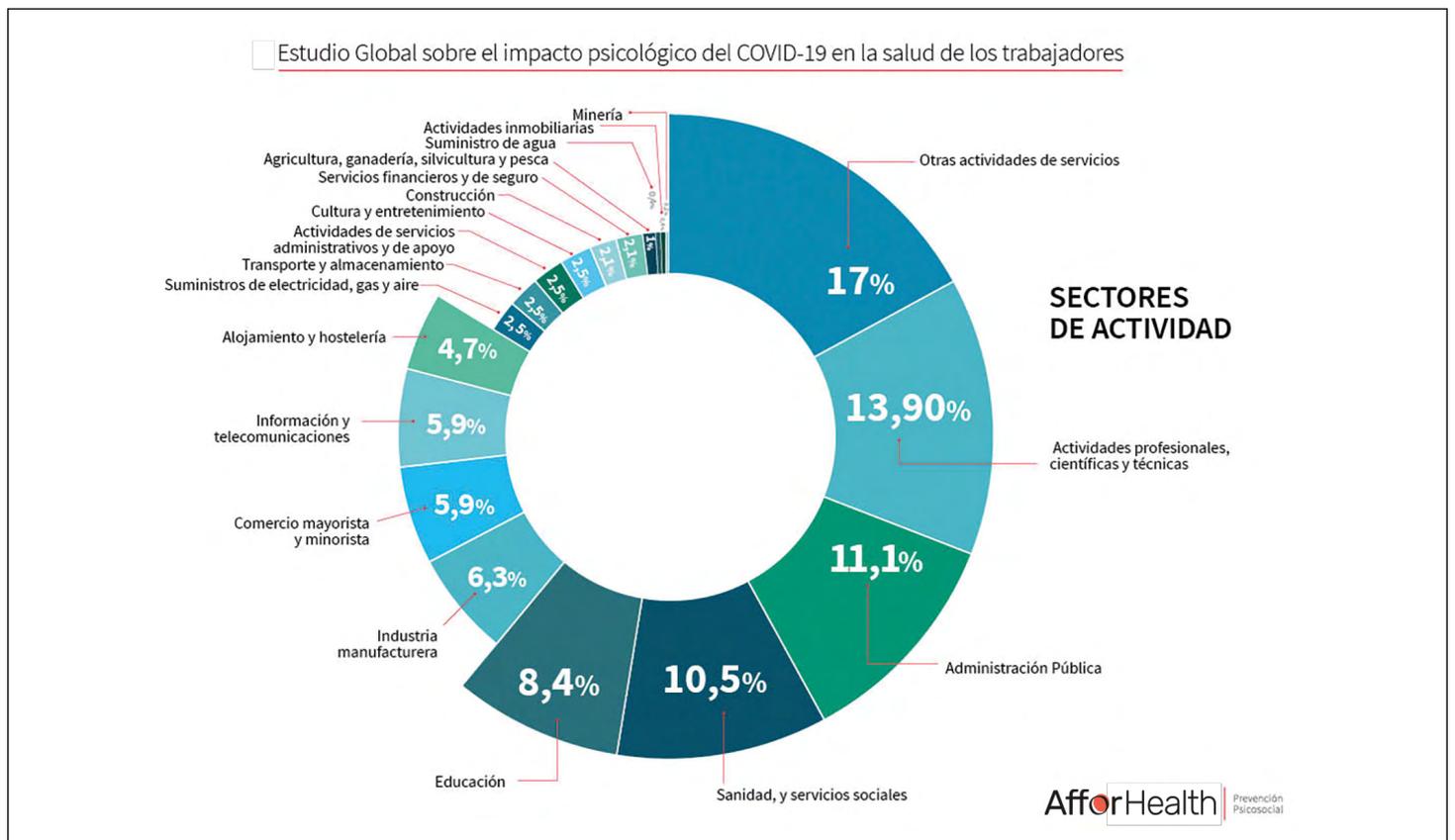


Imagen por cortesía de Affor Health.

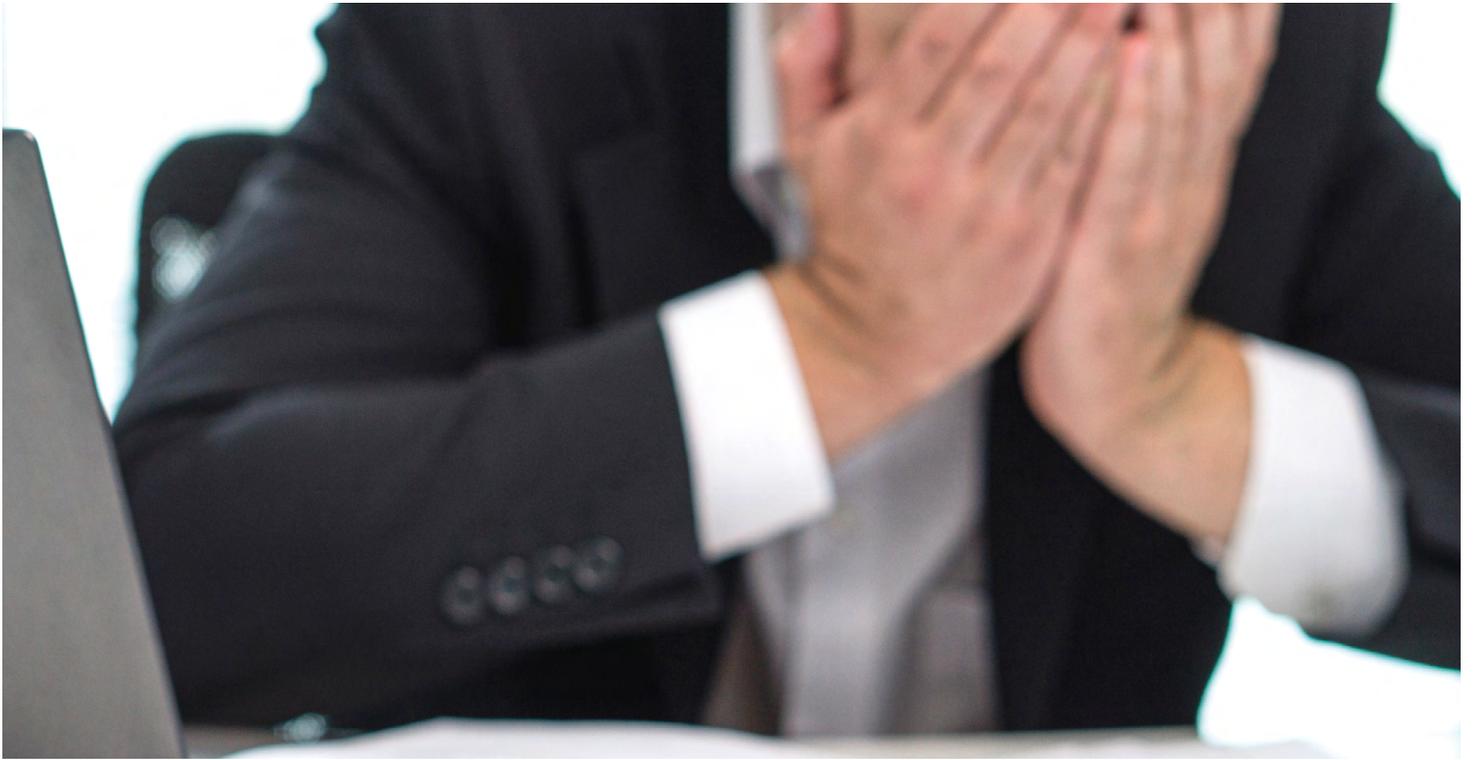


Foto de Dreamstime.

Hay diversas empresas que desde hace años llevan abordando la gestión de la salud psicosocial en el trabajo, desarrollando distintas acciones que se pueden clasificar en tres niveles de prevención.

El nivel de prevención primaria está dirigido a la toma de conciencia, a la psicoeducación de los trabajadores, formándolos en los riesgos psicosociales y cómo las condiciones de trabajo que pueden afectar a distintos aspectos de la persona (físico, social, emocional y mental). Con mayor conocimiento y más herramientas, el personal tendrá más capacidad de identificar el problema y más capacidad de reacción y de pedir ayuda. En este sentido, es fundamental la formación de los mandos intermedios de las organizaciones, para fomentar un liderazgo saludable y asegurar la transmisión de conocimiento respecto al manejo de la salud mental en el trabajo.

El nivel de prevención secundario se ocupa de detectar necesidades y problemáticas, de medir el estado de los trabajadores a nivel psicosocial y de la gestión de conflictos, con el fin de ayudar a las personas en su ámbito no solamente laboral, sino también personal.

Finalmente, está el nivel de prevención terciario, el ámbito de la intervención. Aquí podemos destacar los programas de ayuda al empleado (PAE), cuya demanda en el servicio de Affor Health experimentó un crecimiento del 65% durante 2022. Los PAE ofrecen

recursos preventivos para el cuidado de la salud mental y los riesgos psicosociales que la empresa puede poner a disposición de sus trabajadores. Ayudan a los empleados a gestionar el malestar emocional que pueda surgirles en su día a día debido a conflictos entre compañeros, estrés o ansiedad por carga de trabajo, o como consecuencia de problemas de comunicación en la gestión de equipos.

Es fundamental que las empresas y los directivos se involucren en la prevención de la salud mental. En definitiva, se debe enfocar como una inversión más que como un coste: invertir en gestión de la salud social de los empleados revierte en productividad y en bienestar, en todo el ecosistema de la empresa.

¿Cómo integrar la salud mental en la estrategia de la empresa?

El Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad, liderado por Forética y compuesto por 28 grandes empresas, elaboró recientemente la herramienta “Toolkit para integrar la salud mental en la empresa”, con la colaboración de Affor Health. Se trata de una guía que tiene por objetivo establecer las bases para promover la prevención de los riesgos psicosociales en las compañías, instándolas a ir un paso más allá de la ley y proporcionando una herramienta útil para abordar el reto de la salud mental e integrarlo en la estrategia empresarial.

Se detallan seis pasos clave para integrar la salud mental en el ecosistema de la empresa:

- 1) Establecer un compromiso efectivo con la salud mental de los empleados.
- 2) Realizar un diagnóstico inicial de las medidas específicas que se llevan a cabo en esta materia.
- 3) Diseñar una estrategia con metas y objetivos concretos y dimensionamiento de recursos.
- 4) Implementar acciones concretas.
- 5) Medir para mejorar.
- 6) Proporcionar apoyo cuando el daño de la salud mental ya se ha producido.

Es remarcable el hecho de que la salud mental está cada vez menos estigmatizada en nuestro país, tanto a nivel general como en el ámbito laboral. Poder decir abiertamente que uno quiere acudir a un psicólogo, por ejemplo, ya no se hace tan raro entre compañeros de trabajo. Sin embargo, todavía hace falta dotar de recursos esta área de la salud, ya que aporta grandes beneficios a medio y largo plazo a las empresas. Falta asentar la idea de que los problemas de salud mental, como de salud en general, se agravan menos si se identifican de forma temprana y, aún más, si se previene que se generen. Cuando hablamos de gestionar los riesgos psicosociales en las organizaciones nos referimos al conjunto de condiciones personales y externas de cada persona, que engloban el estilo de vida y el entorno personal y laboral, y que influye directamente en el equilibrio emocional, en el bienestar y en el desempeño de la actividad diaria.

La campaña

#JuntosPorLaSaludMentalenElTrabajo

Affor Health es una empresa B Corp especializada en salud mental y gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones, cuyo objetivo es cuidar la salud psicosocial de los trabajadores y lograr entornos laborales saludables, acompañando a los servicios de prevención para mejorar la calidad de vida laboral de las personas empleadas y aumentar la eficiencia de las empresas. Para ello, se apuesta por un modelo interdisciplinar que integra la intervención psicosocial con soluciones orientadas a la salud en el trabajo.

Los costes directos e indirectos de la mala salud mental de la población se estiman en más del 4% del PIB mundial

En este marco, Affor Health desarrolla desde el año 2020 campañas de sensibilización sobre la importancia del cuidado de la salud mental en el trabajo, concretamente en el Día de la Salud Mental, que se celebra cada 10 de octubre.

LOS SEIS PASOS PARA INTEGRAR LA SALUD MENTAL EN EL ECOSISTEMA DE LA EMPRESA



Imagen por cortesía de Affor Health.

En 2022, la campaña **#JuntosPorLaSaludMentalelTrabajo** involucró a más de 25 profesionales de empresas del sector de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de concienciar sobre la importancia de promover el cuidado de la salud mental en las organizaciones, la necesidad de prevenir los riesgos psicosociales y dar a conocer el impacto que tiene en la sociedad y en las empresas.



Imagen por cortesía de Affor Health.

La campaña contó con tres vídeos que abordan diferentes aspectos de la gestión psicosocial en las empresas. En el primer vídeo (<https://afforhealth.com/cuidar-de-las-personas-es-cuidar-de-las-organizaciones/>), dirigido a la dirección de las empresas, se traslada el mensaje de que cuidar de las personas es cuidar de la propia salud de las organizaciones, porque la salud mental es una realidad presente en el trabajo que es necesario abordar, ya que no solo afecta a las personas sino también al rendimiento de las organizaciones.

En el segundo vídeo (<https://afforhealth.com/la-gestion-de-la-salud-psicosocial-en-el-trabajo-como-oportunidad/>), dirigido a los responsables de prevención, se presenta la gestión de la salud psicosocial en el trabajo como una oportunidad para mejorar las empresas. Contar con profesionales como preventivistas o psicólogos ayuda a cuidar la salud mental de los trabajadores y tiene un retorno directo al aumentar la productividad, reducir el absentismo y mejorar el clima laboral.

El tercer y último vídeo (<https://afforhealth.com/la-salud-en-la-empresa-es-cosa-de-todos-y-todas/>), dirigido a los trabajadores, pretende concienciar y sensibilizar sobre el hecho de que la salud en la empresa es

cosa de todos, tanto de las compañías, incorporando programas de acompañamiento en salud mental para los empleados, como de cada uno de ellos, asumiendo la responsabilidad de autocuidarse no solo en el plano físico, sino también en el emocional.

Asimismo, la campaña **#JuntosPorLaSaludMentalelTrabajo** ha venido acompañada de una serie de acciones, como la página de lanzamiento específica sobre el Día de la Salud Mental, con contenido sobre la campaña, el desarrollo de contenido especializado con una serie de artículos sobre la importancia de hacer visible lo invisible y hablar sobre los principales problemas de salud mental (depresión, ansiedad, estrés laboral o suicidio), así como una nota de prensa para dar a conocer la campaña a través de las redes sociales.

Con mayor conocimiento y más herramientas, el personal tendrá más capacidad de identificar el problema y más capacidad de reacción y de pedir ayuda.

En España se están desarrollando también iniciativas similares para la sensibilización, como es el caso de la Confederación de Salud Mental, que ha realizado diferentes campañas, más de temática general sobre salud mental⁸.

Retos y perspectivas de futuro

Uno de los principales retos que aborda hoy en día la gestión de la salud mental en el trabajo es la concienciación, tan necesaria ante el estigma asociado a

las palabras “salud mental” en todos los ámbitos de la sociedad, si bien, como hemos mencionado anteriormente, la estigmatización va paulatinamente disminuyendo.

La campaña impulsada por Affor Health se ha dirigido a los principales actores que pueden transformar la realidad y hacer posible el cambio. Por un lado, se ha buscado implicar a los dirigentes de las empresas, porque la salud mental es una realidad presente en el trabajo que es necesario abordar, ya que no solo afecta a las personas sino también al rendimiento de las organizaciones. En segundo lugar, a los responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral de las empresas, dado que la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la relevancia de la salud en el trabajo, y especialmente el papel de los prevenciónistas en su cuidado. Finalmente, los propios trabajadores constituyen asimismo un reto, asumiendo su responsabilidad a nivel emocional y en su ámbito laboral.

Desde las administraciones públicas comienzan a haber cada vez más apoyos y recomendaciones en cuanto a la gestión de la salud mental en el trabajo, como es el caso del “Plan Estratégico 2022-2026” del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) sobre seguridad y salud laboral⁹. Es fundamental el apoyo institucional para impulsar estas políticas de prevención en salud mental en las organizaciones.

En resumen, la necesidad de desarrollar una cultura preventiva en cuanto a salud mental es urgente. Es necesario invertir recursos para las empresas (y desde las empresas) para promover el autoconocimiento físico, mental y emocional de los trabajadores, pues es la esencia de la prevención psicológica. Y prevenir antes que actuar: es clave realizar un seguimiento homogéneo y objetivo de la salud para detectar los daños. Para ampliar la información sobre estos retos para cuidar la salud mental en el trabajo se pueden consultar los vídeos de cinco expertos en la página web de la campaña impulsada por Affor Health¹⁰.

Bibliografía:

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>.
2. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>.

3. Affor Health. El uso intensivo de la tecnología: <https://afforhealth.com/el-uso-intensivo-de-la-tecnologia-incrementa-el-estres-de-los-trabajadores-especialmente-en-el-sector-educacion-y-sanidad/>.
4. INFOCOP. La carga de los problemas de salud mental es elevada en España, según un informe. <https://www.infocop.es/la-carga-de-los-problemas-de-salud-mental-es-elevada-en-espana-segun-un-informe/>.
5. Affor Health. Informe affor “Impacto del COVID-19 en la salud psicológica de los trabajadores en España”. <https://afforhealth.com/el-42-de-la-poblacion-trabajadora-encuestada-presenta-sintomas-de-ansiedad/>.
6. Affor Health. Informe Educación del estudio #affor “Impacto del COVID-19 en la salud psicológica de los trabajadores”. <https://afforhealth.com/mas-de-la-mitad-docentes-muestran-ansiedad-covid-19/>.
7. Affor Health. Presentación del estudio “Una mirada hacia la salud psicológica de la población de España”. <https://afforhealth.com/el-30-de-la-poblacion-espanola-considera-que-su-salud-psicologica-ha-empeorado-en-el-ultimo-ano/>.
8. Confederación Salud Mental España. <https://consaludmental.org>.
9. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. Plan estratégico del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022-2026. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Plan%20estrategico%20INSST%202022-2026.pdf>.
10. Affor Health. Retos para cuidar la salud mental en el trabajo. <https://afforhealth.com/dia-mundial-de-la-salud-mental/>.

Contacta con nosotros para cualquier pregunta:
brains@clustersalutmental.com
Para contactar directamente con las autoras:
Begoña Ávila - beگو.avila@afforhealth.com
Ester Castelló - ester.castello@afforhealth.com

PROYECTOS FINALISTAS DE ESTA CATEGORÍA:

Afforhealth

#JuntosPorLaSaludMentalenelTrabajo



DiBa

Xarxa d'Oficines Tècniques (OTL)



RESA

Resa Green

