

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO: UN DERECHO



Principado de
Asturias

Consejería de Ciencia,
Industria y Empleo



INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

UGT   **Asturias**

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Asturias ofrecemos nuestro apoyo incondicional a todos los representantes de los/las trabajadores/as, que, mediante su labor, trabajan para alcanzar mejoras en las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, las cuales repercuten de forma muy favorable entre los trabajadores.

Finalmente, todo lo que aquí se recoge puede ser complementado en el servicio de asesoramiento técnico y legal que el sindicato pone a su disposición a través del:

Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales
Plaza General Ordóñez, 1 - Planta 11
33005 Oviedo
Tel: 685 77 60 38

gabineteslaboral@asturias.ugt.org
<https://ugt-asturias.org/salud-laboral/>

En el código QR está toda la información de Secretaría de Salud Laboral de UGT Asturias:



Realizado por: Secretaría de Salud Laboral UGT Asturias
Junio 2026

1.INTRODUCCIÓN.....	4
2.SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.	5
3.NORMATIVA.....	7
4.FACTORES QUE AFECTAN A LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.	8
5.DATOS SOBRE SALUD MENTAL.	12
6.ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR LABORAL EN LA EMPRESA.....	13
7.ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR LABORAL EN EL TRABAJADOR.....	16
8.HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN.	17
8.1. HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO.	17
8.2. HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN.	18
9.ETAPAS DE LAS CONDICIONES DE SALUD MENTAL.	20
10.BENEFICIOS DE UNA BUENA SALUD MENTAL.....	21
10.1. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA.....	21
10.2. BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR.	22
10.3. BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD.....	23
11.EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA FOMENTAR LA SALUD EN EL TRABAJO.....	23
12.BIBLIOGRAFÍA.	27

1. INTRODUCCIÓN.

La Organización Mundial de la Salud define la salud mental como un estado de bienestar que permite a las personas afrontar las situaciones de estrés de la vida, desarrollar sus capacidades, aprender, trabajar adecuadamente e integrarse en su entorno. La salud mental forma parte esencial del bienestar general de las personas, entendiendo la salud no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un equilibrio físico, mental y social.

En los últimos años, especialmente tras la pandemia de la COVID19, la salud mental se ha convertido en una preocupación creciente también en el ámbito laboral. El trabajo ocupa una parte fundamental de la vida de las personas y puede actuar tanto como un espacio de desarrollo personal y bienestar como una fuente de riesgos psicosociales. Factores como la sobrecarga de trabajo, la presión constante, la inseguridad laboral, el acoso, la falta de apoyo organizativo o las dificultades de conciliación pueden afectar gravemente al equilibrio emocional de las personas trabajadoras y derivar en problemas como estrés, ansiedad, depresión o agotamiento emocional.

En las situaciones más graves, el deterioro prolongado de la salud mental puede incluso relacionarse con conductas autolesivas o suicidas. Aunque el suicidio es un fenómeno complejo y multicausal, distintos estudios señalan que determinadas condiciones laborales pueden actuar como factores desencadenantes o agravantes del sufrimiento psicológico, especialmente en sectores con elevada carga emocional, presión organizativa o exposición a situaciones conflictivas.

Por todo ello, resulta fundamental que las empresas desarrollen programas de promoción y protección de la salud mental, integrando la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales dentro de su gestión preventiva. Las personas son el principal activo

de cualquier organización y una persona trabajadora motivada y emocionalmente saludable contribuye a generar un mejor clima laboral, mayor satisfacción y un mayor compromiso con la empresa.

Además, promover una buena salud mental en el trabajo beneficia también a las propias organizaciones, ya que contribuye a reducir el absentismo laboral, mejorar la productividad, aumentar la competitividad y favorecer entornos laborales más saludables, seguros y humanos.

2. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.

En el documento **“Salud mental y trabajo: diagnóstico de situación”** del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) se analiza la relación entre los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y los problemas de salud mental en España. El estudio se basa en cuatro fuentes principales de información: el módulo especial de la Encuesta de Población Activa (EPA) 2020, el sistema PANOTRATSS sobre patologías no traumáticas relacionadas con el trabajo, la base Delt@ de accidentes laborales con baja y la Encuesta Europea de Salud-España 2020.

Uno de los principales hallazgos es que una parte importante de la población trabajadora está expuesta a factores laborales que pueden afectar negativamente a su salud mental. El factor más frecuente es la presión de tiempo o la sobrecarga de trabajo, que afecta aproximadamente a un tercio de las personas encuestadas. También destacan el trato difícil con clientes, pacientes o alumnos, la inseguridad laboral, la falta de comunicación dentro de las organizaciones y el acoso laboral. Estos factores aparecen con mayor intensidad en sectores como las actividades sanitarias y de servicios sociales, el transporte y almacenamiento, las actividades financieras y de seguros, la administración pública y la educación.

El informe muestra además que el deterioro de la salud mental relacionado con el trabajo afecta especialmente a determinados colectivos. Las mujeres presentan peores indicadores de salud mental que los hombres en prácticamente todas las fuentes analizadas. También existe una mayor vulnerabilidad entre las personas mayores de 50 años y entre quienes trabajan a tiempo parcial o en condiciones de temporalidad e inseguridad laboral. Según la EPA, alrededor del 1% de la población trabajadora afirma haber sufrido estrés, ansiedad o depresión causada o agravada por el trabajo en el último año, siendo más frecuente en mujeres y en determinados sectores como información y comunicaciones, actividades financieras y sanitarias.

En relación con las patologías laborales reconocidas, el sistema PANOTRATSS registró entre 2017 y 2020 un total de 363 casos de trastornos mentales y del comportamiento relacionados con el trabajo. La mayoría de estos casos correspondían a mujeres y los diagnósticos más habituales fueron los trastornos de ansiedad y el estrés postraumático.

Las ocupaciones más afectadas fueron médicos, profesionales de enfermería, conductores de autobús y trabajadores de atención al público. Además, la duración media de las bajas superó los cincuenta días, lo que refleja el importante impacto de estos problemas sobre la salud y la actividad laboral.

Por otra parte, el sistema Delt@ registró más de 2.700 accidentes laborales relacionados con daños psicológicos derivados de agresiones y amenazas. Nuevamente, las actividades sanitarias, el transporte, la administración pública y el comercio aparecen entre los sectores con mayor incidencia. El informe señala que las mujeres presentan casi el doble de incidencia que los hombres en este tipo de accidentes laborales.

La Encuesta Europea de Salud confirma esta tendencia general de deterioro de la salud mental. Aproximadamente un 3% de las personas

encuestadas declaró haber sufrido depresión en el último año y un 4,6% ansiedad. También se observó un elevado consumo de medicamentos relacionados con la salud mental, como tranquilizantes o antidepresivos. Los síntomas asociados a depresión, cansancio o problemas de sueño son más frecuentes entre mujeres, personas mayores, trabajadores con contratos parciales y empleados de sectores como el sanitario, los servicios sociales y las actividades domésticas.

El estudio concluye que los problemas de salud mental en el trabajo constituyen un reto prioritario para la prevención de riesgos laborales. Factores como la sobrecarga de trabajo, el acoso, la mala comunicación organizativa o la falta de apoyo tienen una fuerte asociación con la aparición de estrés, ansiedad y depresión. El INSST considera necesario reforzar la evaluación de riesgos psicosociales y desarrollar medidas preventivas específicas en los sectores más vulnerables. Asimismo, el informe subraya la importancia de incorporar la perspectiva de género y de mejorar la detección precoz de los trastornos mentales relacionados con el trabajo.

3. NORMATIVA.

Destacamos los artículos de la Ley 31/1995 de Prevención más significativos en relación con 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. 14.2.** 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.

- **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. 16.2.a.** 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.

4. FACTORES QUE AFECTAN A LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.

Como se ha señalado anteriormente, la salud mental en el entorno laboral constituye actualmente una de las áreas prioritarias de actuación en materia preventiva, debido al aumento de los problemas psicológicos relacionados con el trabajo y a las consecuencias que estos generan tanto en las personas trabajadoras como en las organizaciones. Además de afectar al bienestar individual, los problemas de salud mental repercuten directamente en la calidad del trabajo, el clima laboral, el absentismo y la productividad empresarial.

Existen diversos factores laborales que pueden influir negativamente en la salud mental de las personas trabajadoras, entre los que destacan:

- **Cargas de trabajo excesivas:** La acumulación de tareas, la presión continua para cumplir objetivos o plazos ajustados y las elevadas exigencias laborales pueden generar altos niveles de estrés, agotamiento físico y emocional.
- **Ambiente laboral:** Los entornos de trabajo poco saludables, caracterizados por situaciones de discriminación, desigualdad, conflictos, inseguridad laboral o falta de organización, representan un importante riesgo psicosocial y pueden afectar seriamente al bienestar emocional de la plantilla.
- **Horarios inflexibles o prolongados:** Las jornadas excesivas, los turnos prolongados o la falta de flexibilidad horaria dificultan el descanso y la desconexión, favoreciendo el cansancio acumulado, la fatiga mental y el deterioro de la salud psicológica.
- **Equilibrio entre trabajo y vida personal:** Mantener una adecuada conciliación entre la vida laboral y personal es esencial para preservar la salud física y mental. La dificultad para compatibilizar ambas esferas puede generar estrés y afectar negativamente al bienestar general.
- **Falta de control sobre el trabajo:** La ausencia de autonomía, la escasa participación en la toma de decisiones o la imposibilidad de organizar las propias tareas pueden provocar sentimientos de frustración, inseguridad y pérdida de motivación.
- **Condiciones físicas inseguras o deficientes:** Trabajar en entornos inseguros o con insuficientes medidas de protección puede aumentar la sensación de riesgo, ansiedad e inseguridad entre las personas trabajadoras.

- **Apoyo limitado y relaciones interpersonales:** La falta de apoyo por parte de superiores o compañeros, así como unas relaciones laborales conflictivas, pueden incrementar el aislamiento y dificultar la gestión de los problemas derivados del trabajo.

Por todo ello, resulta imprescindible fomentar entornos laborales saludables que favorezcan el bienestar psicológico y emocional de las personas trabajadoras, así como identificar y prevenir los riesgos psicosociales presentes en las organizaciones. La implantación de políticas y medidas específicas de promoción de la salud mental es fundamental para proteger a la plantilla y construir espacios de trabajo más seguros, saludables y sostenibles.

FACTORES QUE AFECTAN A LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Estos factores pueden generar estrés, ansiedad, agotamiento y afectar al bienestar de las personas trabajadoras.



1 CARGAS DE TRABAJO EXCESIVAS

El exceso de tareas, la presión y los plazos ajustados provocan estrés y agotamiento.



2 AMBIENTE LABORAL NEGATIVO

La discriminación, los conflictos, la inseguridad laboral y la falta de organización perjudican el bienestar emocional.



3 HORARIOS INFLEXIBLES O PROLONGADOS

Las jornadas largas o los turnos extensos dificultan el descanso y generan cansancio y fatiga mental.



4 DIFICULTAD PARA CONCILIAR

Una mala conciliación entre la vida laboral y personal genera estrés y afecta a la salud física y mental.



5 FALTA DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO

La falta de autonomía y de participación provoca frustración, inseguridad y desmotivación.



6 CONDICIONES FÍSICAS INSEGURAS O DEFICIENTES

Los entornos inseguros aumentan la sensación de riesgo, ansiedad e inseguridad.



7 FALTA DE APOYO Y MALAS RELACIONES

La falta de apoyo y las relaciones conflictivas incrementan el aislamiento y dificultan la gestión de problemas.

5. DATOS SOBRE SALUD MENTAL.

El **6,7%** de la población de España presenta problemas de ansiedad, exactamente la misma cifra de personas con depresión.

ANSIEDAD
6,7%



DEPRESIÓN
6,7%



En ambas, la prevalencia es más del doble en mujeres (9,2%) que en hombres (4%).



MUJERES
9,2%



HOMBRES
4%

Entre el **2,5%** y el **3%** de la población adulta tiene un trastorno mental grave.



Esto supone más de un millón de personas.

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.



9% -----> 25%

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.



Entre el **11%** y el **27%** de problemas de salud mental pueden atribuirse a las condiciones de trabajo.

11%
27%



En España, sólo el estrés laboral provoca casi el **30%** de las bajas laborales.

30%



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 laborales 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.



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.



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.



Hasta un **28%** de las personas trabajadoras dice sufrir estrés en el Trabajo.



Encuestas ESENER realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, del INEST, también señalan estrés, conciliación, relaciones, clima laboral, acoso y violencia entre los principales factores de riesgo para la salud mental en el ambiente laboral.



Estrés



Conciliación



Relaciones



Clima laboral



Acoso



Violencia

6. ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR LABORAL EN LA EMPRESA.

Las empresas desempeñan un papel fundamental en la protección y promoción de la salud mental de las personas trabajadoras. La implantación de medidas preventivas y de apoyo emocional no solo mejora el bienestar de la plantilla, sino que también favorece un mejor clima laboral, aumenta la motivación y contribuye a reducir problemas como el absentismo, los conflictos laborales o la pérdida de productividad. Para ello, es necesario desarrollar estrategias que permitan crear entornos de trabajo saludables, seguros y respetuosos con las necesidades de las personas.

- **Fomentar la participación y la implicación de las personas trabajadoras:** promover la participación activa de la plantilla en la organización del trabajo y en la toma de decisiones contribuye a generar un mayor sentimiento de pertenencia y compromiso. Escuchar las opiniones de las personas trabajadoras, facilitar espacios de diálogo y permitir que participen en cuestiones relacionadas con sus funciones o condiciones laborales ayuda a mejorar el ambiente de trabajo y reduce el estrés asociado a la falta de control.
- **Definir claramente funciones y responsabilidades:** la ambigüedad en las tareas o la falta de claridad en las responsabilidades puede generar inseguridad, ansiedad y conflictos laborales. Por ello, es importante que cada persona trabajadora conozca de manera precisa cuáles son sus funciones, objetivos y responsabilidades dentro de la organización.
- **Favorecer la conciliación laboral y personal:** facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal es una de las medidas más eficaces para prevenir el agotamiento emocional. La

implantación de horarios flexibles, el teletrabajo cuando sea posible, la adaptación de jornadas o el respeto a los tiempos de descanso y desconexión digital contribuyen a mejorar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

- **Gestionar adecuadamente la carga de trabajo:** las cargas de trabajo excesivas, la presión constante o la falta de recursos son algunas de las principales causas de estrés laboral. Las empresas deben planificar adecuadamente las tareas, distribuir equilibradamente las responsabilidades y evitar ritmos de trabajo que resulten perjudiciales para la salud física y mental de la plantilla.
- **Promover un entorno laboral respetuoso e inclusivo:** es imprescindible fomentar relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad y la no discriminación. La prevención del acoso laboral, de las conductas violentas o de cualquier actitud despectiva debe formar parte de la cultura preventiva de la empresa. Un entorno seguro y libre de hostilidad favorece la confianza, la cooperación y el bienestar emocional.
- **Impulsar la formación y sensibilización en salud mental:** la formación continua permite que las personas trabajadoras desarrollen sus capacidades y afronten con mayor seguridad sus tareas laborales. Además, ofrecer información y formación específica sobre salud mental, gestión emocional, prevención del estrés o identificación de señales de malestar psicológico ayuda a normalizar estos problemas y favorece una mayor concienciación dentro de la organización.
- **Establecer protocolos de apoyo y resolución de conflictos:** contar con procedimientos claros para la gestión de conflictos laborales, situaciones de acoso o problemas emocionales permite actuar de manera rápida y eficaz ante posibles situaciones de riesgo. También es recomendable disponer de canales confidenciales de comunicación y apoyo psicológico para las personas trabajadoras que lo necesiten.

- **Reconocer y valorar el trabajo realizado:** el reconocimiento profesional y la valoración del esfuerzo realizado tienen un impacto muy positivo sobre la autoestima, la motivación y el bienestar emocional. Las empresas deben fomentar culturas organizativas donde se reconozca el compromiso, la implicación y los logros de las personas trabajadoras.
- **Potenciar el apoyo social y el trabajo en equipo:** mantener buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa es un factor protector frente al estrés y otros riesgos psicosociales. Fomentar la cooperación, el compañerismo y el apoyo entre equipos mejora el clima laboral y ayuda a afrontar de manera más positiva las dificultades del trabajo.
- **Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales:** la identificación y evaluación periódica de los riesgos psicosociales es fundamental para detectar problemas organizativos que puedan afectar a la salud mental de la plantilla. Estas evaluaciones permiten implantar medidas preventivas adaptadas a las necesidades reales de la empresa y realizar un seguimiento continuo de su eficacia.
- **Crear una cultura preventiva centrada en las personas:** la salud mental debe integrarse como parte esencial de la prevención de riesgos laborales y de la estrategia empresarial. Hablar abiertamente sobre salud mental, eliminar estigmas y promover políticas de bienestar contribuye a crear organizaciones más saludables, humanas y sostenibles, donde las personas trabajadoras se sientan protegidas y valoradas.
- **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. ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR LABORAL EN EL TRABAJADOR.

- Realizar pequeñas pausas durante la jornada laboral puede ayudar a reducir la tensión y recuperar la concentración. Incluso en momentos de elevada carga de trabajo, dedicar unos minutos al descanso favorece la claridad mental y disminuye el estrés.
- Mantener una buena comunicación con los compañeros y compañeras es fundamental para el bienestar emocional. Compartir conversaciones cotidianas o temas ajenos al trabajo ayuda a crear un ambiente más cercano y relajado, reduciendo la presión laboral.
- Cuando una situación genera estrés, frustración o enfado, es recomendable tomar cierta distancia de forma momentánea. Detenerse unos minutos y analizar el problema desde otra perspectiva puede facilitar una respuesta más calmada y racional.
- Es importante establecer objetivos y expectativas realistas tanto para uno mismo como para los demás. Exigencias excesivas o niveles de autoexigencia demasiado altos pueden generar ansiedad y agotamiento emocional.
- Aprender a poner límites, expresar necesidades y pedir ayuda cuando sea necesario resulta fundamental para prevenir la sobrecarga física y mental.
- Mantener hábitos de vida saludables influye positivamente en la salud mental. Una alimentación equilibrada, el descanso adecuado y la práctica regular de ejercicio físico contribuyen a mejorar el estado de ánimo y el bienestar general, tanto dentro como fuera del trabajo.

- Dedicar tiempo a actividades de ocio o aficiones personales permite desconectar de las obligaciones laborales, reducir el estrés y mejorar el equilibrio emocional.

8. HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN.

8.1. HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO.

- **Entrevista clínica:** Es una de las principales herramientas utilizadas en la evaluación psicológica. Mediante el diálogo entre el profesional y la persona evaluada, se recopila información relevante acerca de su estado emocional, pensamientos y comportamiento.
- **Cuestionarios y escalas:** Son instrumentos estandarizados diseñados para medir distintos aspectos de la salud mental, como niveles de ansiedad, depresión, estrés, autoestima y otros indicadores relacionados con el bienestar psicológico.
- **Observación directa:** La observación en el entorno laboral permite detectar posibles señales de dificultades emocionales. Cambios en la conducta, en la productividad o en la forma de relacionarse con los demás pueden ser indicativos de problemas de salud mental.
- **Pruebas proyectivas:** Herramientas como el test de Rorschach o el TAT (Test de Apercepción Temática) ayudan a analizar aspectos profundos de la personalidad y posibles alteraciones psicológicas. Aunque no están enfocadas exclusivamente en el ámbito laboral, aportan información útil sobre el estado mental general.
- **Indicadores de absentismo y presentismo:** Tanto las ausencias frecuentes al trabajo como la disminución del rendimiento pese a la presencia física en el puesto pueden

reflejar dificultades relacionadas con la salud mental dentro de una organización.

8.2. HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN.

- **Medición del estrés laboral:** Es esencial analizar tanto las condiciones psicosociales del entorno de trabajo como la manera en que cada persona percibe el estrés. El objetivo no es únicamente detectar trabajadores con altos niveles de estrés, sino también identificar los factores del entorno laboral que lo generan o favorecen.
- **Herramientas psicométricas:** Estos instrumentos permiten evaluar los riesgos psicosociales presentes en el ámbito laboral, considerando tanto las condiciones de trabajo como las características individuales de cada trabajador.
- **Cuestionario de autoevaluación:** A través de un cuestionario de 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.



AUTOEVALUACIÓN

Evalúe las siguientes preguntas marcando
Sí o No según corresponda.



- | | | | |
|----|---|--------------------------|--------------------------|
| 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 |

- **Predominio de respuestas afirmativas:** Indica que la empresa mantiene una implicación elevada con la protección y promoción del bienestar psicosocial de su plantilla.
- **Mayoría de respuestas negativas:** La empresa debe reforzar sus actuaciones en materia psicosocial, iniciando una evaluación de los riesgos existentes y desarrollando un plan de acción orientado a su prevención y mejora.

9. ETAPAS DE LAS CONDICIONES DE SALUD MENTAL.

Etapas de las condiciones de salud mental

Característica	Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
Síntomas	Leves, sensación de que algo no está bien	Aumentan en frecuencia y severidad	Empeoran con recaídas y episodios recurrentes	Persistentes y serios, ponen en peligro la propia vida
Funcionamiento	Mantiene la capacidad, aunque con dificultad	Interfiere con las actividades y funciones de la vida	Seria interferencia con las actividades y roles de la vida	Incapacidad, desarrollo de otros problemas de salud
Impacto	No hay impacto significativo en la vida	El rendimiento laboral o escolar se dificultará	Pérdida de control de la vida	Potencial de crisis, pérdida de la vida

10. BENEFICIOS DE UNA BUENA SALUD MENTAL.

10.1. 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 respuestas. actitudes positivas obtienen mejores entornos de trabajo.
- 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.

10.2. BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR.

- 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.

10.3. BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD.

La sociedad dispone de empresas comprometidas con la responsabilidad social, cuyas actuaciones contribuyen de forma positiva al bienestar y a la calidad de vida de la ciudadanía. Muchas de las medidas implantadas en el ámbito laboral tienen además un impacto relevante en la salud pública, especialmente en la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en el fomento de hábitos saludables.

Estas iniciativas también favorecen la salud mental de la población, impulsan la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social —como personas con discapacidad, exreclusas, migrantes, jóvenes o mujeres víctimas de violencia de género— y ofrecen oportunidades para desarrollar una vida autónoma e independiente, reduciendo la dependencia de prestaciones sociales.

11. EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA FOMENTAR LA SALUD EN EL TRABAJO.

- Establecer una adecuada organización del trabajo que permita mantener una carga laboral equilibrada y acorde con los

recursos disponibles, evitando situaciones de sobrecarga de trabajo. Para ello, se planificarán objetivos realistas y alcanzables, se distribuirán las tareas de forma equitativa entre los miembros de la plantilla y se revisarán periódicamente las cargas de trabajo para adaptarlas a las necesidades existentes. Asimismo, se fomentará la participación de las personas trabajadoras en aquellos aspectos relacionados con la organización de sus tareas y procesos de trabajo, favoreciendo una mayor autonomía, implicación y satisfacción laboral.

- 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:
 - Cursos de actualización profesional.
 - Formación técnica y preventiva.
 - Desarrollo de habilidades sociales y de liderazgo.
 - Formación en salud mental y gestión del estrés.
 - Priorización de la promoción del personal interno frente a contrataciones externas.
 - Transparencia en los procesos de selección y ascenso.
 - Formación a mandos sobre detección precoz de problemas psicosociales.
 - Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Programa de apoyo psicológico gestionado por una empresa especializada externa, que ofrezca atención profesional y

confidencial para abordar situaciones de estrés, ansiedad, problemas emocionales o dificultades personales y laborales. El servicio podrá prestarse de forma presencial, telefónica o telemática, garantizando en todo momento la privacidad de las personas usuarias.

- Desarrollo de campañas informativas periódicas que permitan a los trabajadores identificar los principales síntomas y factores de riesgo asociados a la ansiedad, el estrés y la depresión. Incluyendo carteles, guías, talleres o sesiones informativas dirigidas a fomentar hábitos saludables, reducir el estigma asociado a los problemas de salud mental y promover la búsqueda temprana de apoyo profesional cuando sea necesario.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 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.
- 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.
- Medidas para promover la alimentación saludable:
 - Realización de talleres o charlas sobre nutrición y alimentación saludable.
 - Difusión de materiales informativos con recomendaciones nutricionales.
 - Inclusión de opciones saludables en comedores, cafeterías o máquinas expendedoras.

- Promoción de campañas de hidratación, especialmente en trabajos con exposición al calor.
- Organización de jornadas temáticas relacionadas con la alimentación equilibrada.
- Fomento del ejercicio físico:
 - Programas de pausas activas o ejercicios de estiramiento durante la jornada.
 - Convenios con gimnasios o actividades deportivas para la plantilla.
 - Promoción del uso de escaleras y desplazamientos activos.
 - Organización de actividades deportivas, caminatas o retos saludables.
 - Campañas informativas sobre los beneficios del ejercicio físico.
- Programas de deshabituación tabáquica:
 - Campañas de sensibilización sobre los riesgos del consumo de tabaco.
 - Acceso a programas de apoyo para dejar de fumar.
 - Asesoramiento sanitario o psicológico especializado.
 - Difusión de recursos y líneas de ayuda para la deshabituación.
 - Refuerzo de espacios laborales libres de humo.
- Implantación de un Plan de Prevención y Acompañamiento en Materia de Adicciones (PAMA) con el objetivo de prevenir el consumo de alcohol, drogas y otras conductas adictivas que puedan afectar a la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras.
- Reincorporación al trabajo tras baja por motivos de salud mental:

Establecer un procedimiento de reincorporación progresiva para las personas trabajadoras que regresen tras una baja por motivos de salud mental, facilitando una adaptación segura y adecuada a sus funciones. Cuando sea necesario, se valorará la adopción de medidas como la adaptación temporal del puesto, la revisión de la carga de trabajo, la flexibilización de horarios o el seguimiento por parte de la empresa y del servicio de prevención, con el objetivo de favorecer la recuperación, prevenir recaídas y garantizar una integración satisfactoria en el entorno laboral.

12. BIBLIOGRAFÍA.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y sus modificaciones posteriores.
- Guía de salud mental en el trabajo: un recorrido hacia la felicidad. CEOCYL
- Salud mental y trabajo: Diagnóstico de la situación. INSST.

Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales
UGT Asturias
Secretaría Salud Laboral
Pz General Ordóñez 1, Planta 11
33005 Oviedo

