

#JornadasINSST

JORNADA TÉCNICA · 29.10.25

SALUD MENTAL |

RETORNO AL TRABAJO

EL PAPEL DEL TRABAJO COMO DETERMINANTE DE SALUD MENTAL



María Villaplana García

Vicedecana Relaciones Institucionales, Comunicación y Planificación UMU



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

Departamento
de Psiquiatría y
Psicología Social



El impacto del Trabajo en la Salud Mental



■ Preocupación por los **Trastornos de Salud Mental** y el **Malestar en el Trabajo**.

■ Los **Condiciones laborales Psicosociales** – Estrés, tensión, malestar y trastornos mentales.

- Los datos refrendan **conclusiones preocupantes** (OSH-Pulse y ESENER / EU-OSHA):
- 27 % de los **trabajadores sufre** estrés, ansiedad o depresión provocados o agravados por el trabajo
 - **MicroPymes** subestiman los riesgos psicosociales y carecen de medidas preventivas adecuadas /y/ siguen enfrentándose a grandes desafíos para la gestión de la SST
 - Se reconoce que estos riesgos son endémicos en los entornos de trabajo
 - Las medidas de gestión de riesgos psicosociales no están muy extendidas entre las empresas



Indicadores del impacto del Trabajo en la Salud Mental

The State of Workplace Mental Health in the U.S. in 2021



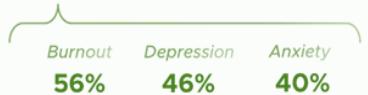
IN PARTNERSHIP WITH
qualtricsTM servicenow.

SPONSORED BY
MORRISON FOERSTER

THE ISSUE

Mental health challenges are near-universal.

76% reported experiencing at least one symptom of a mental health condition in the past year.



The way we're working isn't working.

84% reported at least one workplace factor that negatively impacted their mental health.



BRIGHT SPOTS

Talking about mental health at work is increasingly the norm.

65% have talked about their mental health to someone at work in the past year.

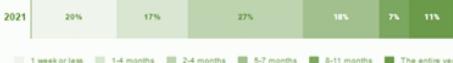


Culture efforts are on the rise.



Mental health challenges are increasingly the norm.

36% of symptoms cumulatively lasted five months to an entire year.
80% lasted one month or longer.



THE IMPACT

Employees are leaving their jobs for their mental health.

50%

of full-time U.S. workers have left a previous role due, at least in part, to mental health reasons.

This number rises to...

- 81% of Gen Z respondents
- 68% of Millennial respondents
- 32% when considering voluntary departures

Productivity losses are growing.

On average, workers reported performing at **72%** of their full capability in the past year when considering their mental health.

Absenteeism is on the rise.

On average, respondents missed **8 days** due to mental health

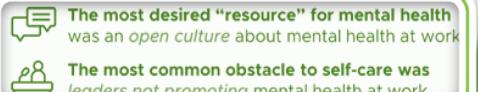
Younger workers and historically underrepresented communities are disproportionately impacted.

These groups tended to be:

- More likely to report mental health symptoms.
- More negatively impacted by the work environment.
- More likely to have leave jobs for mental health.

OPPORTUNITIES

Advocate for mental health.



* Generación Z (4-22 años)
Millennials (23-38 años)
Generación X (39-54 años)
Baby Boomers (55-73 años)

Investment pays off.

Those who felt supported by their employer with their mental health overall were:

~Half as likely to report symptoms lasting 5 – 12 months.
3X more likely to be comfortable talking about mental health to their manager and HR.
2.5X more likely to intend to stay at their company for 2+ years.
5.6X more likely to trust their company and its leaders.

Get the full report

La Cultura de Apoyo a la Salud Mental -Proactivos ROI 6:1 vs Reactivos 3:1

LY/msp-2021-report



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Salud y Trastorno Mental

.. estado completo de bienestar

Salud (+) ... un estado de bienestar mental que permite a las personas afrontar el estrés de la vida, desarrollar sus capacidades, aprender y trabajar bien, y contribuir a su comunidad (**Salud Mental**).

Bienestar mental/emocional .. abarca la experiencia de un estado de ánimo positivo, calma y vitalidad (OMS-5).

La **Salud Mental** influye en cómo pensamos, actuamos, expresamos sentimientos, interactuamos con otras personas, tomamos decisiones, disfrutamos de la vida y colaboramos con la sociedad.

Los **Trastornos Mentales** son afecciones significativas caracterizadas por pensamientos, emociones o comportamientos alterados con **angustia** asociada y **deterioro** del funcionamiento general de la persona.

Los **Trastornos Mentales Comunes (TMC)** son los más prevalentes.



Salud Mental

Bienestar



-



+



Condición de Salud Mental

(Villaplana y García-Izquierdo, 2024)

- Las **Disfunciones Laborales** son alteraciones psicológicas con implicaciones para el adecuado desempeño de los roles exigidos por el puesto de trabajo (pe. insatisfacción laboral, conductas contra productivas, etc.).
- Un **problema de salud mental** afecta a cómo una persona pensa, se siente, se comporta y se relaciona con los demás (menos grave que un trastorno mental)

“**Trastornos Subclínicos**”, tienen una gran prevalencia entre la población laboral (Hassar y Cox, 2012).

- más frecuentes y menos persistentes en el tiempo que TM
- conllevan un grado significativo de sufrimiento personal y disminución del rendimiento laboral.

Los **Trastornos Mentales** se manifiestan a través de **signos** -evidencias observadas- y **síntomas** -experiencias que la persona indica de una enfermedad o alteración en el estado de su salud-.



Indicadores de Bienestar Laboral

“..el estado de salud* general, físico y mental de las personas, así como, sus *experiencias* de satisfacción” (Danna & Griffin, 1999).

*La salud de los empleados se considera una subdimensión del bienestar

1- Indicadores del bienestar (referidos Salud -- AUSENCIA)

- Resultados psicológicos (angustia, ansiedad y agotamiento emocional).
- Resultados fisiológicos (presión arterial, afecciones cardíacas y el agotamiento físico general...,,)

2- Indicadores del Bienestar (Nielsen, et al. 2017). en términos de resultado:

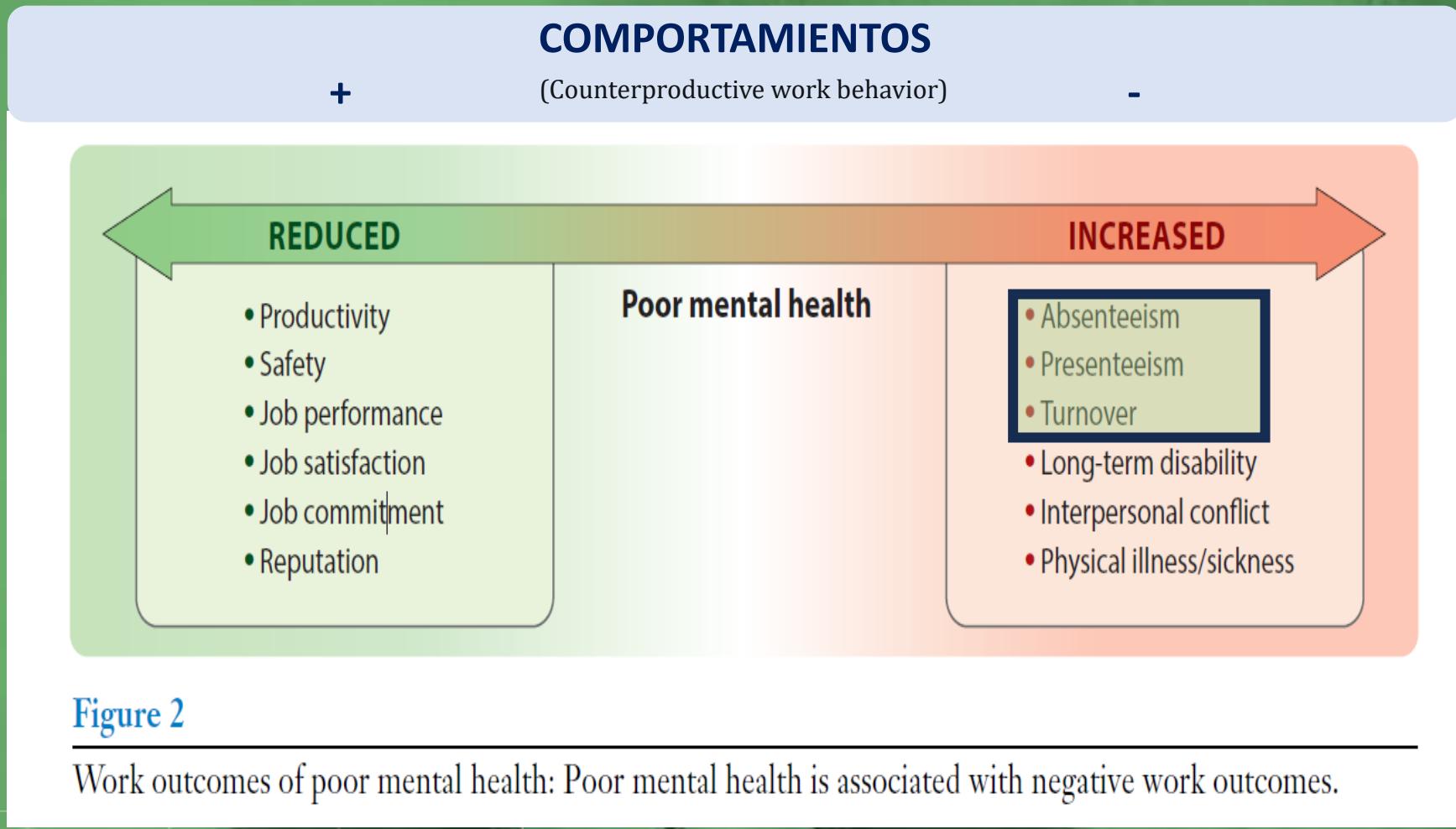
- la satisfacción laboral,*
 - la felicidad,*
 - el compromiso organizacional,*
 - la intención de permanecer en la organización,*
 - engagement con el trabajo*
- Instituto Nacional de
Salud y Seguridad en el Trabajo**



Indicadores de Resultado

Las consecuencias de la pérdida de bienestar en el lugar de trabajo

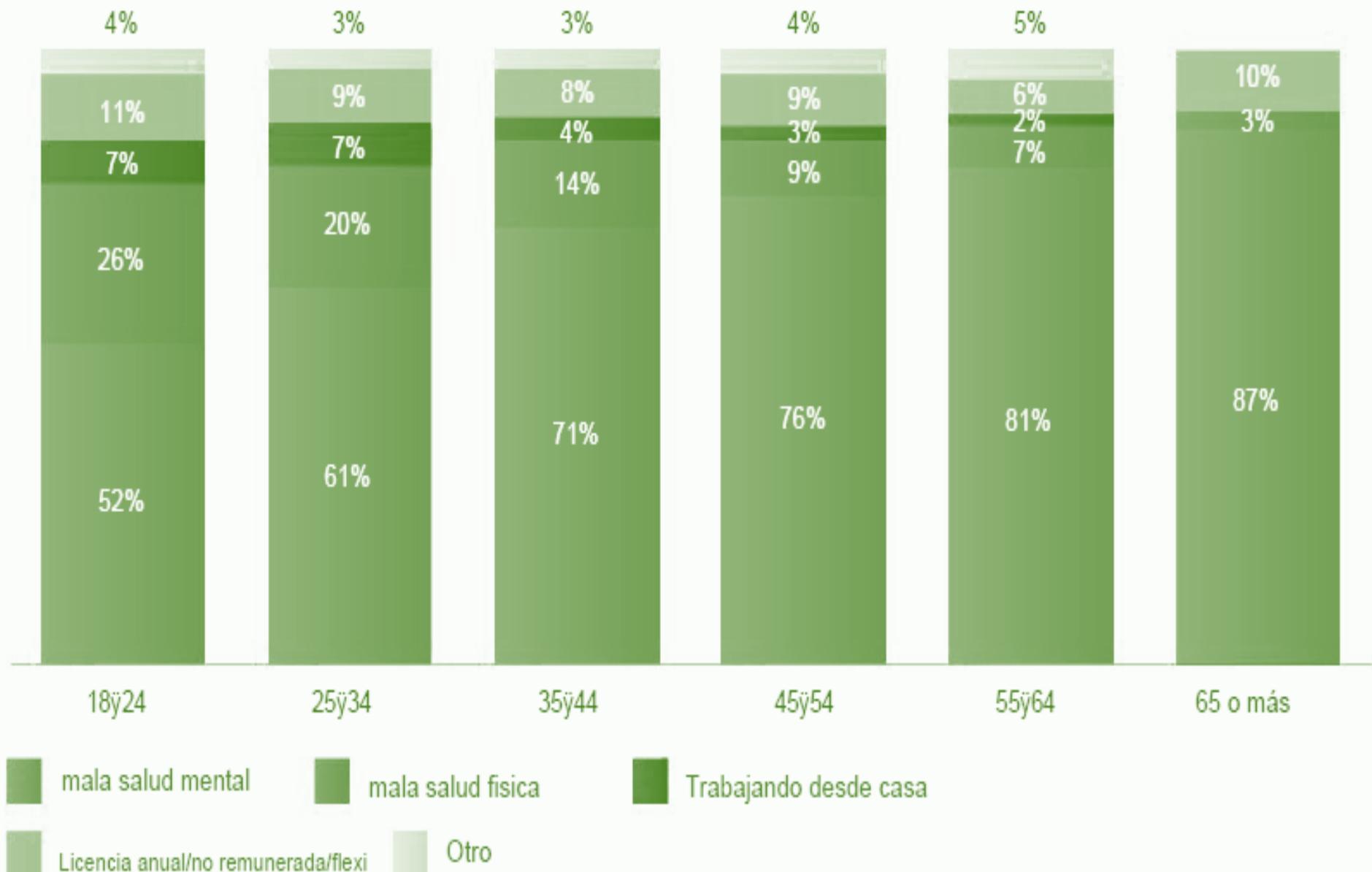
comportamientos asociados con las respuestas al bienestar en el lugar de trabajo. Hesketh, I. and Cooper, (2014)



Razones dadas para la reducción del trabajo relacionada con la salud mental en SMEs 3,5

Por edad, 2018/19

Sobre el coste de los absences



LOS MODELOS EXPLICATIVOS

4 D's (Salanova y Schaufeli, 2004)
Diseases, Disorders
Damages Disabilities

ENFOQUES desde los que abordar la Seguridad, la Salud y el Bienestar

Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (POHP)

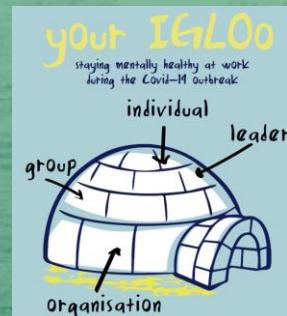
«A menos que haya una base e investigación académica, las cosas tienden a ser una moda».

- Prof. Dr. Kim Cameron

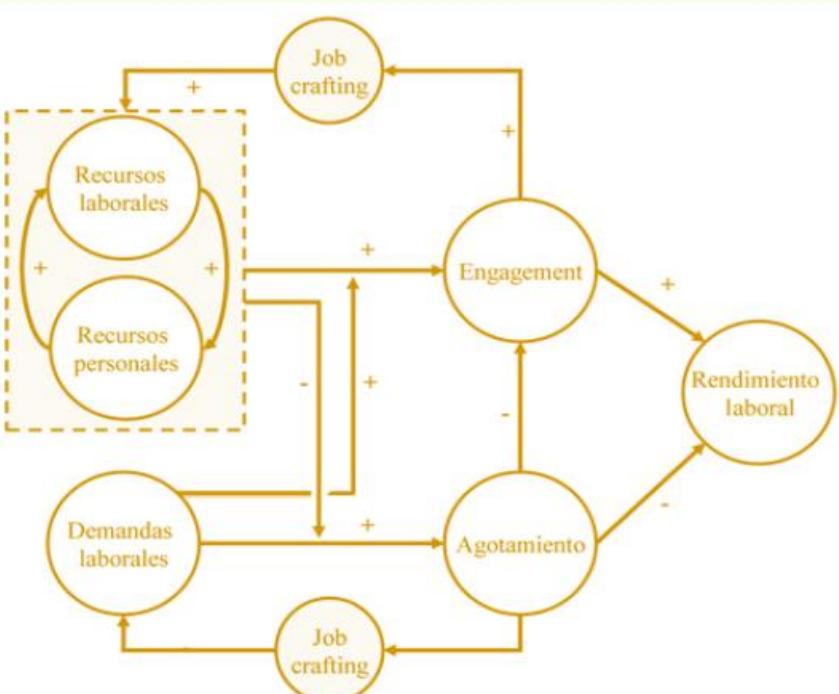
“Aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (NIOSH).

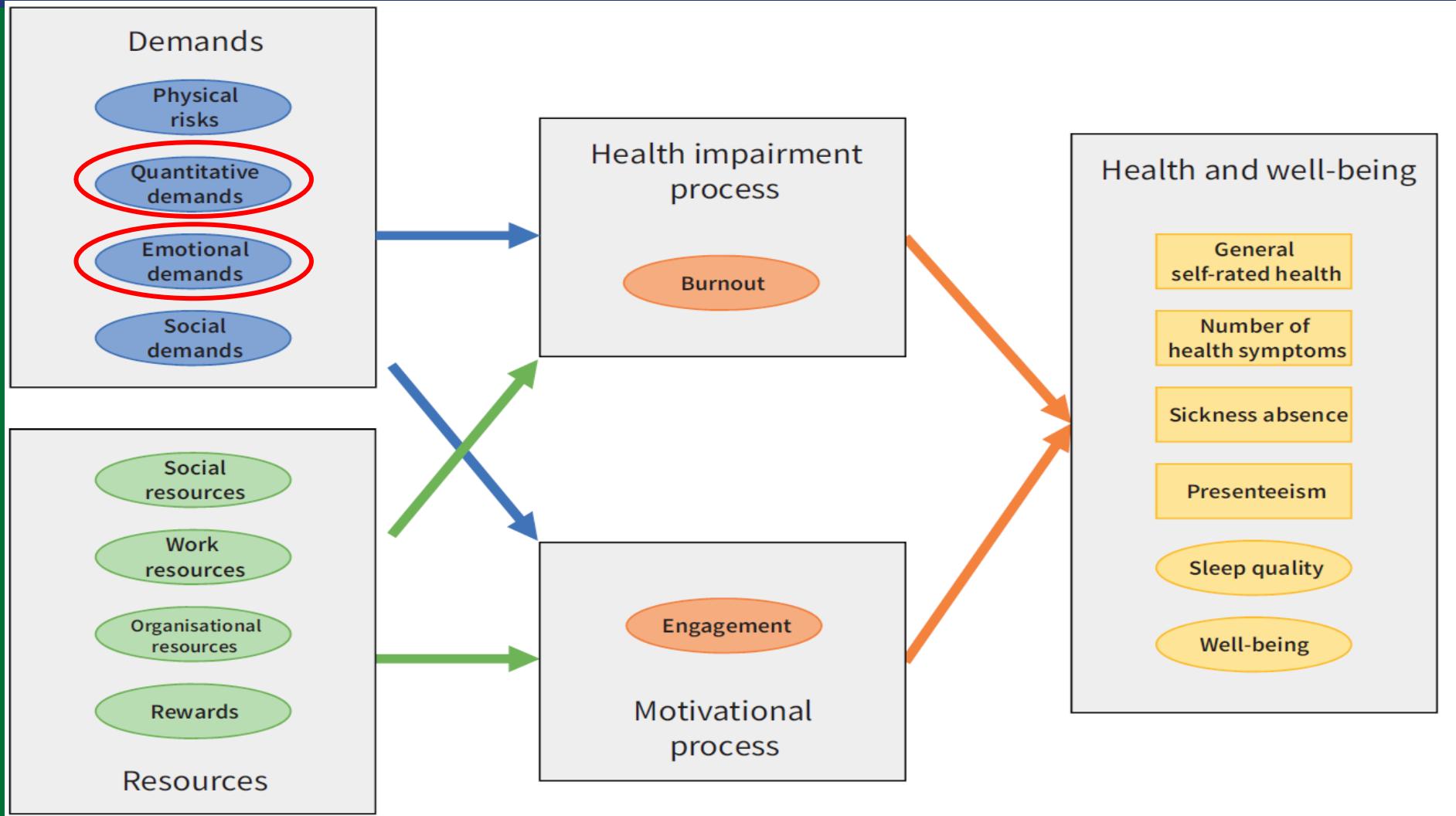
Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)

Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001



Modelo IGLO-O





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DEL TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



insst

Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo



IMPLEMENTACIÓN DE LAS FASES DE INTERVENCIÓN

Orienta las actuaciones a emprender por la empresa para conseguir prosperar en la Salud Mental en el trabajo.

Las fases ordenan y guían las intervenciones de la empresa estableciendo una jerarquía de prioridades.

Fase de intervención Primaria:

- Prevención Factores y Riesgos Psicosociales
- Vigilancia de la Salud

Fase de Intervención Secundaria:

Protección y Promoción de recursos personales y organizacionales.

Fase de Intervención terciaria:

Apoyo y recuperación

- Retorno al trabajo
- Adaptación y ajuste
- Apoyo a las personas

Employees' experience of supervisor behaviour – a support or a hindrance on their return-to-work journey with a CMD? A qualitative study

Karina Nielsen  ^a and Jo Yarker ^b

^aSheffield University Management School, Institute for Work Psychology, University of Sheffield, Sheffield, UK; ^bDepartment of Organizational Psychology, Birkbeck, University of London, London, UK

Tipos de comportamiento de los supervisores:

- 1- **Los compasivos:** empatía y habilidades de comunicación, en colaboración para identificar ajustes de trabajo apropiados. Apoyo continuo.
- 2- **Los indiferentes:** sin habilidades y motivación de apoyo al RAT. Aplican políticas de la organización..
- 3- **Los degradantes:** falta de comprensión, actitudes y comportamientos estigmatizantes.



#JornadasINSST

¡GRACIAS!

#JornadasINSST

Dra. María Villaplana García



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

Departamento
de Psiquiatría y
Psicología Social



#JornadasINSST

¡GRACIAS!

Síguenos en:

