HACIA PUESTOS DE TRABAJO ADMINISTRATIVOS INCLUSIVOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON

PROBLEMAS DE SALUD MENTAL



CONSIDERACIONES PARA INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título: Hacia puestos de trabajo administrativos inclusivos para personas trabajadoras con problemas de salud mental.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por: Laura Gómez Armesto.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid.
Tel. 91 363 41 00, Fax 91 363 43 27.
www.insst.es.

Maquetación: EDITORIAL MIC.
C/ Artesiano, S/N Polígono Ind. Trobajo del Camino, 24010 León .
Tel. 91 576 62 14.
mic@editorialmic.com.

Edición: Madrid, septiembre 2026.

NIPO (en línea): 118-26-035-4.

Hipervínculos: El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

http://cpage.mpr.gob.es.

Catálogo de publicaciones del INSST:

http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones.

Índice

¿QUÉ ENTENDEMOS POR PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL? 04

PREVIO A LA INCORPORACIÓN. 05

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO. 05

¿QUÉ ENTENDEMOS POR PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL?

Se trata de un término utilizado para referirse a un amplio conjunto de situaciones relacionadas con la salud mental, que pueden abarcar desde el malestar emocional derivado de experiencias de sufrimiento en los fenómenos relacionales y en los procesos sociales en los que la persona participa, hasta el diagnóstico de una enfermedad. Estas situaciones pueden afectar al bienestar psicológico y emocional e influir en la manera de pensar, sentir, relacionarse y afrontar las demandas del entorno, incluido el ámbito social y laboral.

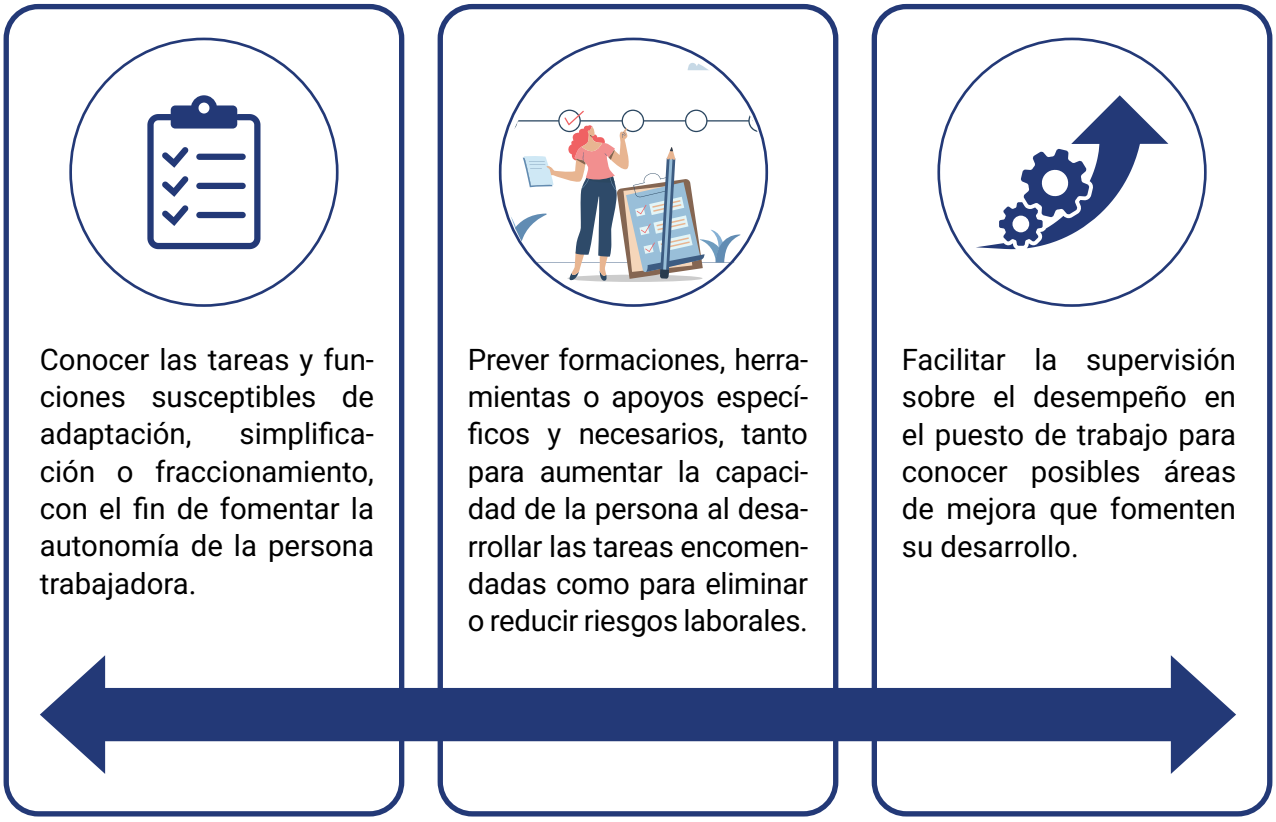
En este contexto, la persona puede quedar atrapada en experiencias de malestar ante las que genera diversas respuestas y que pueden repercutir en su funcionamiento social y profesional. Asimismo, el hecho de contar con un diagnóstico puede dar lugar, o no, al reconocimiento de una discapacidad, en función de cada caso.

Estas situaciones pueden generar dificultades en la percepción del entorno, en la gestión y la respuesta ante situaciones de emergencia o en la interpretación de estímulos, lo que puede requerir apoyos específicos para garantizar un entorno seguro. Asimismo, su impacto no se limita al plano individual, sino que también puede manifestarse en la dimensión relacional, influyendo en la interacción con las personas responsables, el equipo de trabajo y la organización en su conjunto.

La evaluación del puesto de trabajo *in situ* es clave, ya que permite identificar necesidades reales de adaptación en función de los riesgos laborales identificados y de la valoración del ajuste entre las exigencias derivadas de las tareas administrativas y las capacidades de las personas trabajadoras. De este modo, se favorece la igualdad de condiciones, la seguridad y la salud, y el desarrollo personal y profesional de la persona trabajadora.

PREVIO A LA INCORPORACIÓN.

Con carácter previo a la incorporación de una persona trabajadora con problemas de salud mental, conviene contar con una descripción clara y detallada de las funciones y tareas específicas del puesto, así como de los riesgos asociados al mismo y de los conocimientos y las habilidades necesarias para su correcto desempeño. Esto permite:



MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Se presentan diversas consideraciones clave para promover la inclusión laboral de personas con problemas de salud mental en puestos administrativos, promoviendo condiciones adecuadas de seguridad y salud mediante:

- el análisis de las demandas y los requisitos habituales de las tareas desarrolladas en este entorno laboral, y
- la identificación de posibles situaciones que puedan generar barreras o requerir medidas preventivas o de adaptación.

Asimismo, es fundamental tener en cuenta que las necesidades de apoyo y de adaptación pueden variar en función de las características individuales y de la posible coexistencia de otras discapacidades. Esto puede

requerir adaptaciones específicas, así como la provisión de productos o tecnologías de apoyo que faciliten el desempeño de las tareas y contribuyan a eliminar o reducir los riesgos laborales asociados.

La diversidad de las personas implica que la prevención y la adaptación no pueden ser uniformes, sino que deben responder a las capacidades y necesidades particulares de cada persona trabajadora.

1ª. ADAPTACIÓN DEL PUESTO Y ENTORNO FÍSICO.

- Garantizar un espacio físico ordenado y libre de obstáculos, cuyos itinerarios de circulación, tanto horizontales como verticales, y cuyos accesos a los distintos espacios, faciliten la orientación, la movilidad, la comprensión del entorno y la autonomía de las personas trabajadoras. De la misma manera, los materiales y equipos deben tener en cuenta estos criterios de seguridad.
- Asegurar que los materiales, equipos y herramientas se mantengan ubicados en lugares fijos y claramente identificados, favoreciendo la rutina, el control del entorno y la sensación de seguridad.
- Utilizar señalética accesible, clara y coherente que facilite la identificación de espacios, recorridos y elementos clave del entorno laboral, evitando una sobreestimulación visual innecesaria.
- Usar pictogramas de señalización, colores y etiquetas distintivas para indicar la distribución del edificio, las rutas de circulación y, cuando resulte necesario, la documentación, con el fin de facilitar la comprensión del entorno sin generar distracciones o sobrecarga sensorial.
- Evitar estímulos ambientales innecesarios (ruido elevado, luces intensas, interrupciones constantes, ambientes muy concurridos), ya que pueden generar ansiedad, estrés o desregulación emocional. Asimismo, utilizar mobiliario o implementar adaptaciones que contribuyan a reducir dichos estímulos y favorezcan un entorno más confortable.

2ª. SIMPLIFICACIÓN Y CLARIDAD EN LAS TAREAS.

- Definir claramente las funciones del puesto, las tareas asignadas y las responsabilidades, tanto propias como del resto de puestos, evitando ambigüedades o cambios constantes sin previo aviso.
- Desglosar las tareas complejas en fases o pasos bien definidos, facilitando su comprensión y reduciendo la sensación de sobrecarga cognitiva y emocional, así como evitar la asignación simultánea de varias tareas para prevenir dicha sobrecarga.
- Proporcionar instrucciones claras, concretas y, preferiblemente, por escrito, apoyadas en guías breves, esquemas o listas de verificación que permitan a la persona trabajadora consultar los pasos cuando lo necesite.
- Utilizar un lenguaje claro, evitando mensajes contradictorios, para favorecer la seguridad y la confianza en la ejecución de las tareas.
- Usar herramientas tecnológicas u otros recursos que permitan ofrecer recordatorios automáticos o alertas, que ayuden a estructurar el trabajo diario y a seguir el flujo del trabajo, como planificadores o calendarios.

3ª. RITMOS Y TIEMPOS DE TRABAJO.

- Respetar los tiempos necesarios para la adaptación al puesto, al entorno y a los procedimientos, teniendo en cuenta posibles fluctuaciones en el estado de ánimo, la concentración o el nivel de la energía.
- Flexibilizar los plazos y el ritmo de trabajo para evitar la presión excesiva.
- Explicitar prioridades, expectativas y fechas de entrega o finalización de una tarea.
- Adaptar los tiempos para la ejecución de las tareas en caso de que se necesite una ejecución más lenta o pausada.
- Facilitar el tiempo adicional necesario para el aprendizaje y el uso de nuevas herramientas, aplicaciones o procedimientos.
- Aumentar la autonomía de la persona trabajadora para decidir cuándo realizar pausas adicionales necesarias.

4ª. HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS QUE FACILITEN LA ADAPTACIÓN AL PUESTO Y LA AUTONOMÍA.

- Implementar tecnologías que faciliten la organización, la planificación y el seguimiento de tareas, tales como recordatorios, alarmas, calendarios, apoyos visuales o sonoros, guías y tutoriales breves adaptados a las necesidades individuales.
- Ofrecer sesiones formativas breves y apoyo personalizado en el manejo de estas herramientas, adaptadas a las necesidades y al ritmo de aprendizaje individual, con el objetivo de reforzar la confianza y la autonomía en su utilización.
- Adaptar la interfaz de navegación de los sistemas o de las aplicaciones empleadas, cuando sea necesario para facilitar su uso.

5ª. ACCESIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN. COMUNICACIÓN.

- Documentar por escrito y en formato accesible los procedimientos de trabajo de forma clara y estructurada, utilizando un lenguaje sencillo, directo y comprensible.
- Evitar mensajes contradictorios, ambiguos, instrucciones implícitas o información excesiva que pueda generar confusión o ansiedad.
- Priorizar una comunicación respetuosa, empática y predecible, informando con la debida antelación, siempre que sea posible, de los cambios en tareas, horarios o procedimientos.
- Prestar atención al ritmo de la comunicación verbal, comprobando la comprensión y ofreciendo aclaraciones cuando sea preciso.
- Fomentar un clima de confianza que permita a la persona expresar dudas, dificultades o necesidades de apoyo sin temor a la estigmatización.
- Explicar los ajustes razonables que pueden aplicarse en el puesto de trabajo, así como el procedimiento para solicitarlos.

6ª. ADAPTACIÓN DE PLANES DE EMERGENCIA.

- Señalizar de manera visible y coherente las rutas de evacuación y los puntos de encuentro, evitando recorridos complejos o confusos.
- Explicar previamente y de forma individualizada el funcionamiento del plan de emergencia, teniendo en cuenta posibles dificultades de reacción ante situaciones de estrés o alarmas.
- Asignar personas de referencia debidamente formadas para acompañar y asistir a las personas trabajadoras con problemas de salud mental durante simulacros o emergencias reales.
- Valorar la necesidad de sistemas de aviso alternativos a las alarmas sonoras (mensajes individuales, vibración, avisos visuales, entre otros).
- Realizar un análisis posterior a cada simulacro con el objetivo de detectar dificultades y aspectos de mejora. En caso de emergencia real, realizar una reunión posterior para evaluar el impacto emocional y las posibles necesidades.

7ª. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- Capacitar a todo el personal en materia de inclusión y diversidad, con el fin de promover la comprensión de las características y necesidades de las personas trabajadoras con problemas de salud mental, haciendo especial énfasis en el equipo directivo para reforzar su compromiso con estos valores.
- Implicar especialmente al personal directivo y a los mandos intermedios para garantizar un enfoque preventivo y de apoyo.
- Capacitar a la persona trabajadora mediante formaciones específicas y adaptadas sobre el uso y funcionamiento de los productos o tecnologías de apoyo necesarias, contemplando un periodo de adaptación y aprendizaje para asegurar el manejo autónomo y eficiente.
- Ofrecer formaciones de desarrollo adaptadas a sus necesidades que permitan ampliar sus conocimientos y habilidades, y mejorar la ejecución de sus tareas.

8ª. SEGUIMIENTO Y MEJORA.

- Designar una persona de referencia que proporcione un entrenamiento específico para el puesto de trabajo y una supervisión progresiva a medida que la persona trabajadora adquiere autonomía en las tareas asignadas.
- Mantener un seguimiento individualizado y periódico con el fin de detectar dificultades de adaptación y determinar las necesidades de ajuste o apoyo requeridas.
- Revisar periódicamente la adecuación de las tareas, los ritmos de trabajo y las herramientas de apoyo, introduciendo mejoras preventivas cuando sea necesario.
- Supervisar regularmente el uso y funcionamiento de las herramientas organizativas, con el objetivo de garantizar que contribuyen de manera efectiva a mejorar la autonomía y la seguridad y la salud de la persona trabajadora, realizando los ajustes necesarios cuando se detecten dificultades o necesidades de mejora.

- Contar, cuando sea necesario, con la colaboración de entidades especializadas para obtener asesoramiento y apoyo sobre las herramientas, tecnologías, adaptaciones y otras necesidades relacionadas con el puesto de trabajo.

Promover la inclusión laboral de las personas con problemas de salud mental requiere garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad y salud, mediante la adopción de recursos y ajustes razonables cuando las necesidades individuales así lo requieran.

Estas medidas deberán definirse en función de los riesgos laborales identificados y de la valoración del ajuste de las tareas y las capacidades de la persona.

Solo así se puede lograr una participación real y efectiva, donde cada persona tenga la oportunidad de trabajar en unas condiciones de trabajo seguras y saludables.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

NIPO (en línea): 118-26-035-4

F.168.1.26