



Informe

Seguridad y Salud Laboral

nalanda 

Cómo abordar la **salud mental**
desde la SyS en el trabajo

Índice:

- ▶ La salud mental en cifras
- ▶ España y su hoja de ruta para el cambio
- ▶ Un empleado saludable es un negocio rentable
- ▶ Estrategias para abordar la salud mental en una empresa
- ▶ Tecnología para la prevención en salud mental
- ▶ La salud mental dentro de la estrategia ESG



La salud mental en cifras

El trabajo puede ayudar a proteger la salud mental. La actividad remunerada permite acceder a un medio de vida, una oportunidad para las relaciones e inclusión en una comunidad, un sentido de propósito y una base en torno a la que establecer rutinas estructuradas, según la [Organización Mundial de la Salud \(OMS\)](#).

No obstante, el trabajo también puede ser una fuente de problemas si no se

atienden los denominados riesgos psicosociales. Es decir, aquellas deficiencias en la organización y gestión del trabajo que pueden generar efectos negativos a nivel psicológico.

La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) estiman que, ante este contexto, cada año **se pierden 12.000 millones de días de trabajo** por la ansiedad y depresión que padecen los trabajadores. En total, una factura de



casi 1.000 millones de dólares anuales para las empresas de todo el mundo.

El [Informe Mundial de Salud Mental](#) de la OMS, publicado en junio de 2022, apuntala estas cifras al subrayar que un 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron algún tipo de trastorno mental en 2019. La situación se intensificó a raíz de la **pandemia de Covid-19**, que provocó un incremento del 25% de la ansiedad y depresión general en todo el mundo.

En el caso español, el informe [Salud mental y trabajo](#) elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (**INSST**), establece que el 4,6% de los trabajadores del país presentó síntomas de ansiedad en 2020. En el caso de la depresión, la cifra se situó en el 3% de la población trabajadora.

La crisis del coronavirus destapó además los exiguos presupuestos sanitarios en salud mental. Según las estimaciones, en 2020 los gobiernos mundiales solo

gastaron una media del 2% en este propósito. Dicha inversión fue menor del 1% en países de renta media-baja. El [Atlas de Salud Mental](#) de la OMS demuestra, en este sentido, que solo el 35% de los países contaban en 2020 con programas nacionales de promoción y prevención de la salud mental en el trabajo.

Pese a la falta de inversión, los entornos laborales sanos y seguros **son un derecho fundamental de los trabajadores**, según el propio organismo. Con el fin de velar por la salud mental en el trabajo, la OMS recomienda capacitar a administradores y trabajadores y liderar intervenciones que permitan a las personas desarrollar aptitudes para gestionar el estrés.

La ansiedad y depresión de los trabajadores hacen perder 1.000 millones de dólares cada año a las empresas de todo el mundo.

THERAPY

España y su hoja de ruta para el cambio

La salud mental está ganando protagonismo en la agenda de los países, especialmente a raíz de la crisis de Covid-19. Un claro ejemplo es España. El Gobierno presentó a principios de año la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027](#) que incluía, por primera vez, esta materia dentro de sus planes.

Concretamente, **esta nueva hoja de ruta aborda los siguientes frentes:**

- Revisar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención para reforzar, entre otros, la protección de las personas trabajadoras frente a riesgos psicosociales
- Apoyar a las empresas para identificar y evaluar los riesgos derivados de la digitalización y las nuevas formas de empleo, así como las actividades más afectadas por los cambios medioambientales.
- Intensificar la prevención de riesgos psicosociales en actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales, entre otras actuaciones
- Reconocer a las empresas que acrediten buenas prácticas en el



manejo de la salud emocional y la prevención de las enfermedades mentales

Dentro de esta estrategia, recientemente se presentaba el **Plan de Acción 2023-2024** que incluye un total de 106 medidas dirigidas a lograr seis objetivos, entre los que se encuentra **el refuerzo de la salud mental en el trabajo con iniciativas como:**

- Realizar estudios epidemiológicos para conocer el posible impacto de los factores de riesgo psicosocial y el uso de nuevas tecnologías en la patología no traumática y en la salud mental de la población trabajadora.
- Establecer un sistema de reconocimiento a las empresas por las mejores acciones en el manejo de la salud emocional y prevención de enfermedades mentales, salud cardiovascular y trabajo inclusivo en la empresa.

- Identificar las prácticas y oportunidades de mejora integral en el afrontamiento de la salud mental en la empresa y elaborar una guía de buenas prácticas.
- Llevar a cabo un diagnóstico de situación sobre salud mental en el ámbito laboral en España.
- Constituir un Grupo de Trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales y salud mental.

A falta de recoger los primeros resultados de esta estrategia, España ha dado un paso a la hora de abordar el problema de la salud mental. Para ello, ha visibilizado su existencia y, posteriormente, ha establecido una serie de mecanismos para intentar **paliar su impacto negativo sobre la fuerza trabajadora del país.**



Un empleado saludable es un negocio rentable

Las recomendaciones de grandes organismos como la OMS o las iniciativas de gobiernos como el español no son las únicas referencias que tienen las empresas para promover la salud mental entre sus trabajadores.

Un reciente estudio de [Society for Human Resource Management Foundation](#) incluye, entre sus conclusiones finales, las siguientes:

- El 88% de los expertos en prevención cree que ofrecer recursos para respaldar la salud mental de los trabajadores puede **incrementar su productividad**.
- Un 86% de los encuestados reconoce que esta estrategia puede aumentar también la **retención de talento** y, un 72%, lo concibe como una vía para captar nuevos empleados.



Un empleado más productivo contribuye, por extensión, a un negocio más rentable. En términos económicos, aquellas compañías que apoyan la salud mental obtienen un retorno de 4 dólares por cada dólar invertido, según [una reciente investigación](#) publicada por el Consejo Nacional de Seguridad estadounidense junto al National Opinion Research Center (NORC) de la Universidad de Chicago.

Pese a conceder a la salud mental los claros beneficios que puede suponer para una organización, apenas uno de cada tres prevencionistas la considera

de “prioridad alta” en sus empresas. Esta escasa popularidad y relevancia se suma a “la gran desconexión” que parece existir entre empleadores y empleados, según el consejero delegado de [The Hartford](#), **Christopher Swift**.

Por tanto, es responsabilidad de las compañías tomar la iniciativa **para iniciar una necesaria conversación con sus trabajadores**. Todos los actores implicados se pueden beneficiar de un flujo comunicativo estable que sirva de altavoz para abordar las distintas problemáticas del día a día, incluida la salud mental de los empleados.

MENTAL



HEALTH

Estrategias para abordar la salud mental en la empresa

La salud mental vertebró la columna de un ecosistema laboral saludable y seguro. Ahora bien, ¿cómo pueden abordar los departamentos de Seguridad y Salud de las empresas la salud mental? El informe [Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental](#) de **Funcas** correspondiente al segundo semestre de 2021 ofrece tres líneas posibles de intervención:

- 1. Regular las cargas e intensidad del trabajo:** la gestión de la rapidez con la que se tiene que desempeñar una tarea y la medida en la que los empleados deben hacer varias al mismo tiempo puede reducir potencialmente los casos de mala salud mental un 50% en hombres y un 18% en mujeres.



2. Reducir la precariedad: garantizar el salario suficiente para que el trabajador pueda cubrir cualquier imprevisto y crear un clima basado en la empatía que le permita reclamar unas mejores condiciones laborales sin temor a represalias. Esta medida puede disminuir el número de casos en un 19% (hombres) y en un 17% (mujeres).

3. Asegurar recursos asociados a mejorar las relaciones sociales y el sentido en el trabajo: valorar la utilidad del empleado y su actividad puede reducir un 9% los casos de mala salud mental en hombres y un 17% en mujeres.

El estudio abre la puerta a una vía adicional vinculada a las condiciones

de vida de los trabajadores. En este apartado se tienen en cuenta aspectos como llevar una vida social plena, además de presentar un estilo de vida saludable donde hábitos como el deporte y una nutrición adecuada sean protagonistas. Los autores del informe estiman que las condiciones de vida tienen el **potencial de reducir un 35% los casos de mala salud mental en varones y un 54% en mujeres.**

En definitiva, todas las empresas tienen el poder y los recursos para cuidar e incluso potenciar la salud mental de sus trabajadores. Para ello, disponen de varios tipos de aproximación que les permitan tener unos empleados **más saludables, felices y, por extensión, más productivos.**



Tecnología que favorece la prevención en salud mental

La salud mental puede tener un impacto beneficioso en cualquier empresa a tres niveles distintos:

- **Compromiso social:** obteniendo el reconocimiento de compromiso con la sociedad y el ODS 3 (Salud y Bienestar) de la Agenda 2030.
- **Empleados:** elevar la productividad de los trabajadores al mismo tiempo que se atrae y retiene talento.

- **Clientes:** ofrecer una propuesta de valor diferenciado al proyectar valores positivos, como el cuidado del equipo humano que integra la compañía.

Toda organización dispone de varias líneas de acción para actuar, pero no todas cuentan con las herramientas necesarias. Además de la necesaria concienciación y establecimiento de una hoja de ruta en la gestión de la Seguridad y la Salud, las empresas han de apoyarse

en la tecnología para **preservar el bienestar físico y emocional de su equipo humano y el de toda su cadena de suministro.**

¿Qué papel juega la tecnología?

El desarrollo de herramientas tecnológicas para la gestión de la Seguridad y Salud de las empresas es un apoyo imprescindible para los encargados de la gestión humana. Plataformas de software como las de Nalanda han irrumpido en el ámbito prevencionista para mejorar el cumplimiento de objetivos en materia de prevención de la salud mental de los trabajadores.

En concreto, la herramienta de **Software PRL Colaborativo** permite de forma sencilla y personalizada **gestionar la prevención de riesgos laborales de la empresa para garantiza la salud y seguridad de los trabajadores**, calendarizando la actividad preventiva, haciendo seguimiento de la información aportada por los empleados y poniendo a disposición del técnico prevencionista diferentes metodologías para llevar a cabo la Evaluación de Riesgos Laborales, entre otros servicios.

El Software PRL Colaborativo de Nalanda es una solución integral creada y actualizada por expertos en PRL que permite la identificación, evaluación de riesgos, gestión de incidentes y elaboración de informes.

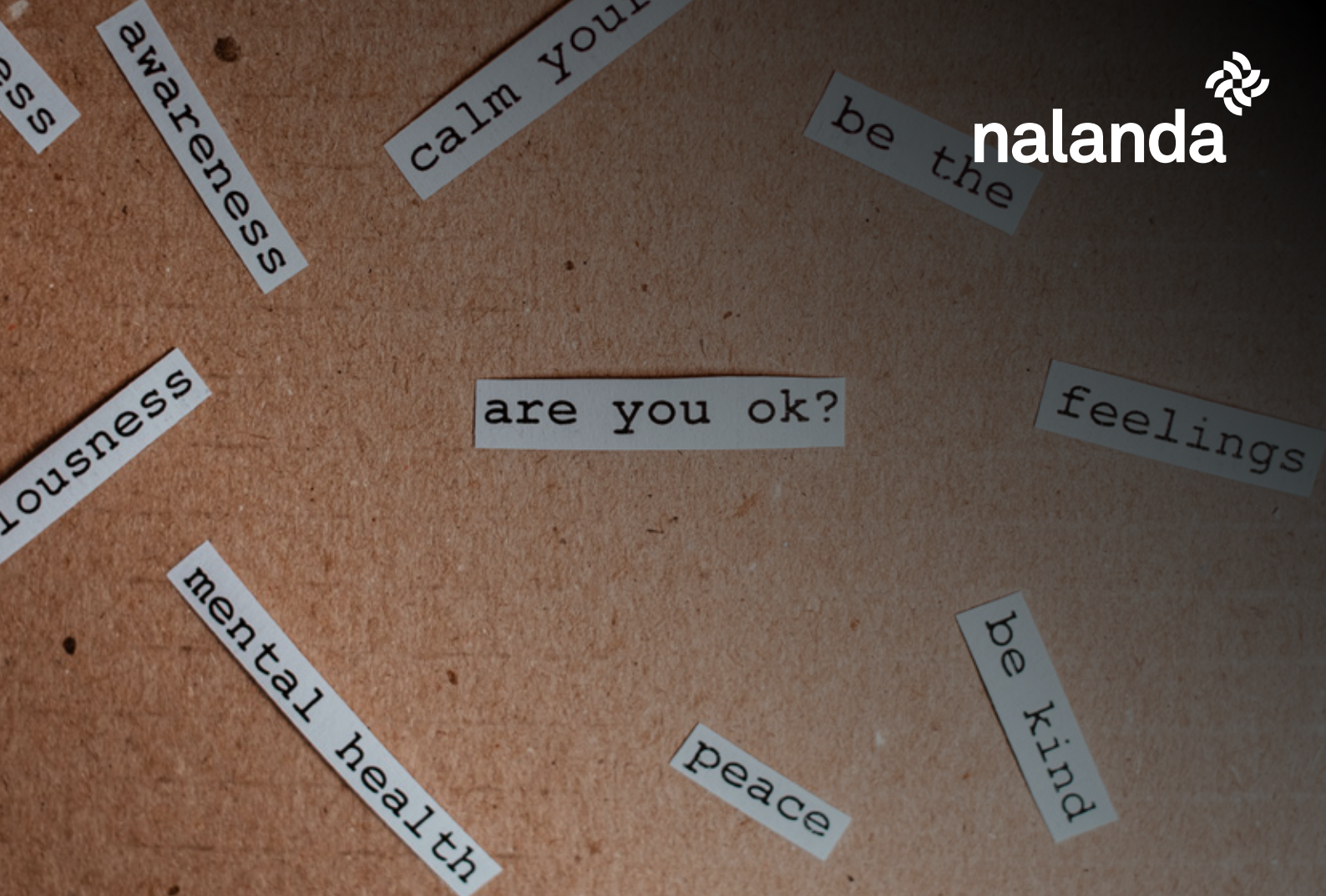
Entre sus ventajas destaca una interfaz intuitiva distribuida a lo largo de varios módulos, la posibilidad de conexión desde cualquier dispositivo y la alternativa de personalizar roles y niveles de acceso para una mejor toma de decisiones estratégicas. Además, **todos los empleados pueden participar activamente en el proceso.**

La posibilidad de automatizar gran parte de las tareas prevencionistas permite **ahorrar tiempo y dinero a las empresas**, que cumplen con la normativa legal al mismo tiempo que demuestran un compromiso firme con el bienestar y la seguridad de sus colaboradores y empleados.

Junto con los softwares de Plataforma CAE y de Homologación de Proveedores, Nalanda se convierte en un aliado en la prestación integral de servicios para la gestión de en materia de prevención de toda la cadena de suministro.



nalanda



Salud mental dentro de la estrategia ESG de la empresa

La Agenda 2030 está presente en la hoja de ruta de cada vez más compañías. Uno de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), **el tercero concretamente**, aspira a garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

Toda empresa que apueste por incluir la salud mental dentro de su cadena de suministro proyectará también una imagen de alineamiento con estas metas y, por extensión, reforzará la **propuesta de valor de su estrategia ESG**.

Orientar los recursos de una organización a la consecución de estos objetivos sostenibles puede ayudar al cumplimiento de la normativa vigente y, paralelamente, a captar el interés de un mayor número de inversores. Por tanto, se trata de una oportunidad de crecimiento para cualquier negocio, independientemente de su sector.

Informe

Julio 2023

Cómo abordar la salud mental desde la SyS en el trabajo

Calle Proción, 7 portal 4 - 21
28023 Madrid