

Nota descriptiva de la salud mental en el trabajo



Fuente: <https://www.who.int/es/campaigns/world-mental-health-day/2024>

Datos y cifras

- El trabajo decente es bueno para la salud mental.
- Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.
- En 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.
- A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.
- Hay medidas efectivas que pueden prevenir los riesgos de salud mental en el trabajo, proteger y promover la salud mental en el trabajo y apoyar a los trabajadores con trastornos mentales.

Panorama general

Cerca del 60% de la población mundial trabaja (1). Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo puede proteger la salud mental. El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

- un medio de vida;
- un sentido de confianza, propósito y logro;
- una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad; y

- una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad.

Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo.

Riesgos para la salud mental en el trabajo

Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes:

- insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo;
- cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal;
- horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles;
- falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo;
- condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes;
- cultura institucional que permite los comportamientos negativos;
- apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria;
- violencia, acoso u hostigamiento;
- discriminación y exclusión;
- funciones laborales poco definidas;
- promoción insuficiente o excesiva;
- inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y
- demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal (2), donde no hay protección regulatoria en materia de salud y seguridad. Con frecuencia, estos trabajadores operan en entornos laborales inseguros, durante largas horas, con escaso o nulo acceso a protecciones sociales o financieras, y se enfrentan a la discriminación, todo lo cual puede redundar en detrimento de la salud mental.

Aunque pueden los riesgos psicosociales pueden encontrarse en todos los sectores, algunos trabajadores tienen más probabilidades de estar expuestos a esos riesgos que otros, por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan y la manera de hacerlo. Los trabajadores de la salud, humanitarios o en situaciones de emergencia a menudo tienen que realizar tareas que conllevan riesgos elevados de exposición a eventos adversos, lo que puede afectar negativamente a su salud mental.

Las recesiones económicas o las emergencias humanitarias y de salud pública provocan riesgos como la pérdida de empleos, la inestabilidad financiera, la reducción de las oportunidades de empleo o el aumento del desempleo.

El lugar de trabajo puede constituir un entorno que amplifique problemas generales que afectan negativamente a la salud mental, incluidas la discriminación y la desigualdad basadas en factores como la raza, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, el origen social, la condición de migrante, la religión o la edad.

Las personas con trastornos mentales graves tienen más probabilidades de ser excluidas del empleo, y de ser objeto de trato desigual cuando están empleadas. Permanecer sin trabajo también representa un riesgo para la salud mental. El desempleo, la inseguridad laboral y financiera y la pérdida reciente del empleo son factores de riesgo de intento de suicidio.

Riesgos para la salud mental en el trabajo

Los gobiernos, los empleadores y las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores, así como otras partes interesadas responsables de la salud y la seguridad de los trabajadores, pueden ayudar a mejorar la salud mental en el trabajo mediante la adopción de medidas encaminadas a lo siguiente:

- prevenir los problemas de salud mental relacionados con el trabajo mediante una labor de prevención de los riesgos para la salud mental en el trabajo;
- proteger y promover la salud mental en el trabajo;
- apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo; y
- crear un entorno propicio al cambio.

Las medidas para abordar la salud mental en el trabajo deben aplicarse con la participación significativa de los trabajadores, sus representantes y las personas que han tenido experiencia directa con problemas de salud mental.

Prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo

Para prevenir los problemas de salud mental en el trabajo hay que gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La OMS recomienda que los empleadores lo hagan mediante la implementación de intervenciones

institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo. Se entiende por intervención institucional la que evalúa y luego mitiga, modifica o elimina los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo. Entre esas intervenciones figuran, por ejemplo, la facilitación de modalidades de trabajo flexibles o la implementación de marcos para hacer frente a la violencia y el acoso en el trabajo.

Protección y promoción de la salud mental en el trabajo

Para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular de las personas responsables de supervisar a otras, como los administradores.

Con el fin de proteger la salud mental, la OMS recomienda lo siguiente:

- **capacitar a los administradores en la esfera de la salud mental** para ayudarles a que reconozcan y respondan a las dificultades de las personas con angustia emocional a quienes supervisan; desarrollen competencias interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa; y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud mental, y cómo pueden gestionarlos;
- **capacitar a los trabajadores** en las cuestiones y la sensibilización respecto de la salud mental, para mejorar el conocimiento en ese ámbito y reducir la estigmatización respecto de los trastornos mentales en el trabajo; e
- **intervenciones dirigidas a las personas** para que desarrollen aptitudes que les permitan gestionar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental, incluidas intervenciones psicosociales y oportunidades de actividad física recreativa.

Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo

Las personas que viven con problemas de salud mental tienen derecho a participar en el trabajo de forma plena y equitativa. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad proporciona un acuerdo internacional para promover los derechos de las personas con discapacidad (incluida la discapacidad psicosocial), también en el entorno laboral. La OMS recomienda tres intervenciones para apoyar a las personas con problemas de salud mental que quieren obtener y mantener un trabajo y participar en él, a saber:

- **Los ajustes razonables en el trabajo** adaptan los entornos de trabajo a las capacidades, necesidades y preferencias de los trabajadores con problemas de salud mental, y pueden consistir en facilitar a determinados trabajadores horarios flexibles, tiempo adicional para completar las tareas, asignaciones modificadas a fin de reducir el estrés, tiempo libre para citas de salud, o reuniones regulares de apoyo con los supervisores.

- **Los programas de reincorporación al trabajo** combinan la atención dirigida al trabajo (por ejemplo, mediante ajustes razonables o el regreso gradual) con la atención clínica continua para apoyar la reincorporación significativa después de una ausencia relacionada con problemas de salud mental, y al mismo tiempo reducen los síntomas de trastorno mental.
- **Las iniciativas de empleo con apoyo** ayudan a las personas con graves problemas de salud mental a obtener trabajo remunerado y mantenerse empleadas mediante un apoyo continuo en materia profesional y de salud mental.

Creación de un entorno propicio al cambio

Tanto gobiernos como empleadores, en consulta con las principales partes interesadas, pueden ayudar a mejorar la salud mental en el trabajo estableciendo un entorno propicio al cambio. En la práctica, esto significa fortalecer los siguientes elementos:

- **El liderazgo** y el compromiso con la salud mental en el trabajo, por ejemplo a través de la integración de la salud mental en las políticas laborales pertinentes.
- **La inversión** de fondos y recursos suficientes, por ejemplo estableciendo presupuestos específicos para las medidas destinadas a mejorar la salud mental en el trabajo, y poniendo los servicios de salud mental y empleo a disposición de las empresas con menos recursos.
- **El derecho** a participar en el trabajo, por ejemplo armonizando las leyes y reglamentos laborales con los instrumentos internacionales de derechos humanos e implementando políticas de no discriminación en el trabajo.
- **La integración** de la salud mental en el trabajo en todos los sectores, por ejemplo incorporándola a los sistemas existentes de seguridad y salud ocupacionales.
- **La participación** de los trabajadores en la adopción de decisiones, por ejemplo mediante la celebración de consultas significativas y oportunas con los trabajadores, sus representantes y las personas que han tenido experiencia directa con problemas de salud mental.
- **Las pruebas** sobre los riesgos psicosociales y la efectividad de las intervenciones, por ejemplo comprobando que todas las orientaciones y medidas en materia de salud mental en el trabajo se han basado en los datos probatorios más recientes.
- **El cumplimiento** de las leyes, los reglamentos y las recomendaciones, por ejemplo integrando la salud mental en el ámbito de responsabilidades de las inspecciones nacionales del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento.

Respuesta de la OMS

La OMS está decidida a mejorar la salud mental en el trabajo. El [Proyecto de estrategia mundial de la OMS sobre salud, medio ambiente y cambio climático](#) y el [Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 de la OMS](#) ponen de

relieve los principios, los objetivos y las estrategias de implementación relevantes para permitir una buena salud mental en el lugar de trabajo, lo que incluye, en particular, responder a determinantes sociales de la salud mental tales como las condiciones de vida y de trabajo, la reducción de la estigmatización y la discriminación, y el aumento del acceso a una atención basada en datos probatorios mediante el desarrollo de servicios de salud, incluido el acceso a los servicios de salud ocupacional. En 2022, el *Informe mundial sobre salud mundial: Transformar la salud mental para todos*, publicado por la OMS, destacó el lugar de trabajo como ejemplo clave de un entorno en el que se necesitan medidas que transformen la situación de la salud mental.

Las *Diretrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo* proporcionan recomendaciones basadas en datos probatorios para promover la salud mental, prevenir los trastornos mentales y permitir que las personas que viven con esos problemas participen y prosperen en el trabajo. Las recomendaciones abarcan intervenciones institucionales, la capacitación de los gestores y trabajadores, las intervenciones caso por caso, la reincorporación al trabajo y la obtención de empleo. La reseña normativa que acompaña a esta publicación, *Mental health at work: policy brief*, elaborada por la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proporciona un marco pragmático para la aplicación de las recomendaciones formuladas por la OMS. Establece específicamente lo que gobiernos, empleadores, organizaciones que representan a los empleadores y trabajadores, y demás partes interesadas, pueden llevar a cabo con el fin de mejorar la salud mental en el trabajo.

Referencias

1. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2022 (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm, consultado el 26 de agosto de 2022)
2. Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera Edición Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2018 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635149/lang--es/index.htm, consultado el 26 de agosto de 2022).