



**Estándares OISS**  
de Seguridad y Salud en el Trabajo  
**EOSys**

**La atención de la Salud  
mental en el entorno laboral**

EOSyS

**20**

ACTUALIZADO

*06/2023*

# Contenido

1. Introducción
2. Objeto
3. Alcance
4. Referencias
5. Definiciones
6. Estrategias y líneas de trabajo generales
7. Recomendaciones en el entorno laboral
8. Conclusiones

## 1. Introducción:

### La importancia creciente de la salud mental

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*” y, a su vez, la salud mental como un “*estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad*”.

La salud mental es parte fundamental de la salud, es un derecho humano esencial y también un “*elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico*”, según la propia Organización. O, dicho de otro modo, es mucho más que la mera ausencia de trastornos mentales, siendo una parte integral de nuestro bienestar general como personas.

Es conocida la creciente importancia de los problemas de salud mental, siendo catalogada por muchos expertos como la “nueva pandemia” tras el impacto de la Covid-19. De hecho, ambas patologías están muy relacionadas y así se ha podido constatar a través del daño que toda la crisis del virus Sars Cov 2 ha causado a nivel emocional al conjunto de la ciudadanía en la práctica totalidad de los Estados.

De acuerdo con datos de la OMS, en 2019 en torno a 1.000 millones de personas en el mundo estaban afectadas por un trastorno mental, lo que equivale a 1 de cada 8 personas, siendo los más comunes la ansiedad y la depresión, que crecieron un 28% y un 26% respectivamente solo en 2020, en el peor momento de la crisis de la Covid-19. Es, por tanto, una prioridad puesta de manifiesto en múltiples foros, incluido el Congreso Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT y la OMS. Una prioridad recogida también en la III Estrategia Iberoamericana, que recoge entre sus metas algunas relacionadas con esta materia, especialmente en relación con los riesgos psicosociales o las empresas saludables.

Aunque se han producido importantes avances en el diagnóstico, prevención y tratamiento de estas patologías, la mayor parte de las personas que sufren estos problemas no tienen atención sanitaria alguna (incluso en los países de ingresos altos, solo 1 de cada 3 personas con depresión recibe cuidados de salud mental formales; y el 71% de las personas con psicosis en todo el mundo no reciben servicios de salud mental) y en muchos casos se sufre además la estigmatización o la discriminación. Además, son la principal causa de discapacidad y quienes los sufren en los estadios más graves mueren entre 10 y 20 años antes que la población general, la mayoría de las veces por enfermedades prevenibles.

Y en lo que respecta a nuestra Región, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) nos aporta los siguientes datos:

- Los trastornos mentales, neurológicos y por uso de sustancias constituyen el 14% de la carga de enfermedad a nivel mundial y, en ellos, entre el 75–90% de las personas no recibe el tratamiento necesario. Representan más de un tercio del total de años vividos con discapacidad en la Región de las Américas.
- Cada año se registran 93.337 muertes por suicidio, lo que representa una tasa de 9,0 por 100.000 habitantes (+17% desde 2000), con variaciones significativas entre países.
- El consumo de alcohol es también prevalente en la Región, con un 8,2% de la población

mayor de 15 años con trastornos por consumo de alcohol.

- El gasto público medio en salud mental es apenas un 3% del presupuesto de salud, y más del 43% de este dinero se destina a hospitales psiquiátricos, mientras que los servicios de base reciben insuficiente financiación.
- Solo hay 14,9 trabajadores de salud mental por cada 100.000 habitantes, lo que revela la necesidad de incrementar el número de profesionales.

Es evidente, por tanto, que estamos ante un problema de primer orden, que está **determinado por un conjunto de múltiples factores**, no sólo individuales sino también sociales, económicos, laborales, estructurales, etc. La combinación de todos ellos puede mantenernos protegidos de cualquier trastorno de la esfera mental o, al contrario, puede socavar nuestra salud y situarnos en una posición de indefensión.

Porque no se trata exclusivamente de la predisposición de la persona a sufrir este tipo de trastornos (ya sea genética, falta de habilidades sociales, abuso de sustancias...) sino también del contexto laboral, económico y social que vivimos, que no sitúa en más casos de los deseados frente a situaciones de pobreza, desigualdad creciente, educación, violencia, emergencias y crisis de salud pública, conflictos bélicos, crisis climáticas, etc.

Todas estas situaciones se convierten en grandes amenazas para nuestra salud mental en cualquier momento de nuestra vida, si bien existen momentos especialmente sensibles como la edad infantil y el impacto que tiene sobre la salud mental del adulto la vivencia de situaciones extremas como el acoso escolar o los castigos físicos que pueda sufrir el niño/a. Y ya en la edad adulta es fundamental **analizar el impacto del mundo laboral en la salud mental de las personas trabajadoras**. En este sentido, es importante recordar que el trabajo decente es también bueno para la salud mental y que, al contrario, los entornos de trabajo precarios, desiguales, con excesivas cargas o con malas condiciones laborales son un estímulo para la aparición de los riesgos psicosociales, el estrés y la enfermedad mental.

Conviene recordar también que aproximadamente el 60% de la población mundial lleva a cabo algún trabajo (aunque cerca de la mitad lo haga en la informalidad), así que realizarlo en condiciones sanas y saludables permite a las personas no sólo disponer de un medio para ganarse la vida y subsistir, sino también de buscar objetivos personales, un propósito vital, oportunidades... así como establecer relaciones sociales positivas y sentirse partícipe de la comunidad de la que forma parte.

Y por eso, el trabajo sano y seguro, el trabajo decente no sólo ayuda a prevenir la aparición de problemas de salud mental, sino que también ayudar a la recuperación y a la inclusión social de aquellas personas que hayan sufrido estos problemas, pues permanecer desempleado también es un importante riesgo para la salud mental, llevando en algunos casos extremos asociados a la pobreza extrema incluso al suicidio.

## La salud mental en el entorno laboral y sus efectos

Precisamente esos factores de la organización del trabajo (precariedad, desigualdad, excesiva carga de trabajo, falta de seguridad y salud, nula autonomía, altos objetivos, etc.), con los que conviven muchas personas trabajadoras y que se muestran especialmente "cruels" en la informalidad, afectan muy negativamente a la salud mental. Estamos ante los llamados **riesgos psicosociales**, que pueden producir a su vez la aparición de estrés laboral, agotamiento, trastornos de ansiedad o depresión.

Aunque están presentes con mayor o menor intensidad en todos los sectores de actividad, es cierto que tienen mayor incidencia en determinados trabajos, ya sea por el tipo de actividad o por la organización de la empresa a la hora de llevarla a cabo. Por ejemplo los trabajadores sanitarios, las fuerzas de seguridad o los que desarrollan actuaciones de emergencia tienen una exposición elevada a los mismos, pudiendo ver afectada su salud mental.

Pero, como se ha indicado, existen además otras causas que provocan estos trastornos, sean o no de origen laboral, pero que pueden verse amplificadas en el entorno de la empresa simplemente por el número tan alto de horas que cada persona vive en su lugar de trabajo. Nos referimos en los casos más extremos y de forma más o menos encubierta a situaciones de discriminación por raza, sexo, orientación sexual, discapacidad, país de origen, etc. Lo que conlleva nuevamente efectos muy perniciosos para la salud de quienes lo sufren, aunque no sea una razón estrictamente laboral sino más bien de tipo cultural o social.

El hecho de que el origen sea no laboral no quiere decir que el empresario no tenga que actuar sino más bien al contrario, pues independientemente del origen, la mala salud mental tiene un efecto muy negativo tanto para el bienestar de la persona que la sufre como para la productividad empresarial, que se ve sensiblemente mermada. La enfermedad mental es un fenómeno complejo y multifactorial, como hemos indicado, con una frontera difusa a la hora de determinar si el origen es o no laboral. En este sentido, un estudio elaborado por la Revista Psychiatry concluye que si se minimizase el estrés laboral drásticamente, desaparecerían el 18% de los casos de trastornos depresivos, lo que equivale a afirmar que sólo este porcentaje de casos son exclusivamente causados por el trabajo, dando mucha relevancia a otro tipo de factores personales, sociales, culturales, familiares, etc. Y en ellos también debe actuarse, como veremos posteriormente.

En este sentido se ha manifestado la OMS en palabras de su Director General, al recordar que es independiente la causa que generó el problema de salud mental y que “el bienestar del individuo es razón suficiente para actuar...” o que “...una mala salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad de una persona”.

Una afirmación que cobra mayor sentido si atendemos a la magnitud de esta problemática, ya que según la OMS (“Informe Mundial de Salud Mental lanzado por la Organización Mundial de la Salud”) **en torno al 15% de los adultos en edad de trabajar tiene un trastorno mental** (con datos de 2019, en fase prepandemia) y 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**. Y según la revista médica The Lancet, su coste podría incrementarse exponencialmente en los próximos años hasta suponer en 2030 unos seis billones de dólares.

### La necesidad de generar mayores progresos

El presente documento trata de avanzar hacia **una mayor atención e integración de la gestión de la salud mental con especial atención al entorno laboral**, recogiendo aquellas estrategias y líneas de trabajo que se considera prioritario afrontar para nuestra Región, en línea con lo recogido por los principales Organismos Internacionales y de acuerdo con el planteamiento de la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2025, que busca objetivos “realistas y posibilistas, medibles y específicos” que puedan “adaptarse en cada país en función de su desarrollo económico, social y según la implantación de la seguridad y salud en las políticas nacionales, que tienen reflejo en sus propias estrategias y planes de acción”. Y, del mismo modo, trata de recoger consejos útiles y buenas prácticas a la hora de llevar a cabo las propuestas recogidas.

## 2. Objeto

Como se ha indicado en el apartado anterior, este Estándar de SyS número 20 tiene por objeto establecer los aspectos básicos necesarios para incorporar una mejor atención, integración y gestión de la salud mental en el entorno laboral.

## 3. Alcance

El presente Estándar se aplica a cualquier organización de la Región que desee mejorar la gestión de la salud mental en los entornos laborales, al objeto de promover el bienestar personal y eliminar, minimizar y controlar los riesgos que la salud emocional puedan generarse en la población trabajadora.

## 4. Referencias

- *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo.*
- *III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2025.*
- *Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 OMS*
- *Atlas de Salud Mental 2020 OMS*
- *En 2022, el Informe mundial sobre salud mundial: Transformar la salud mental para todos, publicado por la OMS*
- *Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo).*

## 5. Definiciones

Para el presente Estándar son aplicables los siguientes términos y definiciones:

### **Seguridad y salud en el Trabajo (SST):**

La totalidad de condiciones y factores que protegen la salud de los trabajadores y/o de terceras partes en su actividad laboral.

### **Organización:**

Empresa, corporación, firma, marca, institución, compañía, sean de carácter público o privado que tiene sus propias funciones y capacidad de administración.

### **Objetivos de SST:**

Fin en un plazo determinado que la organización se fija, en términos de desempeño en materia de SST.

### **Riesgo:**

Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño que pueda causar en suceso o exposición.

### **Riesgo psicosocial:**

La OIT los define como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés.

### **Salud mental:**

Estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico.

## **6. Estrategias y líneas de trabajo**

Es fundamental seguir avanzando en la mejora de la gestión y manejo de la salud mental de nuestras sociedades, pues estamos ante una problemática que atenta frontalmente contra los derechos humanos. Y así se han manifestado los 194 Estados miembros de la OMS, que se han comprometido a aplicar el **Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030**, cuyos objetivos son mejorar la salud mental por medio de un liderazgo y una gobernanza más eficaces; la prestación de una atención completa, integrada y adaptada a las necesidades en un marco comunitario; la aplicación de estrategias de promoción y prevención y el fortalecimiento de los sistemas de información, los datos científicos y las investigaciones.

A pesar de los avances conseguidos en los últimos años, que la propia OMS recoge en su **Atlas de Salud Mental 2020**, muchos países disponen de resultados insuficientes en relación con los objetivos del Plan de Acción. Por ello, en un nuevo informe titulado “**Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos**” la OMS hace un llamamiento para acelerar la aplicación del citado Plan y lograr así resultados, recomendando para ello varias vías. Literalmente, recoge las siguientes:

- Aumentar el valor que otorgan a la salud mental las personas, las comunidades y los gobiernos, y hacer que todas las partes interesadas se comprometan en favor de la salud mental e inviertan en ella.
- Actuar sobre las características físicas, sociales y económicas de los medios familiares, escolares, laborales y comunitarios en general a fin de proteger mejor la salud mental y prevenir las afecciones de salud mental.
- Fortalecer la atención de salud mental para que todo el espectro de necesidades en la materia sea cubierto por una red comunitaria y por servicios de apoyo accesibles, asequibles y de calidad.

Para entender este documento de la OMS, basta recordar que en 2020 **los Gobiernos de nuestro planeta destinaron a la salud mental aproximadamente un 2% de todo el presupuesto sanitario**. Queda, por lo tanto, muchísimo por hacer.

Frente a esta realidad, es importante afrontar la problemática desde un **enfoque holístico y multidisciplinar**, en el que la persona afectada por el trastorno mental no esté sola sino que participen todas las partes interesadas, para establecer respuestas colectivas y conseguir esa mejora de la salud mental a nivel global.

Se trata de crear un entorno que sea propicio a los cambios pretendidos, asumiendo un liderazgo compartido, un alineamiento común con la salud mental y su incorporación a las políticas laborales. Pero más bien al contrario, de forma recurrente nos encontramos con una fuerte estigmatización y una discriminación de estas personas, como pone de manifiesto que todavía hoy se castiga penalmente un intento de suicidio en una veintena de países.

Es importante trazar **estrategias y planes de acción nacionales en relación con la salud mental**, tal y como se está llevando a cabo en varios países del entorno europeo. Estas estrategias, que se configuran como un marco de actuación y un punto de encuentro en el que se dan cita los diferentes enfoques para atajar o minimizar el problema, se muestran como fundamentales y lo cierto es que hoy tan solo uno de cada tres países cuenta con un programa nacional para la promoción y prevención de la salud mental en el entorno laboral.

Otro aspecto en el que es necesario **avanzar es en la atención sanitaria** de esta problemática, que ha sido un ámbito de la salud pública olvidado en muchos países, como pone de manifiesto el ínfimo presupuesto que tiene en relación con la totalidad del presupuesto sanitario. Y aquí no sólo nos referimos a mejorar la cualificación y el número de profesionales de salud mental, sino también a la mejora de la formación y la orientación del resto de médicos o de enfermería en materia de salud mental, para que puedan mejorar el diagnóstico y tratamiento temprano de estos trastornos.

Es fundamental que la mejora de la atención de la salud mental se lleve a cabo desde la atención primaria, a través de la medicina comunitaria, pues se ofrecen mejores resultados en la recuperación si se combinan los servicios hospitalarios, los centros comunitarios de salud mental, los servicios asistenciales de apoyo social, los servicios sociales, etc. Es trascendental la participación de todos los agentes, incluyendo la de las personas afectadas a través del fomento del autocuidado, no sólo por el valor que cada uno puede aportar sino también por el déficit de atención que tiene esta patología en nuestras sociedades.

En este sentido, es importante destacar la apuesta de la Organización Panamericana de la Salud por esta atención primaria de la salud mental ya desde 2010, huyendo de la “reclusión de las personas en hospitales psiquiátricos” hacia una atención digna y de calidad en la comunidad. Una atención en la que las personas participan más en el proceso y se implican más en su mejora, desarrollando autoestima y resiliencia a través del empoderamiento y estableciendo relaciones sanas y saludables que favorecen a su vez una más difícil recaída posterior por estos mismos motivos. De esta forma, se generan actuaciones inclusivas con estas personas en la sociedad, tratando de superar la estigmatización y la discriminación a que antes hemos hecho referencia.

Se trata de una apuesta por un nuevo modelo de atención más integral, más accesible desde el entorno comunitario y reforzando la calidad del servicio prestado generando redes de servicio multidisciplinarios donde se promueva la colaboración o la coordinación de los agentes participantes, contando con el apoyo del nivel más avanzado.



Del mismo modo, debe **promoverse el bienestar y la salud mental y prevenir este tipo de afecciones**, especialmente el suicidio, reduciendo los riesgos y creando entornos de trabajo y sociales favorables en los que las personas se sientan en comunidad. En estas políticas debe introducirse múltiples disciplinas como la educación, el medioambiente, la vivienda, la protección social, etc. En esta labor de promoción y prevención es fundamental atender situaciones dramáticas como las de violencia de género o las vividas por la infancia y la adolescencia, por ejemplo en relación con el maltrato, el abandono infantil, el acoso escolar... a través de programas educativos de calidad o mejorando la atención de esta realidad en las escuelas de la Región, por ejemplo a través de educación emocional, hasta ahora una gran olvidada en los sistemas educativos a nivel global.

Y por último, pero no por ello menos importante, es fundamental **incrementar las inversiones en las políticas de atención a la salud mental** no sólo garantizando los servicios asistenciales y terapéuticos sino dotando de recursos para la formulación de nuevas políticas que permitan mejorar la realidad actual.

## 7. Recomendaciones en el ámbito laboral

El trabajo tiene un papel central en nuestras vidas y puede condicionar nuestro bienestar general, aunque sólo sea porque en él nos pasamos aproximadamente una tercera parte del tiempo mientras estamos en edad de trabajar. Según un estudio elaborado por *The Workforce Institute*, casi el 70% de las personas afirman que sus jefes tienen mayor impacto en su salud mental que el generado por su médico y muy a la par con el causado por sus parejas.

Por ello, es importante huir de los entornos laborales negativos y tratar de construir ambientes de trabajo sanos y adecuados para promover una correcta y sana salud mental, en los que las personas se sientan útiles participando en la mejora de las condiciones de trabajo y contribuyendo a mejorar su salud, las relaciones sociales, etc.

En esta labor es fundamental contar con una **participación protagonista tripartita**, incluyendo a los Gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a las centrales sindicales, así como cualquier otro agente interesado en mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora. No sólo a través de actuaciones preventivas sino también promoviendo el bienestar y protegiendo la salud mental de las personas, prestando apoyo a las mismas para que superen la situación y construyendo entornos de trabajo sanos y seguros. Una labor en la que será fundamental escuchar a las personas que han pasado por una experiencia directa relacionada con la patología mental.

La OMS ha puesto de manifiesto los principios y estrategias para mejorar la salud mental en el entorno laboral, incluyendo un aspecto fundamental como es trabajar en la desestigmatización y la lucha contra la discriminación de quien sufre estos trastornos. En su documento "**Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo**" se recogen recomendaciones en este sentido, incluyendo actuaciones en el ámbito institucional pero también a través de la capacitación de empresarios, trabajadores o la atención individualizada, además de la reincorporación al mundo laboral tras pasar por una experiencia negativa en salud mental.

### RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS

Las empresas deben tener un **rol protagonista en materia de salud mental**, ya que de esta manera no sólo contribuirán al bienestar de las personas en el entorno laboral sino también

a la reducción del absentismo laboral y, por tanto, al aumento de la productividad de la organización.

Como se ha indicado en el documento, **sería un error pensar que estos trastornos deben quedar exclusivamente en la esfera individual** y especialmente cuando no se derivan de una situación laboral, ya que independientemente de su origen esta problemática muestra sus consecuencias negativas también en el lugar de trabajo, lastrando la citada productividad y dañando el ecosistema de la organización.

Por eso, en primer lugar destacamos que hay que **normalizar y naturalizar los trastornos de salud mental**, asumiendo que estos se producen y tratando de construir un ambiente sano en el que quienes los sufren o los han sufrido se sientan ayudados y apoyados, pudiendo solicitar ayuda en caso de que lo consideren necesario pues lo normal es que las personas tengan temor a ser estigmatizadas y discriminadas por sufrir un trastorno de la esfera mental.

Por ello es **necesario trabajar en esa desestigmatización** a través de la generación de una cultura de la prevención pero también de la detección temprana, la aceptación, el apoyo, la escucha y la empatía, buscando soluciones y promoviendo la participación de las personas en el proceso. Las empresas no deben tener “temor” a ser consideradas como “tóxicas” por tener una alta incidencia de trastornos mentales, ya que como hemos indicado sólo el 18% de los trastornos depresivos pueden achacarse directamente al estrés laboral.

Por supuesto, es **fundamental trabajar sobre los factores de riesgo psicosocial** en la empresa, no sólo evaluando y tomando conciencia de estos sino también interviniendo sobre ellos, mitigándolos y promoviendo así una mejora de los indicadores de estrés psicológico de las personas trabajadoras. En esta tarea será prioritario trabajar aspectos relacionados con la comunicación interna, la participación de las personas en su día a día, la autonomía o las políticas de conciliación de la vida personal y profesional, facilitando por ejemplo la flexibilidad horaria.

En este sentido, la OIT afirma que los riesgos de origen psicosocial pueden gestionarse como cualquier otro riesgo dentro de las políticas de seguridad y salud, ya que se trata de problemas de las organizaciones y no de factores individuales. En palabras de su Director Guy Ryder afirma que *"Dado que las personas pasan gran parte de su vida en el trabajo, es fundamental contar con un entorno laboral seguro y saludable. Tenemos que invertir para construir una cultura de prevención en favor de la salud mental en el trabajo, reformar el entorno laboral para acabar con el estigma y la exclusión social, y garantizar que los empleados con problemas de salud mental se sientan protegidos y apoyados"*.

E igualmente **promocionar los hábitos saludables y el autocuidado** en las personas será otra actuación que genere alto impacto, a través del fomento del ejercicio físico, de una buena alimentación, higiene del sueño o el autoconocimiento personal a través de la meditación y las técnicas de relajación, que nos permitan gestionar el estrés y las emociones. Y mejor aún si a todo ello se le añade el ofrecimiento por parte de la empresa de un asesoramiento profesional para las personas que lo necesiten, o el desarrollo de competencias “blandas” y capacidades que las personas necesitamos en nuestro día a día: comunicación, asertividad, negociación, etc.

Un desarrollo formativo que es fundamental a la hora de que **cualquier persona en la empresa pueda identificar y prevenir posibles trastornos o problemas mentales**, pues es necesaria esa detección precoz y la atención temprana para mejorar la evolución de la

posible enfermedad. Es necesaria una educación básica psicosocial que no se enseña en la fase educativa pero tampoco en la laboral.

Del mismo modo que es **esencial la formación para los niveles directivos** no sólo para mejorar la identificación, comprensión y respuestas anteriormente indicada, sino también para que puedan desarrollar aquellas competencias interpersonales necesarias para gestionar correctamente estas situaciones, como la comunicación abierta, la escucha activa, la empatía, etc. Este colectivo debe complementar su formación técnica requerida para su labor directiva junto con aprendizaje de gestión emocional ya que una inmensa mayoría carece de herramientas en este sentido y se sienten incapaces de reconocer no sólo sus propias emociones sin las de las personas de sus equipos.

Y por último, las empresas deben tratar de **mejorar en la información y sensibilización** acerca de los riesgos psicosociales y sus consecuencias, creando una conciencia colectiva protectora en relación con los factores que afectan al bienestar de las personas trabajadoras.

## RECOMENDACIONES PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el caso de las personas trabajadoras, las recomendaciones están enfocadas especialmente al aprendizaje de herramientas, por ejemplo en competencias interpersonales y esquemas de autocuidado y disciplina sobre los mismos, así como la puesta en práctica de hábitos asociados al estilo de vida y al día a día en el puesto de trabajo. Por ejemplo, a través de la realización de micro descansos durante la jornada, que permitan el refresco de la actitud mental y a la vez la relación con otras personas hablando de temas no laborales.

Otros aspectos a trabajar son la limpieza y el orden del puesto de trabajo, que reducen sensiblemente la sensación de sobrecarga y generan buenas sensaciones personales, disminuyendo el esfuerzo mental que la persona tiene que realizar en su trabajo. O el manejo de momentos de desmotivación o de autoexigencia excesiva, tan comunes entre la población trabajadora.

## 8. Conclusiones

Como se ha indicado, aproximadamente **1 de cada 8 personas en el mundo tiene un trastorno mental**, con un altísimo coste humano y económico que podría llegar a suponer 6 billones de dólares en 2030. Sin embargo, la cobertura y la protección de la salud mental es muy pobre con carácter general y especialmente en los países de menores ingresos y sistemas de protección más frágiles. Una pobre salud mental conlleva una mala salud física y una esperanza de vida reducida, concurriendo en muchos casos diferentes grados de discapacidad asociada, exclusión, pobreza y marginación. Una situación que se ha visto agravada en los últimos años por la pandemia de la Covid-19, que ha puesto de manifiesto la necesidad de llevar a cabo un abordaje adecuado de esta problemática y ofrecer respuestas desde la consideración de la protección de los derechos más básicos de las personas.

Frente a la realidad descrita, a la que también asistimos en nuestra Región, es clave su afrontamiento desde un enfoque holístico e integral de la salud mental en el que participen todos los agentes implicados en su gestión, desde los Gobiernos y las Administraciones Públicas, las empresas y la población trabajadora. Y así se han manifestado los 194 Estados miembros de la OMS, que se han comprometido a aplicar el **Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030**.

Son múltiples las estrategias generales de afrontamiento de esta problemática, destacando los **Instrumentos y Planes de Acción** como un instrumento fundamental a la hora de establecer el marco general de actuación, así como la planificación y los responsables de cada acción comprometida a nivel nacional o regional. Pero en esta materia hoy sólo 1 de cada 3 países dispone de un instrumento similar, lo que limita la creación de un entorno propicio a los cambios pretendidos, perviviendo situaciones de fuerte estigmatización y discriminación de las personas que sufren estos trastornos.

Y en el ámbito laboral es prioritario que las partes implicadas, empresas y trabajadores, intervengan en el proceso de forma activa para construir ese escenario de promoción de la salud mental en el entorno laboral. Un escenario en el que se mejore la prevención pero también la detección, el tratamiento y la reincorporación posterior de las personas al entorno de la empresa, superando los miedos, las discriminaciones y el citado estigma.

En esta labor es fundamental también escuchar a las personas que han pasado por esta situación, hacer que participen en la mejora de las condiciones de trabajo, en la creación de comunidades de apoyo y ayuda para impedir que nuevos compañeros pasen por la misma situación de trastorno. Muchas son las recomendaciones realizadas desde los Organismos Internacionales al respecto, recogándose en este Estándar las principales tanto en relación con las empresas como para las personas trabajadoras.

Nos encontramos frente a una realidad en la que **es clave el compromiso y la implicación de todas las partes y a todos los niveles**, ya sea desde la protección, prevención, promoción, sensibilización o apoyo. La salud mental es un derecho fundamental de las personas y así debe ser asumido por todos aquellos que estamos implicados en su gestión.