

Programas de gestión de la salud mental



1. ¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?

La salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad.

No solo es la ausencia de trastornos mentales y está relacionada con el bienestar emocional en sus diferentes dimensiones, así como con la capacidad de adaptación y afrontamiento e implica funcionalidad (no solo sentirse bien).



Regular sus emociones



Pensar con claridad



Relacionarse con los demás



Manejar el estrés cotidiano



Dar sentido a su vida y a su trabajo



2. Cifras

- 45 % de las personas que trabajan en la UE afirma enfrentarse a riesgos para su bienestar mental en el trabajo.
- Según el Observatorio de Salud de FREMAP, los trastornos mentales representan el 17,49% de todos los días de baja laboral registrados.
- Su duración es 2,5 veces superior a la duración media de las bajas por cualquier diagnóstico
- Los trastornos mentales y del comportamiento se han incrementado un 136% desde 2016.
- Una de cada seis personas padece problemas de salud mental en la UE siendo los más frecuentes son los trastornos de ansiedad y los trastornos depresivos.



3. SALUD MENTAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES





4. EU-OSHA 2026–2026 “Together for Mental Health at Work”



Evaluación y gestión de los riesgos psicosociales

Apoyo a la salud mental en el trabajo

Riesgos físicos y salud mental

Acoso psicológico, acoso sexual y violencia

Riesgos psicosociales en el sector de la asistencia sanitaria y social

[Healthy Workplaces – Together for mental health at work 2026–2028](#)



5. QUÉ PROTEGE Y PROMUEVE LA SALUD MENTAL

**Evaluar y
gestionar los
riesgos
psicosociales**

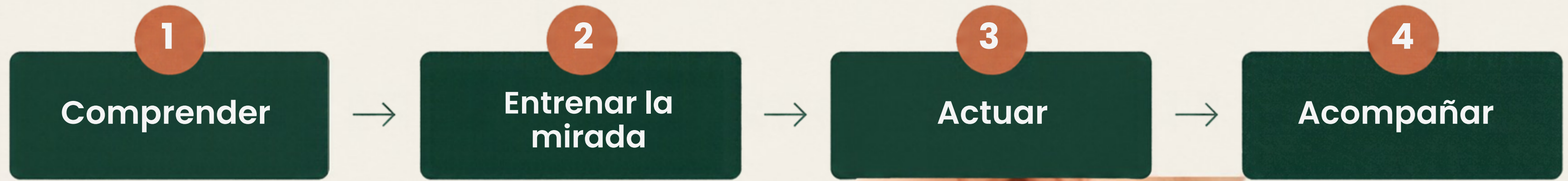
**Promover entornos
psicológicamente
seguros**

**Desarrollar recursos
personales y
organizacionales**





6. ¿POR DÓNDE EMPIEZA UN PROGRAMA DE SALUD MENTAL?





COMPRENDER

¿¿Qué está ocurriendo
en nuestra
organización?

- ✓ Absentismo e IT
- ✓ Rotación
- ✓ Clima laboral
- ✓ Riesgos psicosociales
- ✓ Vigilancia de la salud
- ✓ Conflictos y señales organizativas
- ✓ Informe epidemiológico de vigilancia
- ✓ Encuestas de salud percibida





ENTRENAR LA MIRADA

¿Sabemos identificar las primeras señales?

- ✓ Formar a mandos y equipos.
- ✓ Sensibilizar sobre señales tempranas.
- ✓ Generar seguridad psicológica.
- ✓ Fomentar conversaciones de bienestar.





ACTUAR

¿Qué hacemos cuando detectamos una necesidad?

- ✓ Orientación y apoyo
- ✓ Recursos especializados
- ✓ Formación a mandos intermedios
- ✓ Desarrollar protocolos de intervención





Salud mental en el trabajo



- ✓ Sesiones breves de orientación psicológica.
- ✓ Derivación a recursos sanitarios externos
- ✓ Recursos digitales de autocuidado y gestión emocional.
- ✓ Apoyo en situaciones vitales complejas (duelo, separación, enfermedad propia o de familiares).
- ✓ Apoyo tras eventos traumáticos (accidente grave, agresión, fallecimiento de un compañero, atraco, etc.).



- ✓ Acompañamiento de RRHH, PRL o PSICOCOACH® en conversaciones difíciles.
- ✓ Formación específica sobre cómo actuar cuando se detectan señales de alerta.
- ✓ Guías de conversación para abordar cambios de comportamiento o malestar
- ✓ Protocolos para gestionar situaciones de elevada vulnerabilidad



ACOMPañAR

¿Cómo acompañamos?

- ✓ Acompañamiento durante la ausencia médica.
- ✓ Plan de retorno tras una baja.
- ✓ Adaptación temporal del puesto de trabajo.
- ✓ Seguimiento periódico durante los primeros meses tras la reincorporación o durante la necesidad.



CASO PRÁCTICO

Carlos, 46 años

Carlos es el responsable de planta en una empresa industrial de 800 personas trabajadoras. Lleva más de quince años en la compañía y siempre ha mostrado un alto nivel de compromiso.

Durante varios meses coinciden varias situaciones:

- Reorganización interna del área.
- Incremento de la presión por plazos.
- Incorporación de un nuevo sistema de gestión.
- Responsabilidades familiares fuera del trabajo.
- Reducción de personal en el equipo.
- Poco a poco empiezan a aparecer algunas señales:
 - Responde a correos a horas inusuales.
 - Participa menos en reuniones.
 - Se muestra más distante de sus compañeros.
 - Empieza a delegar menos y asumir más tareas personalmente.
 - Comete errores poco habituales.
 - Acumula pequeñas ausencias y cambios de agenda de última hora.



INTERVENCIÓN TEMPRANA



- ✓ **Detección de señales tempranas** (identificación de cambios de comportamiento, sobrecarga o desconexión).
- ✓ **Conversación de apoyo** (identificación de necesidades).
- ✓ **Activación de medidas organizativas** (ajuste de cargas, prioridades, recursos y condiciones de trabajo).
- ✓ **Facilitación del acceso a recursos de apoyo** (orientación, acompañamiento y acceso a los recursos disponibles en la organización).
- ✓ **Gestión y acompañamiento durante la ausencia** (mantenimiento del vínculo con la organización mediante un contacto adecuado y respetuoso).
- ✓ **Planificación anticipada de la reincorporación** (preparación de las condiciones necesarias para una reincorporación progresiva).
- ✓ **Reincorporación progresiva** (adaptación temporal de responsabilidades y seguimiento inicial).
- ✓ **Seguimiento** (acompañamiento tras el retorno y prevención de recaídas).

Salud mental, ¿Beneficio o necesidad organizativa?



GRACIAS



Together We Build a Healthier and Safety Workplace

irene.aguilar@solutiaghhs.com

