

Promoción de la salud mental en el trabajo basadas en la evidencia desde la Psicología del trabajo

Jesús Alcalde Mir

Responsable del área de psicología del trabajo, organizaciones y recursos humanos.

La Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER): Las pymes suelen desarrollar menos actividades en la actividad preventiva cuando no son acompañadas.

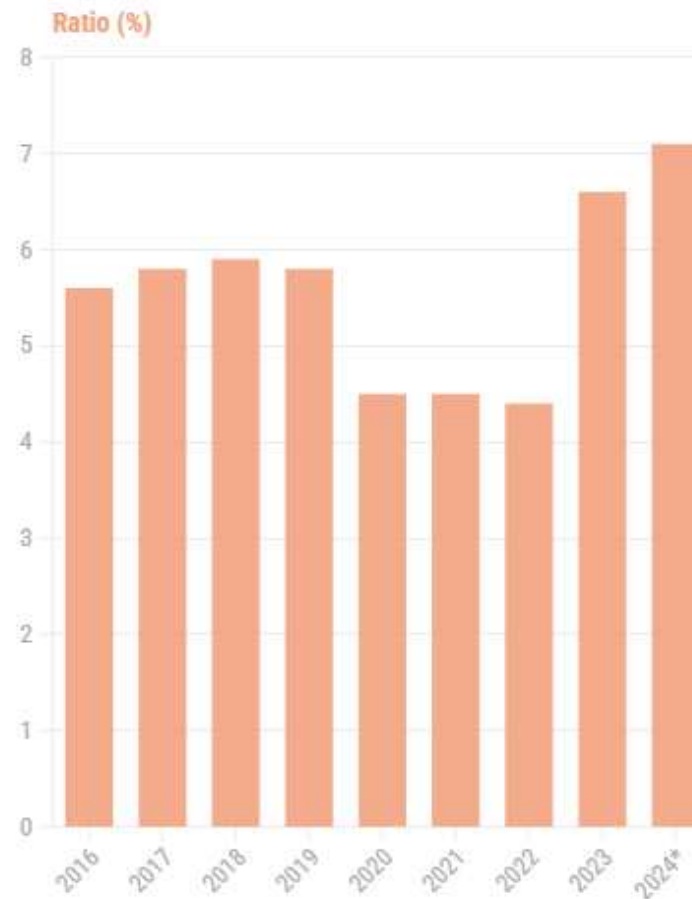
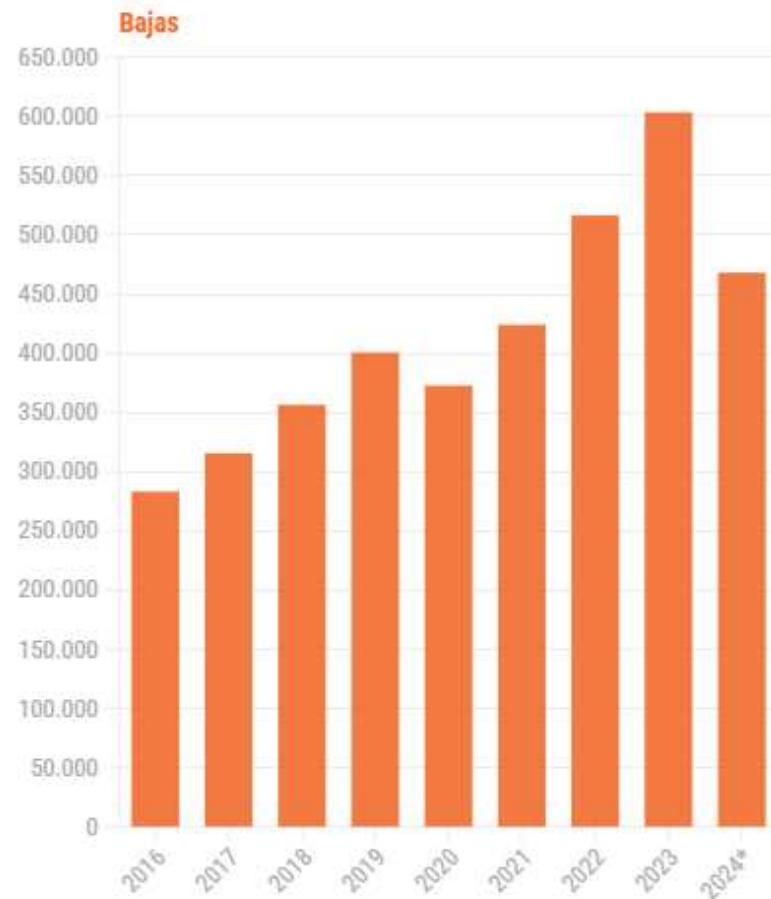
La mayoría de los programas de evaluación de salud mental que se implementan actualmente en las organizaciones carecen de evidencia sólida sobre su efectividad.

La foto

Existe un aumento flagrante en las bajas laborales por salud mental.

Bajas por salud mental y su peso en el total

Los datos de 2024 corresponden a los 9 primeros meses.



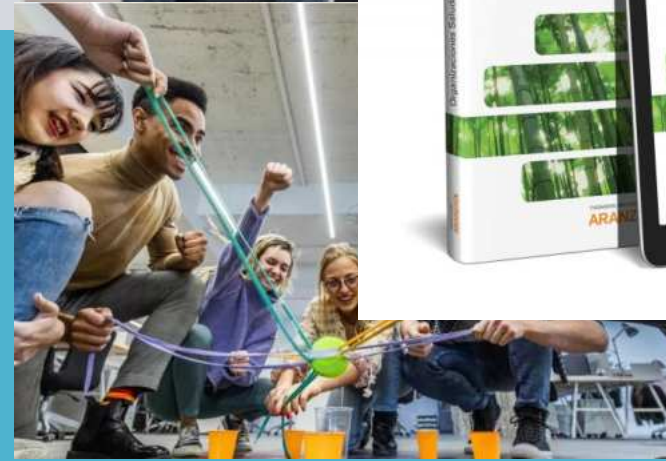
Fuente: UGT a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Lo que no funciona

➤ La promoción de la salud mental es algo más que...

"AQUÍ MÁS QUE
UNA EMPRESA

5°C
REGISTRO DE SALIDAS AL BAÑO
SOMOS COMO UNA
GRAN FAMILIA"

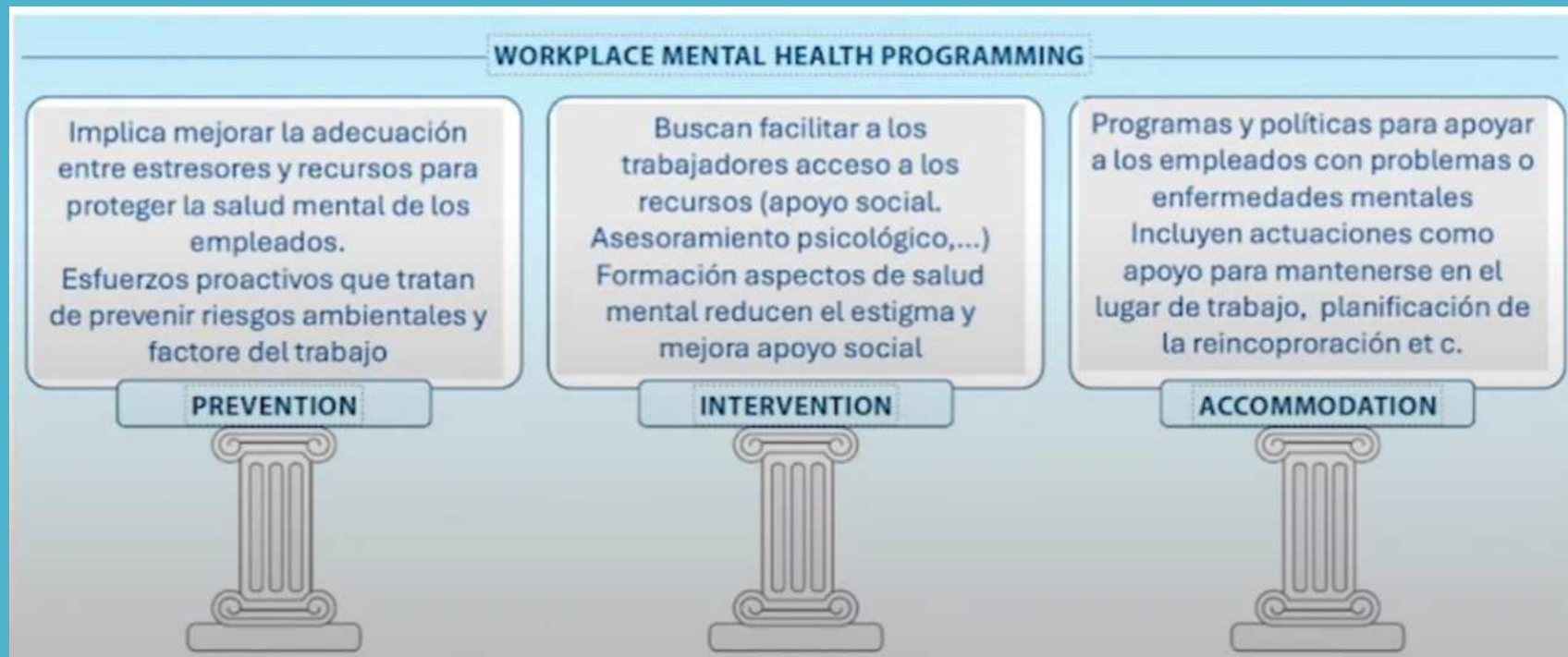


Lo que no funciona

- La evaluación en salud mental seguida únicamente de consejos o derivaciones no es efectivo para mejorar los síntomas.
 - Meta-análisis, 8 ensayos controlados, 2.940 empleados $d = -0.07$ (IC 95% -0.29 a 0.15).
 - Son programas centrados en el individuo.
 - 1 de cada 6 participantes sigue las recomendaciones.
 - Se ignora el estigma.

Lo que si funciona

- Cuando la evaluación se acompaña de intervención
 - Tanto a nivel individual como organizativa.
 - A nivel de prevención, intervención y acomodación.



Lo que si funciona

- La existencia de procedimientos para prevenir el estrés, afrontar posibles amenazas y solicitar apoyo de salud mental.
- Las intervenciones multicomponentes y una intervención centrada en la salud fueron las más efectivas para promover el Retorno al trabajo de los trabajadores en comparación con el grupo contro.
 - Frente a únicamente la mejora de la comunicación y coordinación o la modificación del puesto
 - Metaanálisis (1.02 IC 95% [0.92, 1.12]).

Aportaciones de la Psicología del trabajo

- Herramientas de medición
 - DECORE. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
 - CLA. Cuestionario de Clima Laboral
 - JSS. Cuestionario de Estrés Laboral
- Teoría y evidencia empírica

Aportaciones de la Psicología del trabajo

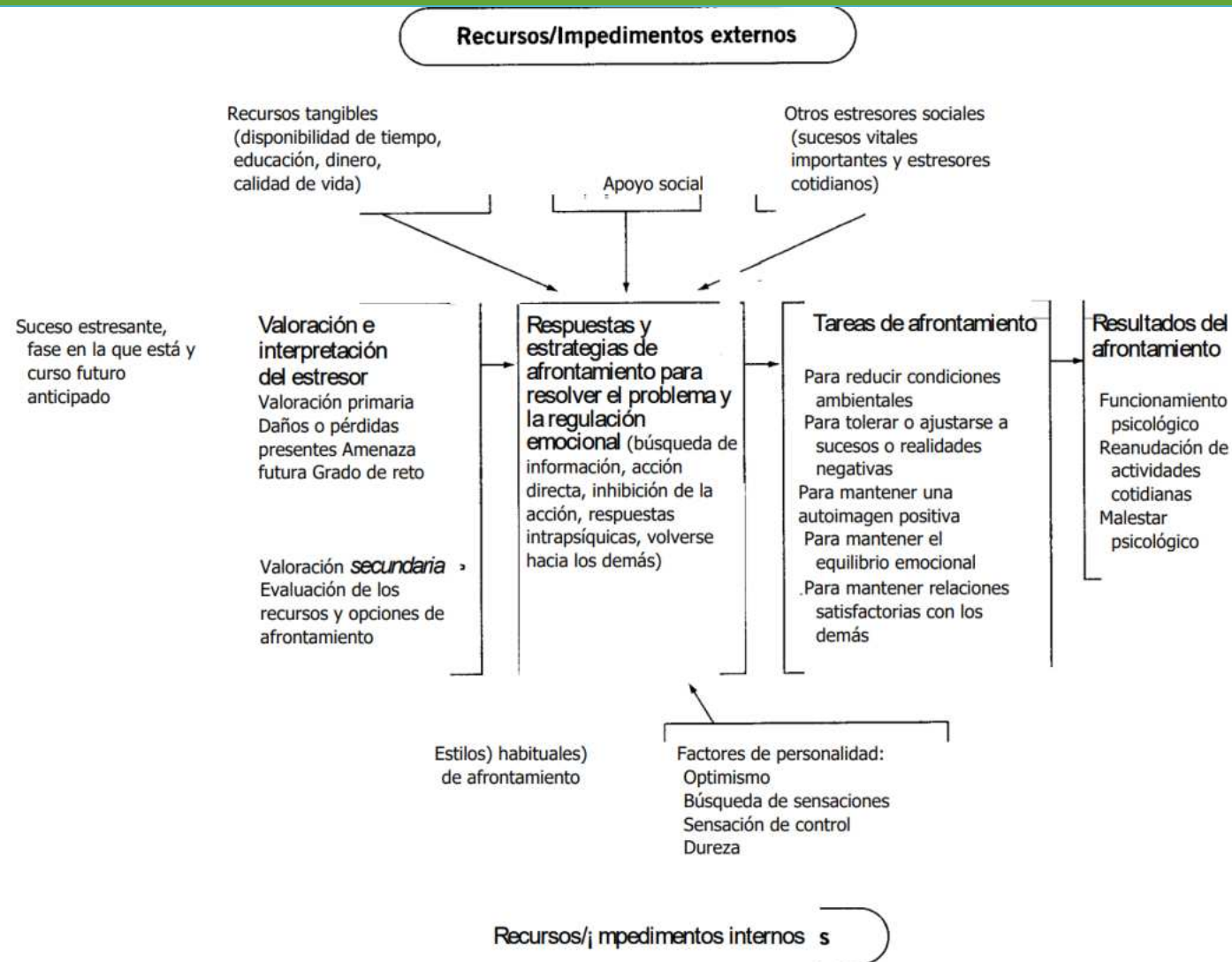
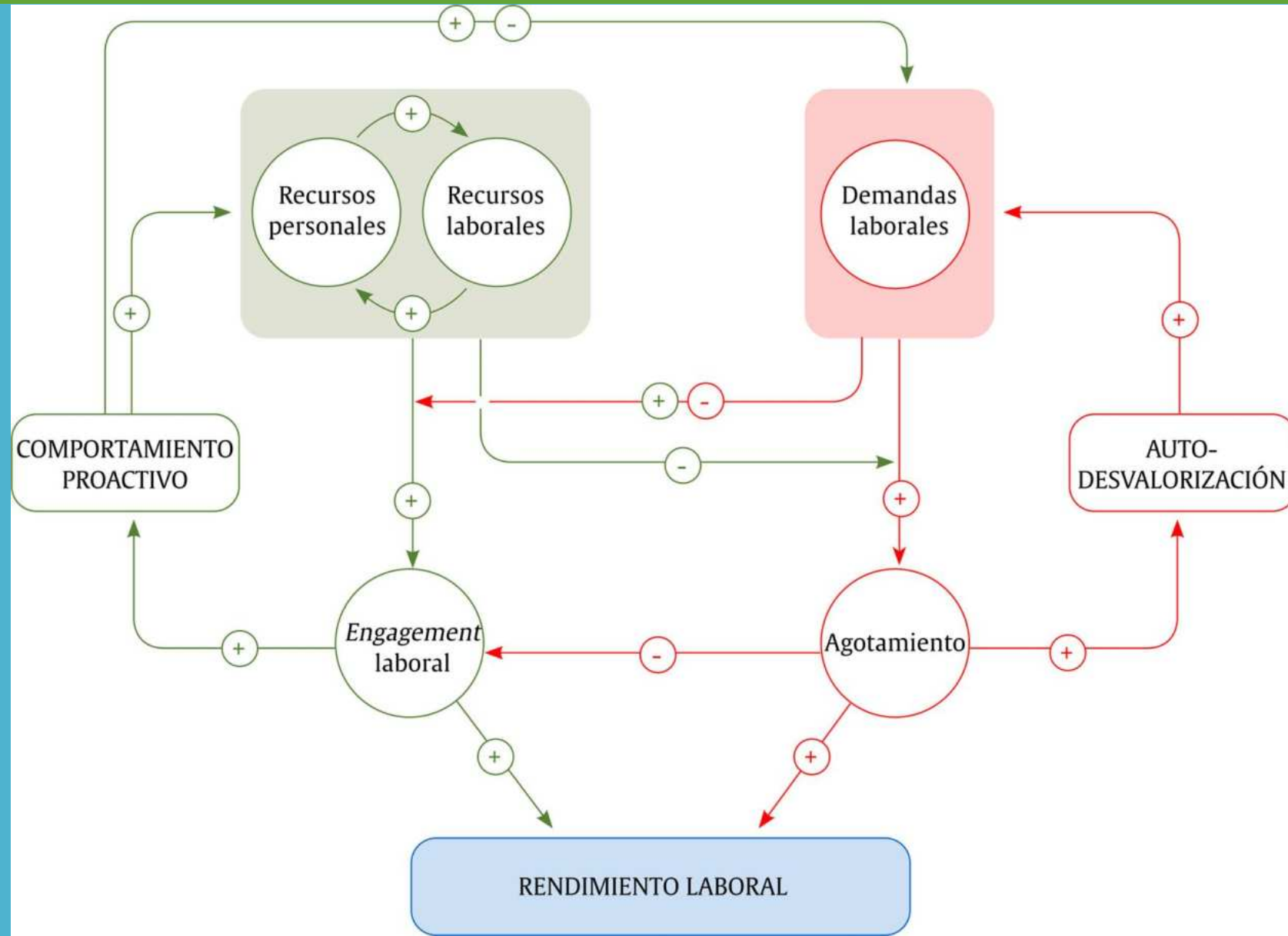


Figura 31-2. El proceso de afrontamiento (coping). (Adaptada de Taylor, 1991).

Aportaciones de la Psicología del trabajo



Aportaciones de la Psicología del trabajo

- Diseño de puestos.
 - Selección.
 - Formación (ajuste).
 - Desarrollo en dirección de personas.
 - Estructura organizacional.
 - Políticas y prácticas de diversidad e inclusión en RRHH.
 - Políticas y protocolos sobre violencia y acoso en el trabajo.
 - Estructura y clima organizacional.
 - Tecnología.
-
- Todo ello a nivel individual y sistémico.

Aportaciones de la Psicología del trabajo

Detección y
derivación



Intervención
en la
organización

Aportaciones de la Psicología del trabajo



Aportaciones de la Psicología del trabajo

- Bienestar con el propio trabajo. Anclajes de tarea. Jobcrafting.
- Bienestar con el jefe. Anclajes de autoridad. Liderazgo.
- Bienestar en los equipos. Anclajes de relación. Desarrollo de equipos.
- Bienestar de identidad o cultura. Anclajes de identidad. Pertenencia y reconocimiento.
- Bienestar de espacio de trabajo y bienestar de tiempo de trabajo
- Bienestar de crecimiento y experiencia de empleado. Desarrollo de carrera.
- Bienestar de propósito.

Resumen

- La promoción de salud mental en las organizaciones debe basarse en marcos teóricos y herramientas de evaluación válidas y fiables.
- La promoción, intervención y acomodación de la salud mental debe centrarse en la organización, no en las personas que padecen problemas de salud mental.
- Debemos contar con indicadores clave para un buen seguimiento.
- No podemos continuar implementando programas que, aunque bien intencionados, carecen de evidencia sobre su efectividad.
- La salud y el bienestar proporciona beneficios tanto a la persona, como a la organización.

Gracias

Jesús Alcalde
jesus.alcalde@cop.es