

# CUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

¿ESTRÉS LABORAL?

¿Y SI LO DEJO?

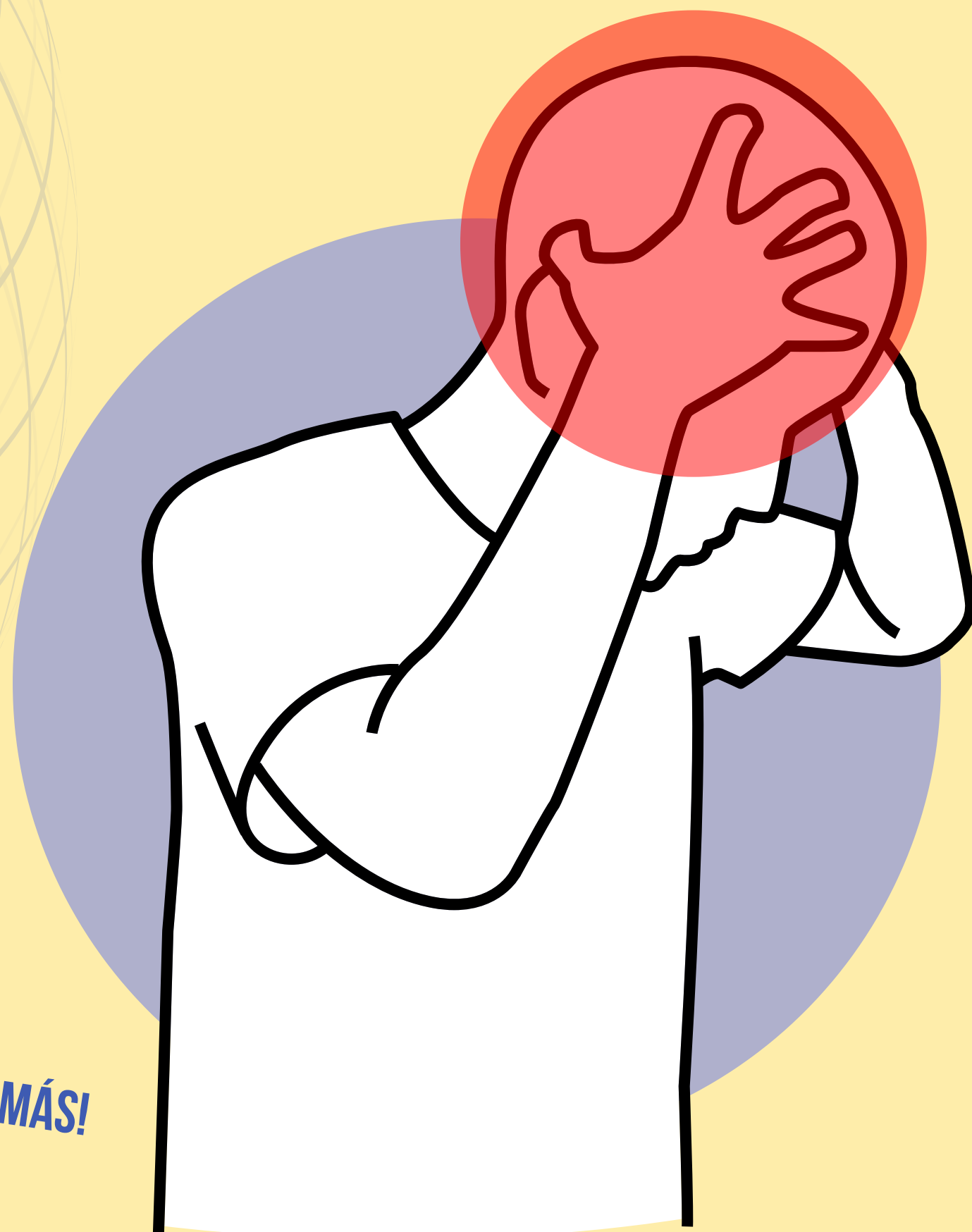
VIOLENCIA SILENCIOSA

ESTOY PENSANDO EN  
DEJARLO..

¡NO PUEDO MÁS!

¡NECESITO DESCANSAR!

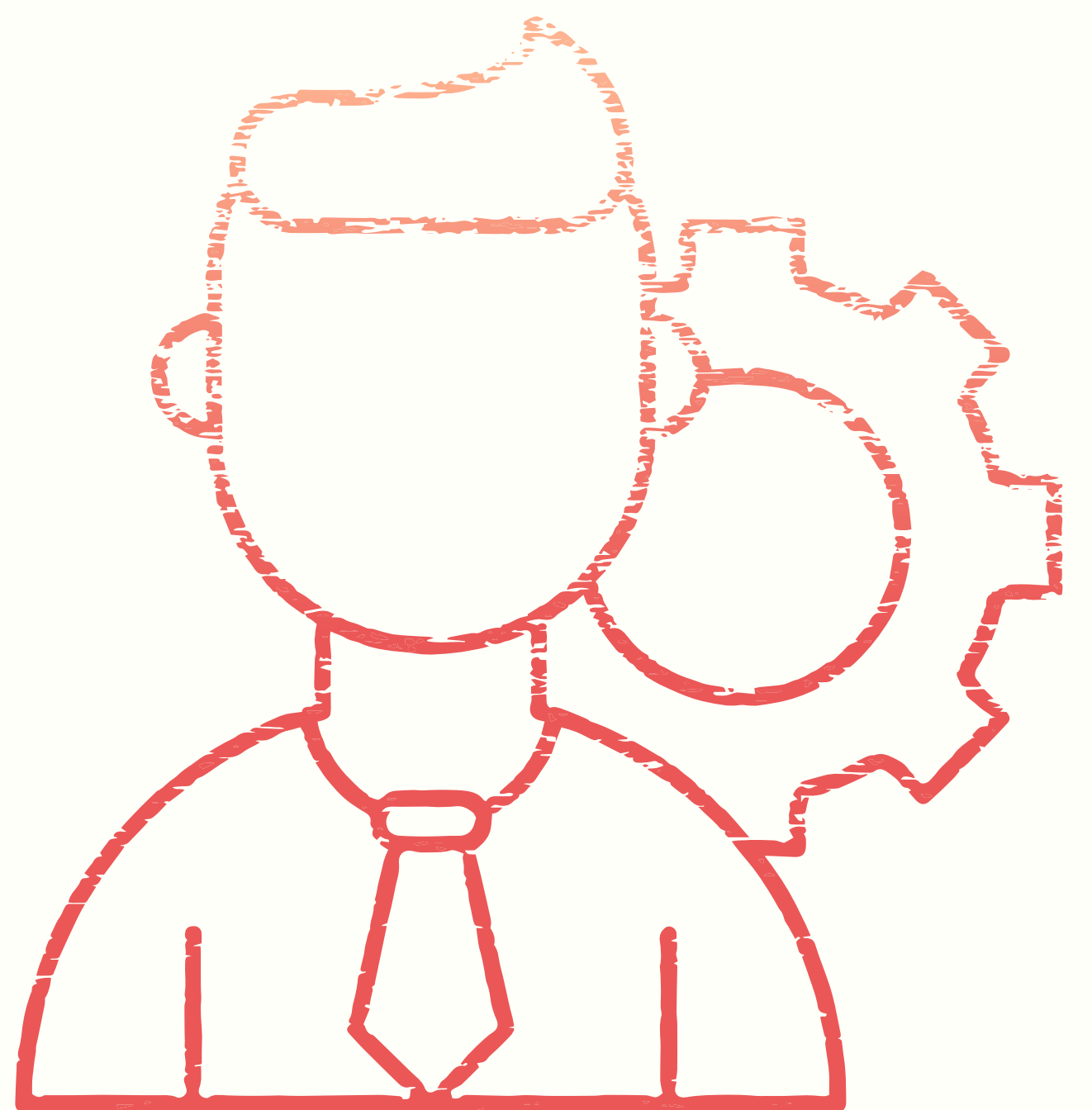
¿Y SI ME PASA A MI?



# INDICE

---

01. **INTRODUCCIÓN**
02. **FACTORES DE RIESGO**
03. **¿ESTRÉS LABORAL?**
04. **SINDROME BURNOUT**
05. **FATIGA MENTAL**
06. **ABSENTISMO LABORAL**
07. **VIOLENCIA EN EL TRABAJO**
08. **SUICIDIO, TAMBIÉN PASA EN EL TRABAJO**
09. **SIGNOS DE ALERTA**
10. **TICS PARA CUIDAR LA SALUD MENTAL**
11. **¿CÓMO PROTEGER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO?**



# 01. INTRODUCCIÓN

## SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD:

- 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.
- 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.

## El trabajo puede proteger la salud mental

Cerca del 60% de la población mundial trabaja (Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2022).

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano.

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 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.

*"Trabajar puede ser una actividad gratificante, saludable, plena de sentido y hasta divertida, pero también puede convertirse en un suplicio insoportable que nos enferma y nos puede llegar a matar.*

*Muchas trabajadoras y trabajadores tratan infructuosamente de conseguir un empleo digno y justo, hoy muy escaso, viéndose en la necesidad de realizar uno o varios trabajos precarios que afectan su salud y su vida.*

*Ser precario implica vivir una vida insegura, ser más frágil, envejecer y morir antes de tiempo. Vivir bajo la precariedad es ver proyectos frustrados, ser un exiliado económico y, en definitiva, en muchos sentidos, tener que "ausentarse" de la vida.*

*Al mismo tiempo, la existencia de un ingente ejército de desempleados genera el miedo social a ser reemplazado bajo una amenaza constante: "si no lo haces tú lo hará otro". Y es que el chantaje de la necesidad obliga a aceptar un trabajo por un salario mísero, de mera subsistencia, con condiciones laborales nocivas, cuando no altamente tóxicas."*

*(Informe PRESME, el primer estudio global impulsado por el gobierno de España sobre la precariedad laboral y la salud mental)*

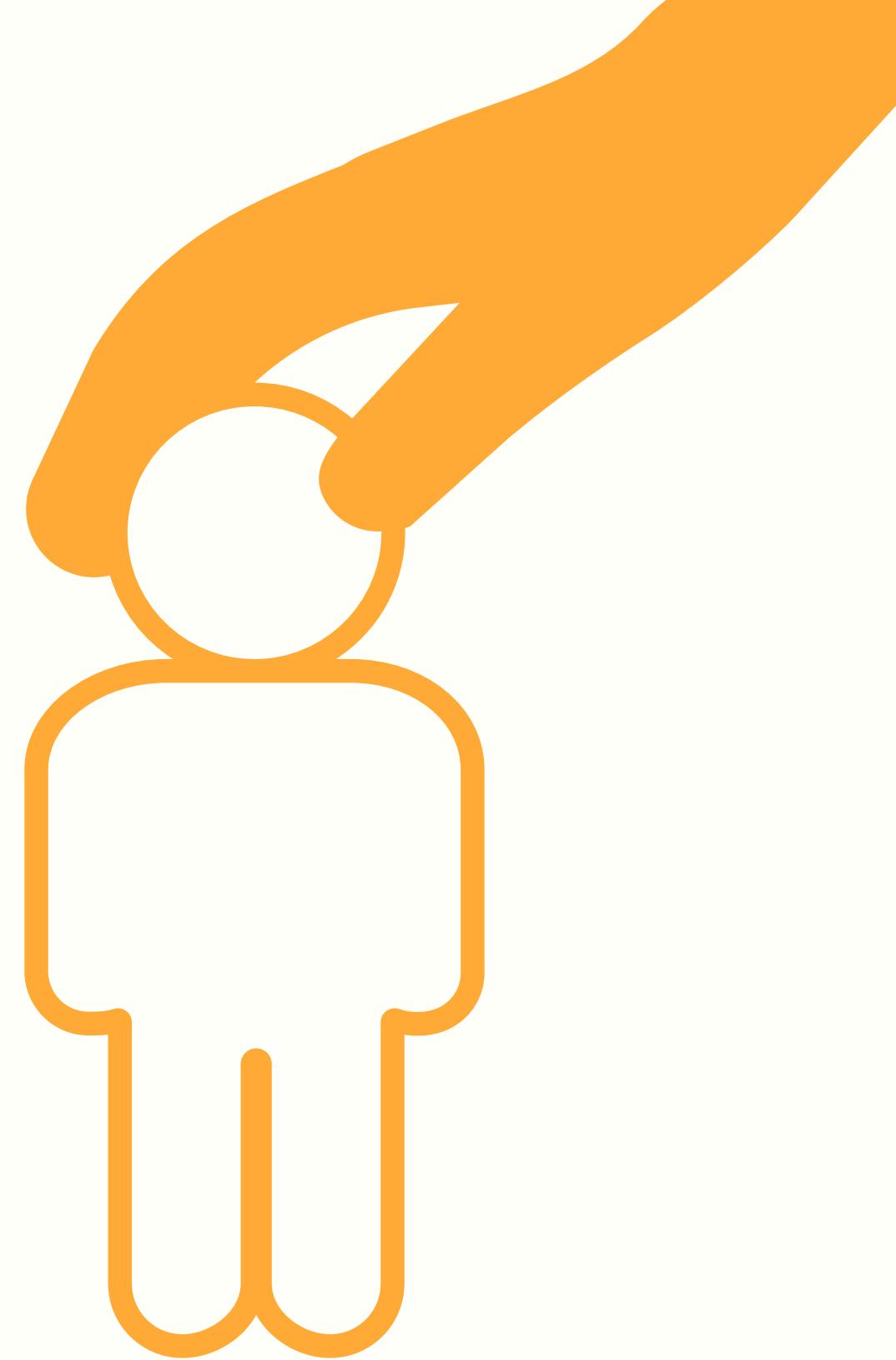
Los **beneficios** de un lugar de trabajo seguro y saludable son:

- *Aumento del bienestar y la satisfacción de las personas afrontando nuevos retos.*
- *Dispones de un grupo humano saludable, motivado y productivo, capaz de resolver conflictos y responder ante situaciones estresantes*
- *Mejora el rendimiento general y la productividad.*
- *Reduce las tasas de absentismo, ausentismo y cambios de personal.*
- *Reduce costes y la sobrecarga sobre el resto del equipo*
- *Mejora la capacidad de reconocer, expresar y controlar sus emociones.*



## 02. FACTORES DE RIESGO PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- Contenido del trabajo
- Carga laboral y ritmo de trabajo
  - Horarios de trabajo
  - Control
  - Entorno y equipo
- Cultura organizativa y función
- Relaciones interpersonales en el trabajo
  - Función en la organización
  - Desarrollo profesional
  - Violencia y acoso



## ¿CÓMO INFLUYE EL TRABAJO EN LA SALUD MENTAL?

- SI LA PERSONA SE ENCUENTRA SATISFECHA CON SU TRABAJO, SE VE REFLEJADO EN EL APRECIO QUE TIENE SOBRE SÍ MISMA
- EL TRABAJO ES UNA FUENTE DE RELACIONES INTERPERSONALES SIGNIFICATIVAS

# 03. ¿ESTRÉS LABORAL?

## SÍNDROME DE BURNOUT (SÍNDROME DE DESGASTE OCUPACIONAL)

Es un síndrome de agotamiento causado por un estrés laboral crónico que NO se trata adecuadamente.



# 04. SÍNDROME DE

# BURNOUT



**SÍNDROME DE AGOTAMIENTO CAUSADO POR UN ESTRÉS LABORAL CRÓNICO QUE NO SE TRATA ADECUADAMENTE.**

## SE CARACTERIZA POR:

- CANSANCIO Y DEBILIDAD
- TEMBLORES Y SUDORES
- PALPITACIONES
- TRASTORNOS DEL SUEÑO
- DOLORES DE CABEZA



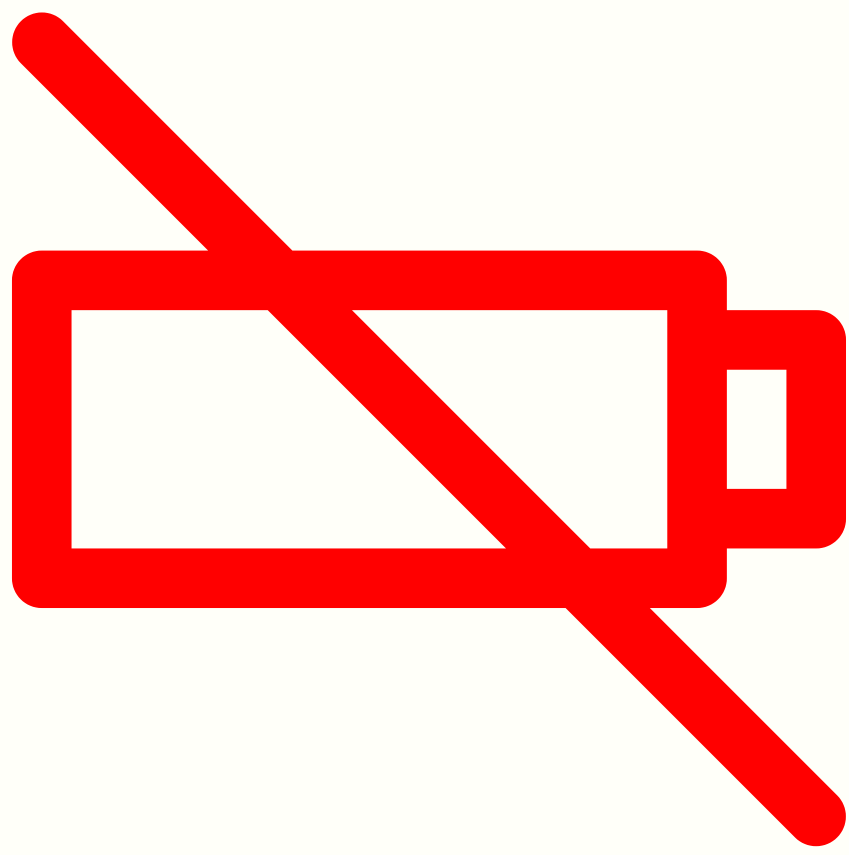
- DIFICULTAD PARA TOMAR DECISIONES
- IRRITABILIDAD Y HOSTILIDAD
- DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE
- CULPABILIDAD
- BAJA AUTOESTIMA



**SI SUFRES ÉSTOS SÍNTOMAS**

**INFORMATE Y PIDE AYUDA**

**¡ CUIDA TU SALUD MENTAL !**



# 05. FATIGA MENTAL

LA FATIGA PUEDE SER CAUSA DE:

- ERRORES
- ACCIDENTES
- CONFLICTOS INTERPERSONALES



**EL TRABAJO IMPLICA UN ESFUERZO CONTINUO. LA FATIGA LABORAL SE DEFINE COMO UNA SENSACIÓN DE AGOTAMIENTO QUE SE EXPERIMENTA DESPUÉS DE UN TRABAJO FÍSICO Y/O INTELLECTUAL ASOCIADO AL PUESTO DE TRABAJO, PROLONGADO O INTENSO Y QUE CONSISTE EN UN CANSANCIO EXTREMO TANTO A NIVEL FÍSICO COMO MENTAL.**



**¡ NO DEJES DE PASAR DE TUS DESCANSOS, DÍAS LIBRES Y VACACIONES!**

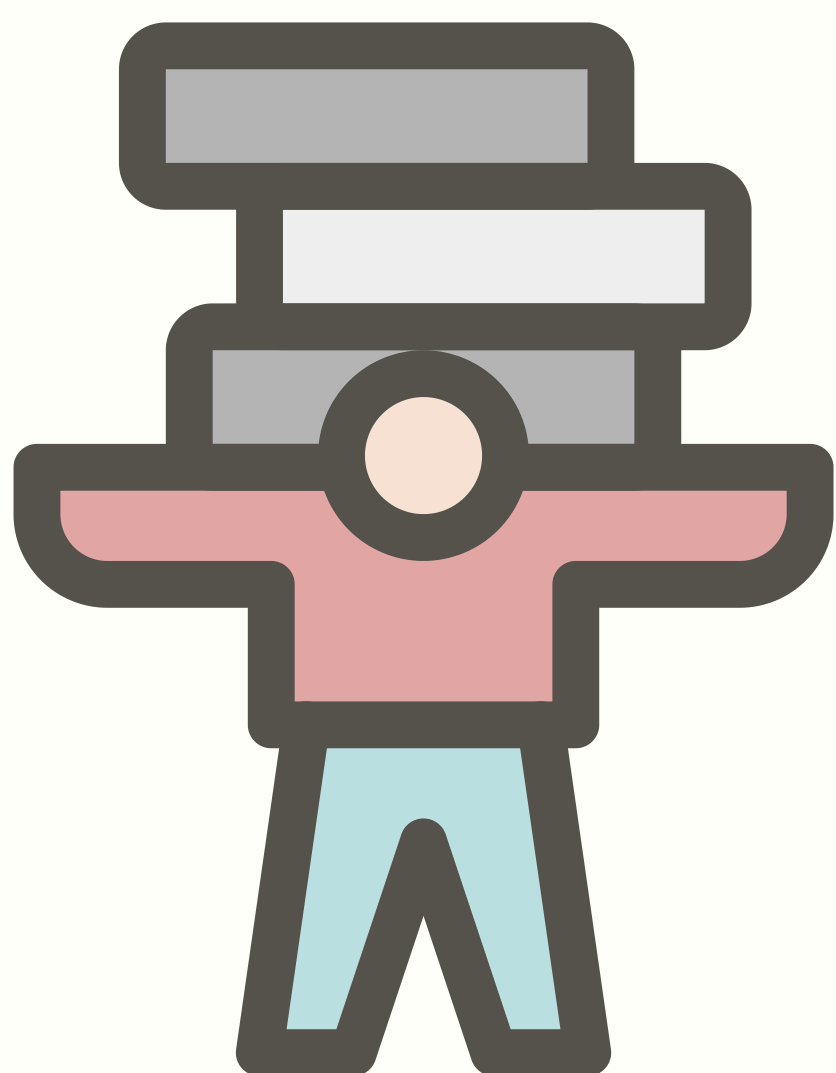
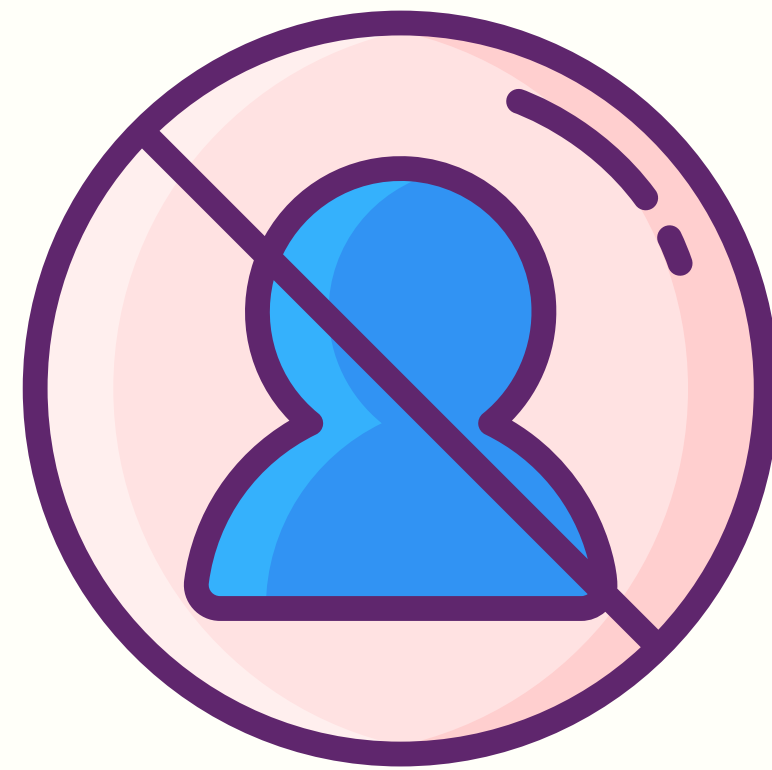
**ES NECESARIO IDENTIFICAR CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO O DE SU ORGANIZACIÓN QUE INCREMENTAN LA FATIGA PARA IMPLANTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE PUEDAN AMINORARLA**





# 06. ¡ Absentismo laboral !

**LOS TRASTORNOS MENTALES Y LOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA ANSIEDAD, LA DEPRESIÓN Y EL ESTRÉS CONSTITUYEN PRINCIPALES CAUSAS DE INCAPACIDAD LABORAL TEMPORAL Y PERMANENTE EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS. (OMS)**

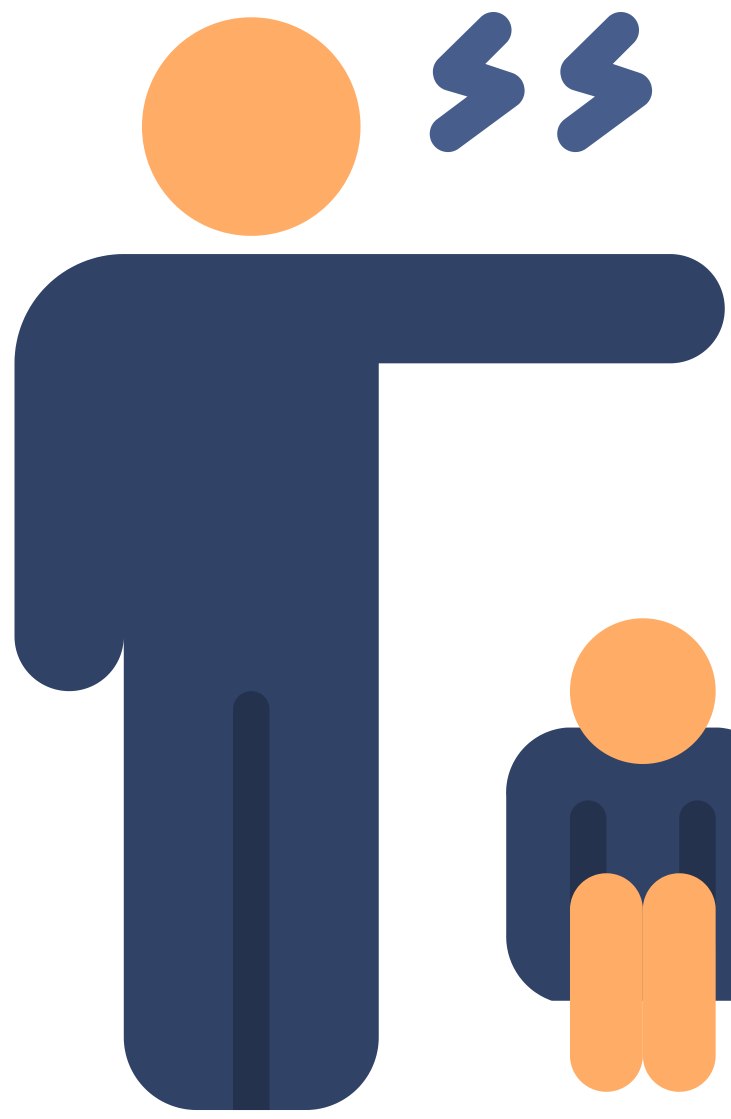


**EL ABSENTISMO PRODUCE UNA SOBRECARGA PARA EL RESTO DEL EQUIPO**

## **MOTIVOS DEL ABSENTISMO LABORAL :**

- **ESTRÉS Y PROBLEMAS PERSONALES**
- **PROBLEMAS FAMILIARES**
- **FALTA DE MOTIVACIÓN**
- **CONFLICTOS LABORALES**
- **FALTA DE FLEXIBILIDAD**





# 07. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SE HABLA DE VIOLENCIA LABORAL CUANDO EL PERSONAL DE UN CENTRO DE TRABAJO SUFRE ABUSOS, AMENAZAS O ATAQUES EN CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS CON SU ACTIVIDAD LABORAL, QUE PONGAN EN PELIGRO, IMPLÍCITA O EXPLÍCITAMENTE, SU SEGURIDAD, SU BIENESTAR O SU SALUD (FÍSICA Y/O PSÍQUICA).

## CONDUCTAS QUE PUEDEN GENERAR RIESGO Y POSIBLE DAÑO A LA SALUD



### CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA

Uso de la fuerza física para producir daños físicos, psicológicos y/o sexuales. Incluye: agresión física sobre el trabajador, como empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, disparos, etc. O causar daños en propiedades de la organización o del personal.



### CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Son comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas. Intimidación, uso deliberado del poder, amenazas contra una persona o grupo para causar daño psicológico y moral.

Incluye: Abuso verbal, gestual, intimidación, amenazas, etc.

## CLASIFICACIÓN DE SUCESOS QUE RESPONDEN A VIOLENCIA EN EL TRABAJO

en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas:

### VIOLENCIA TIPO I

Quién lleva a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima.

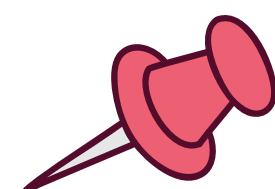
### VIOLENCIA TIPO II

En estos casos existe algún tipo de relación profesional entre la persona causante del acto violento y la víctima.

### VIOLENCIA TIPO III

En este tipo de violencia quien causa las acciones violentas tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar.

LA EMPRESA DEBE ADOPTAR UNA POLÍTICA DE NO VIOLENCIA, EN EL SENTIDO DE NO PERMITIR QUE EXISTAN ACCIONES DE INTIMIDACIÓN, AMENAZA, DAÑO NI ENTRE EMPLEADOS NI EN LA RELACIÓN ENTRE CLIENTES Y PERSONAS TRABAJADORAS. EN TAL SENTIDO, HA DE ASEGURARSE UNA PERSECUCIÓN ENÉRGICA DE HECHOS O CONDUCTAS VIOLENTAS.





# 08. SUICIDIO...

**TAMBIÉN PASA EN EL TRABAJO**

**EL ESTRÉS LABORAL, LA INTIMIDACIÓN Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, Y EL DESEMPLEO SON FACTORES COMUNES QUE PUEDEN AUMENTAR LA PROBABILIDAD DE QUE LAS PERSONAS VULNERABLES PUEDAN LLEGAR A REALIZAR CONDUCTAS DE SUICIDIO**

## SEÑALES DE ALARMA



### SEÑALES DE ALARMA DIRECTAS

- **Hablar (o escribir) sobre el deseo de morir, hacerse daño o matarse**
- **Manifestar sentimientos de desesperanza o no tener razones para vivir**
- **Sentirse con un dolor insoportable**
- **Hacer cosas arriesgadas o auto-destructivas**
- **Buscar métodos de suicidio y /o comprar  
Comprar armas o cuchillos o acumular medicación**
- **Hablar / escribir de ser una carga para los demás**



### SEÑALES DE ALARMA INDIRECTAS

#### *Cambios:*

- **En la productividad ( falta de energía, impuntualidad, ausencia inexplicable , incapacidad para concentrarse en la tarea y/o finalizarla sin motivo aparente)**
- **En el funcionamiento social( alejarse y aislarse de todo contacto y deterioro en el funcionamiento social)**
- **En la personalidad, estado de ánimo o conducta (Cambios severos del estado de ánimo)**
- **Con un aumento del uso de alcohol y /o drogas**
- **En la rutina normal, incluido el hábito de comer y dormir.**

## IMPORTANTE

- Los equipos que pierden a un integrante por suicidio también deben elaborar su duelo
- El suceso puede ser tan doloroso para el equipo que se considera un evento traumático que requiere atención
- La tristeza y abatimiento generalizado se relaciona con la sensación de culpa . Es importante compartirlo con los demás integrantes del equipo
- Es habitual que los integrantes del equipo consideren renunciar al trabajo. Piénsalo dos veces, es parte del duelo.
- Trata de pensar cómo te sientes y entender cómo se sienten los demás después de un evento así



## RECOMENDACIONES

- **Habla de la prevención del suicidio en tu equipo.**
- **No dejes de pasar por alto cuando alguien te comparta que ha pensado en quitarse la vida**
- **La buena calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo es un factor protector del suicidio**



**LLAMA A LA VIDA**  
LÍNEA DE ATENCIÓN A LA CONDUCTA SUICIDA



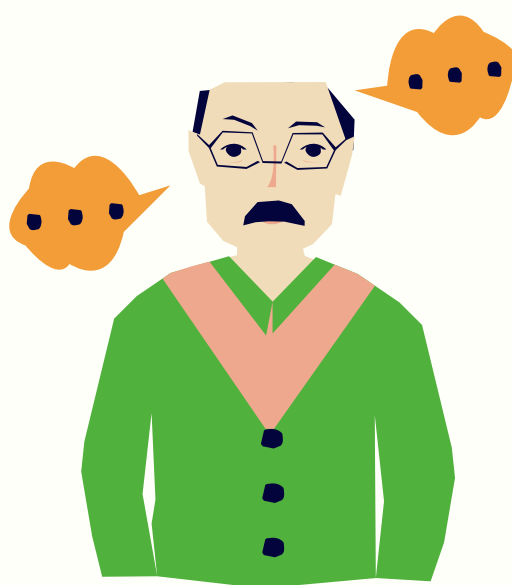
# 09. SIGNOS DE ALERTA..



NO PASA NADA  
POR  
PEDIR AYUDA



CONTINUOS CAMBIOS DE HUMOR



APATÍA CONSTANTE



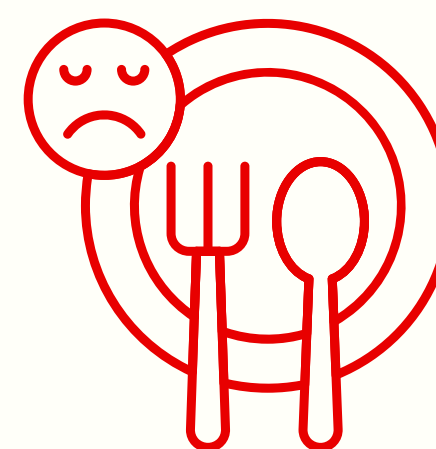
ALTERACIÓN DEL SUEÑO



ALTOS NIVELES DE ESTRÉS



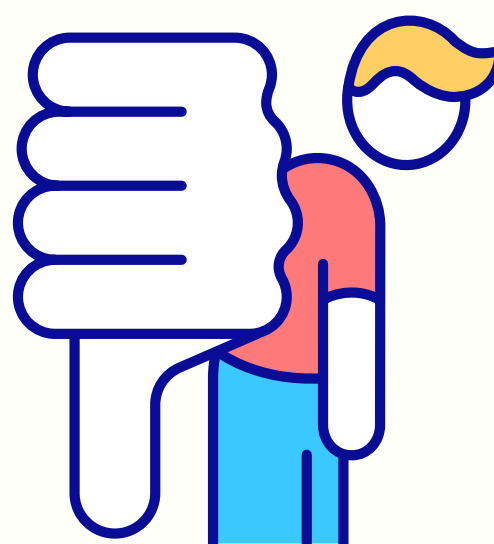
PENSAMIENTOS NEGATIVOS  
RECURRENTES



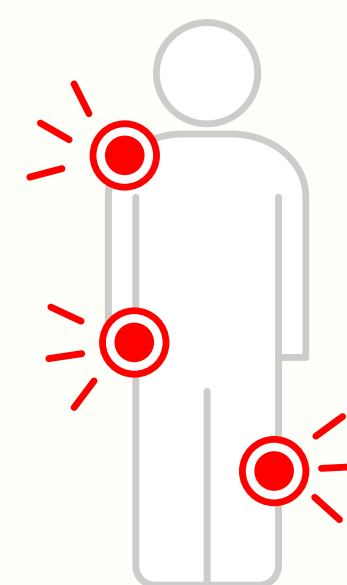
PERDIDA DE APETITO Y / O  
SOMATIZACIONES CORPORALES



AUSENCIA DEL SENTIDO DE LA VIDA



INCAPACIDAD DE PODER HACER  
TRABAJOS CONCRETOS



SOMATIZACIONES CORPORALES



# 10. ¿QUÉ PUEDE HACER PARA CUIDAR MI SALUD MENTAL?

- Planifica las tareas y organiza el tiempo
- Establece prioridades
- Respetar las pausas y descansar lo suficiente
- Fomenta relaciones de calidad
- Aprende cosas nuevas y realiza pasatiempos que te entretengan
- Busca actividades que disminuyan tu estrés
- Realiza ejercicio
- Aliméntate adecuadamente y no te saltes comidas
- Evitar llevar trabajo a casa o tener jornadas de trabajo extensas
- Mantén el buen humor y sonríe con frecuencia
- Exprésate de forma clara y respetuosa
- Y siempre ¡ BUSCA AYUDA! cuando la necesites





# 11. ¿CÓMO PROTEGER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO?

## ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN



- IDENTIFICA Y LIMITA ASPECTOS NEGATIVOS DEL TRABAJO
- PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES
  - HAZ UN SEGUIMIENTO DE CADA EMPLEADO/A
  - TRABAJA LA COMUNICACIÓN Y LAS EXPECTATIVAS
- DEFINE LOS LÍMITES ENTRE EL HORARIO LABORAL Y PERSONAL

## PROMUEVE LA SALUD MENTAL



- FAVORECE CONDUCTAS POSITIVAS COMO LA COMUNICACIÓN, LA EMPATÍA O LA ASERTIVIDAD
- GARANTIZA UN ENTORNO DE TRABAJO AGRADABLE Y SEGURO
  - DISTRIBUYE ADECUADAMENTE LAS CARGAS DE TRABAJO
  - FOMENTA EL SENTIDO DE PERTENENCIA AL GRUPO
  - PROMUEVE LAS PAUSAS Y DESCANSOS ACTIVOS
- INFORMA Y CONCIENCIA DE LA IMPORTANCIA DEL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DENTRO Y FUERA DEL TRABAJO

## APOYA AL RESTO DE LAS PERSONAS DE TU EQUIPO



FOMENTA CONVERSACIONES ABIERTAS HABLANDO SOBRE SALUD Y BIENESTAR.

ESTAR SANO EMOCIONALMENTE NOS LLENA DE VITALIDAD, CREATIVIDAD O PRODUCTIVIDAD TANTO EN CASA COMO EN EL TRABAJO. PERMITE, ADEMÁS, ABORDAR DE FORMA POSITIVA LOS CAMBIOS QUE SURGEN A LO LARGO DE LA VIDA Y HACER FRENTE A LAS ADVERSIDADES.

# INFORMACIÓN Y TELÉFONOS DE INTERÉS



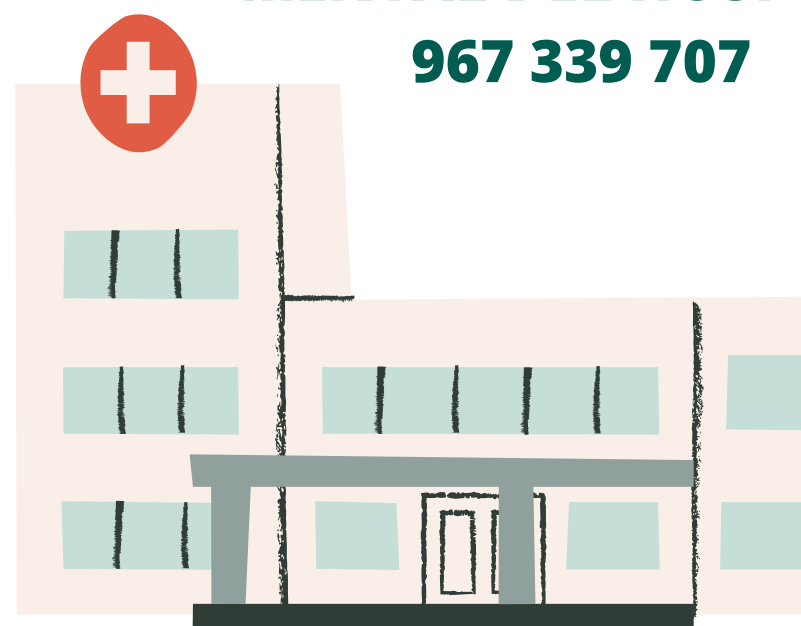
**CENTRO DE SALUD ALMANSA**  
**967 34 19 54**



**URGENCIAS**  
**112**

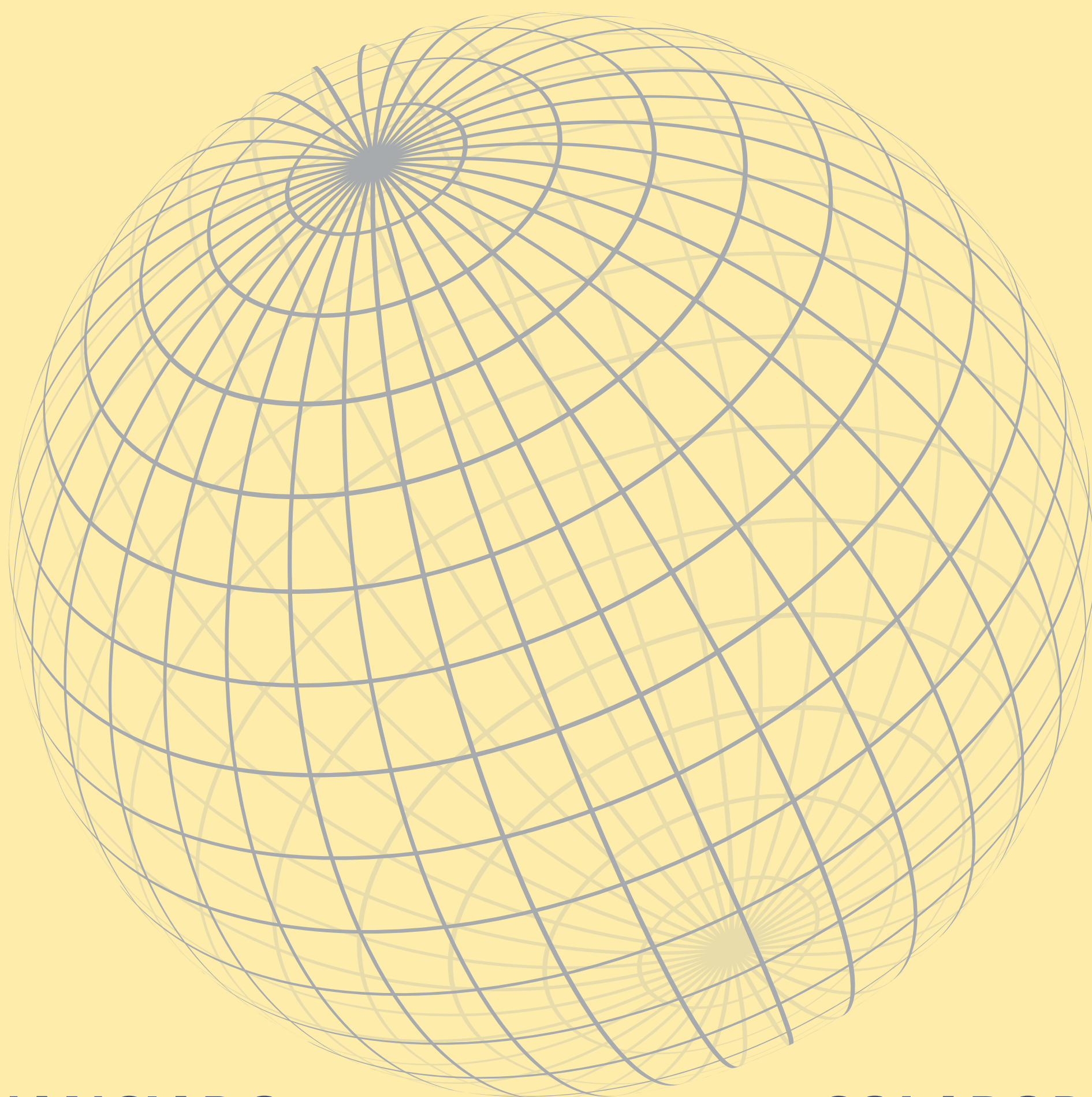


**UNIDAD DE SALUD  
MENTAL DEL HOSPITAL**  
**967 339 707**



**925 28 10 80**

**PROTEGER Y CUIDAR LA SALUD  
MENTAL DE LAS PERSONAS QUE  
FORMAN PARTE DE LOS EQUIPOS DE  
TRABAJO DE LAS EMPRESAS,  
FAVORECE AL AUMENTO DEL  
BIENESTAR Y DE LA PRODUCTIVIDAD  
EN EL ÁMBIO LABORAL**



**FINANCIADO:**

**COLABORA:**