



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

ICADE

EL IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO EN LA SALUD MENTAL EN ESPAÑA

Autora: Paloma Utrera-Molina Fernández-España

Tutor: Antonio Javier Ramos Llanos

Madrid | Marzo, 2025

RESUMEN

La salud mental ha pasado de ser una preocupación individual a convertirse en un reto estructural que afecta al conjunto de la sociedad y, especialmente, al ámbito económico y empresarial. En los últimos años, España ha experimentado un aumento significativo en la prevalencia de trastornos mentales, el consumo de psicofármacos y las bajas laborales prolongadas. Todo ello ha generado un impacto directo en la productividad y sostenibilidad de las organizaciones. Este fenómeno afecta con mayor intensidad a las pequeñas y medianas empresas (las pymes), que constituyen más del 99% del tejido empresarial español y cuentan con menos recursos para aplicar estrategias de prevención efectivas. Este trabajo de fin de grado trata de analizar la relación entre la salud mental, la economía y el entorno laboral a través de un enfoque multidimensional y utiliza datos procedentes tanto de organismos nacionales como internacionales (la OMS, el INE, la Confederación de Salud Mental de España o la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos). A partir del análisis de esta información, se estudian los costes directos e indirectos derivados del deterioro del bienestar psicológico, así como la eficacia de las estrategias implementadas hasta la fecha. El trabajo concluye que, si bien las políticas de prevención han generado ciertos avances, el problema persiste y requiere una inversión sostenida, mayor regulación y un enfoque coordinado entre el sector público y el privado.

Palabras clave: salud mental, absentismo, productividad, pymes, bienestar laboral e impacto económico.

ABSTRACT

Mental health has shifted from being an individual concern to becoming a structural challenge that affects society as a whole, and especially the economic and business spheres. In recent years, Spain has experienced a significant increase in the prevalence of mental disorders, the consumption of psychotropic drugs, and prolonged sick leaves. All of this has had a direct impact on the productivity and sustainability of organizations. This phenomenon affects small and medium-sized enterprises (SMEs) more intensely, as they make up more than 99% of the Spanish business fabric and often lack the resources to implement effective prevention strategies. This undergraduate thesis aims to analyze the

relationship between mental health, economy, and workplace through a multidimensional approach. It draws on data from both national and international organizations, including the World Health Organization (WHO), the National Institute of Statistics (INE), the Spanish Mental Health Confederation, and the Spanish Association of Human Resources Directors. Based on the analysis of this information, the study explores both the direct and indirect costs derived from the deterioration of psychological well-being, as well as the effectiveness of the strategies implemented to date. The paper concludes that, although prevention policies have led to certain improvements, the problem persists and requires sustained investment, stronger regulation, and a coordinated approach between the public and private sectors.

Keywords: mental health, absenteeism, productivity, SMEs, workplace wellness, economic impact.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Contextualización del problema y justificación de su estudio	1
1.2. Objetivos	1
1.3. Metodología	2
1.4. Estructura	3
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	4
2.1. Definición de salud mental	4
2.2. Dimensiones sociales, económicas y culturales que afectan a la salud mental	4
2.2.1. Dimensión psicológica: regulación emocional y percepción del bienestar	5
2.2.2. Dimensión social: influencia del entorno y las relaciones interpersonales	5
2.2.3. Dimensión económica y laboral: estabilidad financiera y de trabajo	6
2.2.4. Dimensión Cultural: impacto de las creencias y percepciones sociales	7
2.2.5. Dimensión Ambiental: Influencia del entorno digital en el bienestar emocional	8
2.2.6. Conclusiones	9
2.3. Situación actual de la salud mental en España	9
CAPÍTULO 3: IMPACTO SOCIAL DE LA SALUD MENTAL	13
3.1. Prevalencia de los trastornos mentales en España derivados del trabajo	13
3.2. Efectos sobre la vida cotidiana: familia, trabajo, relaciones sociales	16
3.3. Grupos más vulnerables y afectados: las mujeres	18
CAPÍTULO 4: IMPACTO ECONÓMICO DE LA SALUD MENTAL	22
4.1. Costes directos e indirectos de los problemas de salud mental	22
4.2. Absentismo laboral, productividad y costes para las empresas	23
4.3. Economía española: las pymes	30
CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DAFO DE LA SALUD MENTAL EN LAS EMPRESAS	32
5.1. Fortalezas	32
5.2. Debilidades	34
5.3. Oportunidades	36
5.4. Amenazas	37
5.5. Conclusión	38
CAPÍTULO 6: ESTRATEGIAS Y PROPUESTAS DE MEJORA	40

6.1.	Políticas públicas y programas para abordar la salud mental.....	40
6.2.	Estrategias preventivas y de intervención para empresas.....	41
6.3.	Programas de salud mental puestos en práctica. Casos concretos.....	44
CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS		48
BIBLIOGRAFÍA		54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Consumo habitual de medicamentos de salud mental o psicofármacos según población y sexo, incluyendo medicamentos más comunes (%). 2023.....	11
Gráfico 2: Trastorno de la ansiedad. Análisis según sexo, edad, procedencia, nivel de renta, situación laboral y lugar de residencia (%)	14
Gráfico 3: Trastorno depresivo. Análisis por edad y sexo (%)	15
Gráfico 4: Salud mental de los hombres por síntomas y por edades antes del Covid-19 (%). Datos anteriores a 2020	19
Gráfico 5: Salud mental de los hombres por síntomas y por edades durante el Covid-19 (%). 2020	19
Gráfico 6: Salud mental de las mujeres por síntomas y por edades antes del Covid-19 (%). Datos anteriores a 2020	20
Gráfico 7: Salud mental de las mujeres por síntomas y por edades durante el Covid-19 (%). 2020	20
Gráfico 8: Índice de absentismo general y por IT. (%). Evolución de 2008 a 2024	25
Gráfico 9: Evolución de bajas laborales por IT. Clasificación según si son por Trastorno Mental o por IT genérica (unidad: número de bajas por año)	27
Gráfico 10: Evolución de la duración media de bajas laborales por IT genérica o por Trastorno Mental (unidad: días por año)	28
Gráfico 11: Costes totales del absentismo en España (euros). 2024	29
Gráfico 12: Tipología empresarial española según el tamaño y la cantidad de entidades del tipo (%). 2024	31
Gráfico 13: ROI empresarial por implementar programas de salud mental (%). 2020.	34
Gráfico 14: Evolución en la existencia de programas específicos de salud mental en las empresas del IBEX 35 (%). 2023	35
Gráfico 15: Medidas más populares adoptadas por las empresas españolas para fomentar la salud mental de sus empleados entre 2015 y 2023	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Bajas laborales por IT según el año, los diagnósticos y la duración (% y días)	26
Tabla 2: Tipología empresarial española según el tamaño y el número de empleados y de entidades del tipo. 2024	30
Tabla 3: Resumen análisis DAFO de la salud mental en las empresas	39

ÍNDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEDRH: Asociación Española de Directores de Recursos Humanos.

AENOR: Asociación Española de Normalización y Certificación.

AMAT: Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

CESE: Consejo Económico y Social de España.

CSME: Confederación de Salud Mental de España.

EPA: Encuesta de Población Activa.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

INSS: Instituto Nacional de Seguridad Social.

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IT: Incapacidad Temporal.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OMS: Organización mundial de la Salud.

PIB: Producto Interior Bruto.

PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas.

ROI: “*Return over invetment*”, es decir, el beneficio de la inversión.

UE: Unión Europea.

UGT: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización del problema y justificación de su estudio

En los últimos años, la salud mental ha pasado de ser un tema secundario a ocupar un lugar central en la agenda social y económica de España. La creciente prevalencia de trastornos como la ansiedad, la depresión y el estrés laboral ha convertido el bienestar psicológico en una preocupación estructural que afecta tanto a individuos como a empresas y al propio sistema económico. Tras la pandemia del COVID-19, estos problemas, ya enraizados en nuestra sociedad, han quedado al descubierto, demostrando ser una cuestión de alto nivel con consecuencias tanto sociales como económicas.

El impacto de la crisis de salud mental se manifiesta en múltiples niveles, desde el aumento del consumo de psicofármacos (CSME, 2023) hasta el crecimiento exponencial del absentismo laboral vinculado a trastornos psicológicos (UGT, 2024). En España, este problema no solo afecta a la calidad de vida de los ciudadanos, sino que tiene repercusiones directas en la productividad y la sostenibilidad económica. Factores como la precarización del empleo, la falta de medidas efectivas de conciliación laboral y la hiperconectividad digital han exacerbado la situación, difuminando los límites entre el tiempo de trabajo y el descanso.

Este estudio se justifica en la necesidad de comprender la magnitud del problema, no solo desde una perspectiva social, sino también en términos de su repercusión económica y laboral. En un país donde más del 99% de las empresas son pymes y donde la estabilidad financiera de los trabajadores es un factor determinante en su bienestar emocional, es crucial analizar con datos precisos cómo el deterioro de la salud mental está afectando la productividad y la viabilidad empresarial.

1.2. Objetivos.

El objetivo principal de este trabajo es evaluar el alcance de los problemas de salud mental en el ámbito laboral y económico, cuantificando su impacto en términos de absentismo, reducción de la productividad y costes asociados a las bajas laborales

prolongadas. Además, se analizarán las estrategias implementadas principalmente en el sector privado, y de manera secundaria en el público, para abordar esta crisis y su efectividad. A través de este análisis, se busca determinar si los recursos destinados a la prevención y atención de la salud mental en España son suficientes y si las empresas han integrado el bienestar psicológico en sus modelos de gestión de manera efectiva. Asimismo, se explorarán posibles medidas para mejorar la situación, aportando claridad y rigor al debate sobre la salud mental en el contexto español.

1.3. Metodología

Para llevar a cabo esta investigación, se ha recurrido a un enfoque basado en el análisis de datos cuantitativos y cualitativos provenientes de fuentes oficiales y contrastadas. Se han utilizado informes de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), de instituciones públicas como la Confederación Española de Salud Mental (CSME), el Consejo Económico y Social de España (CESE) y la Unión General de Trabajadores (UGT), así como estudios y reportes de organizaciones privadas como la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

Además, se han empleado bases de datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), con especial atención a sus tablas y encuestas sobre salud mental y condiciones laborales. El proceso de análisis ha consistido en la extracción, organización y comparación de datos para detectar tendencias y evaluar la evolución del problema a lo largo del tiempo. Asimismo, se han contrastado diferentes enfoques y soluciones propuestas en los distintos sectores para determinar su viabilidad y eficacia.

A través de este marco metodológico, este Trabajo de Fin de Grado busca ofrecer un análisis detallado y fundamentado sobre la crisis de salud mental en España, proporcionando una visión basada en datos concretos (extraídos de fuentes fiables) y orientada a la generación de propuestas que contribuyan a la mejora del bienestar psicológico en el entorno laboral y social.

1.4. Estructura

El trabajo se estructura en los siguientes capítulos:

1. Introducción (Capítulo 1): contextualiza la problemática de la salud mental en España, justifica la necesidad del estudio y expone los objetivos de la investigación, además de describir la metodología utilizada.
2. Marco teórico (Capítulo 2): define el concepto de salud mental y analiza sus dimensiones fundamentales, así como la situación actual en España, incluyendo datos sobre la prevalencia de trastornos y sus efectos en distintos ámbitos.
3. Impacto social y económico (Capítulos 3 y 4): estudia la repercusión de los problemas de salud mental en la vida cotidiana, el ámbito laboral y la estructura económica del país. Se presta especial atención al absentismo laboral, la pérdida de productividad y los costes asociados para empresas y administraciones públicas.
4. Análisis estratégico (Capítulo 5): desarrolla un análisis DAFO sobre la gestión de la salud mental en las empresas, identificando debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en la implementación de estrategias de bienestar.
5. Estrategias y propuestas de mejora (Capítulo 6): examina medidas de prevención y políticas públicas, así como ejemplos de buenas prácticas en el ámbito empresarial. También se plantea la necesidad de reforzar la inversión en salud mental, especialmente en las pymes.
6. Conclusiones y recomendaciones (Capítulo 7): analiza los principales hallazgos del trabajo, evaluando la efectividad de las estrategias actuales y destacando la importancia de su seguimiento en los próximos años para garantizar un impacto sostenido.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Definición de salud mental.

La salud mental no es solo la ausencia de enfermedad ni un estado permanente de bienestar. Es un proceso vivo, un equilibrio que cambia con el tiempo, con las experiencias y con los desafíos que enfrentamos. Es la capacidad de adaptarnos a lo que nos rodea, de encontrar sentido a lo que nos sucede y de sostenernos en los momentos difíciles.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un estado de bienestar que permite a la persona autodeterminarse, afrontar los momentos de estrés vital, desplegar sus habilidades, interactuar con su entorno de manera significativa y contribuir al ecosistema humano (OMS, 2022). En otras palabras, la salud mental no se reduce a la ausencia de patologías, sino que emerge como la capacidad del ser humano para tejer significados que le permitan adaptarse, resignificar la adversidad mediante la gestión de sus propias emociones, y enraizarse en el tejido social consiguiendo relaciones interpersonales satisfactorias. Sin embargo, esta definición, aunque útil, se queda corta si no hablamos del contexto en el que vivimos.

Hoy, la salud mental está en crisis. De acuerdo con el estudio *“La situación de la Salud Mental en España”* elaborado por la Confederación de Salud Mental de España (CSME), un 74,7% de la población siente que su bienestar emocional ha empeorado en los últimos años. Las preocupaciones económicas, la inestabilidad laboral, la falta de tiempo, la presión social y la sensación de incertidumbre han convertido la ansiedad y el estrés en un fenómeno colectivo. Por eso, cuando hablamos de salud mental, no hablamos solo de la mente, sino de cómo vivimos, en qué condiciones y con qué apoyos contamos (CSME, 2023).

Para entender mejor cómo se construye la salud mental, resulta imprescindible hablar de sus dimensiones, es decir, los diferentes aspectos que la moldean y que pueden hacer que se fortalezca o se deteriore.

2.2. Dimensiones sociales, económicas y culturales que afectan a la salud mental.

Cada individuo experimenta la salud mental de una manera distinta, pero hay algunos ejes fundamentales que determinan el bienestar. No puede reducirse a una sola causa, pues todo está conectado.

2.2.1. Dimensión psicológica: regulación emocional y percepción del bienestar

Esta dimensión se refiere a los procesos internos que permiten a una persona gestionar sus emociones, interpretar su entorno y responder adecuadamente a los estímulos que recibe. La capacidad de afrontar el estrés, regular la ansiedad y mantener una autoimagen equilibrada son elementos fundamentales para el bienestar psicológico.

De acuerdo con el *Informe sobre Salud Mental* que la OMS elaboró en el año 2022, el malestar psíquico no es solo una cuestión interna, sino que responde a lo que una persona ha vivido, a cómo ha sido tratada y a las herramientas que ha podido (o no) desarrollar para afrontar la vida. Es decir, el malestar emocional no solo depende de factores individuales, sino que está condicionado por experiencias previas, apoyo social y condiciones de vida. En este sentido, el fortalecimiento de habilidades como la resiliencia y el autocuidado resultan claves para la prevención y el manejo de problemas de salud mental (OMS, 2022).

De los presupuestos generales de los Estados, la OMS ha estimado que aproximadamente un 2% del porcentaje total que destinan al ámbito sanitario, se utiliza para paliar cuestiones de esta índole. De ese porcentaje, el 70% (en países de ingresos medianos) se destina a centros y hospitales psiquiátricos, lo que provoca que, a escala mundial, casi la mitad de la población viva en lugares en los que hay un psiquiatra por cada 200.000 habitantes. Ello demuestra que, aunque en auge, el problema no está siendo paliado como debería pues la sociedad carece de herramientas para afrontar sus problemas y ello, cómo no, tiene gran impacto en la economía de las empresas y de los Estados (OMS, 2022).

2.2.2. Dimensión social: influencia del entorno y las relaciones interpersonales

El ser humano es un ser social por naturaleza, por lo que la calidad de sus relaciones interpersonales tiene un impacto directo en su salud mental. El acceso a redes de apoyo, el sentido de pertenencia y la interacción con la comunidad pueden proteger

contra el estrés y la ansiedad, mientras que el aislamiento y la falta de vínculos sólidos pueden contribuir al deterioro del bienestar emocional.

El estudio elaborado en 2023 por la CSME evidencia que la soledad no deseada y la falta de interacción social son factores de riesgo significativos para el desarrollo de trastornos mentales (CMSE, 2023). El principal problema, en este sentido, es que el ritmo de vida actual no siempre deja espacio para los vínculos. La hiperconexión existente hace que la percepción de la soledad sea más complicada desde un punto de vista externo; sin embargo, se ha comprobado, en parte gracias a la pandemia del Covid-19, que los individuos están más solos que nunca. Combatir esto no es solo una responsabilidad individual. Por lo tanto, promover espacios de interacción y fomentar una cultura de apoyo mutuo es fundamental para mejorar el bienestar colectivo.

El análisis de los resultados cuantitativos del estudio realizado por esta institución, en nuestro país, muestra que aproximadamente un 58% de la población española solicita, como medidas sociales, acciones de apoyo contra el estrés laboral y el derivado del acoso; un 51,3% exige iniciativas comunitarias para paliar la soledad que ha quedado al descubierto tras la pandemia, consiguiendo fomentar la resiliencia; y un 48% aboga por invertir en programas que ayuden a sensibilizar y prevenir, dentro del ámbito escolar, los problemas de salud mental (CMSE, 2023). Como puede observarse, la sociedad española necesita acción social proveniente de las instituciones gubernamentales y de entidades privadas, para reducir los efectos que el trabajo o la soledad tienen en ella.

2.2.3. Dimensión económica y laboral: estabilidad financiera y de trabajo.

El contexto económico y laboral influye directamente en la salud mental de la población, como se deja entrever en el apartado anterior. La inseguridad económica, el desempleo¹ y las condiciones laborales exigentes generan altos niveles de estrés y afectan la percepción de bienestar.

Según el estudio previamente mencionado, *La situación de la Salud Mental en España*, un 45,9% de los trabajadores siente temor de perder su empleo, y un 47,5% manifiesta preocupación por su capacidad para afrontar gastos esenciales como las

¹ La tasa de paro española, según la Encuesta de Población Activa (EPA) desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es de 10,61% en el cuarto trimestre de 2024, algo preocupante pues España es el único miembro de la OCDE con tasa superior al 10% (INE y Europa Press, 2025).

facturas de la vivienda (CSME, 2023). La incertidumbre financiera no solo limita las oportunidades de desarrollo personal, sino que también incrementa el riesgo de ansiedad y depresión. Por ello, es fundamental establecer políticas que favorezcan la estabilidad laboral y promuevan entornos de trabajo saludables.

Por otro lado, el Informe sobre el *Sistema Sanitario actual y las Perspectivas para el futuro*, elaborado por el Consejo Económico y Social de España (CESE) en enero de 2024, también destaca que, dentro de la profesión médica en este caso, la presión del trabajo, las jornadas interminables y la falta de tiempo de calidad son elementos que están afectando en gran medida al bienestar emocional (CESE, 2024). Estos resultados son enteramente extrapolables a la ciudadanía española y a otras profesiones. En este sentido, se puede destacar la *Encuesta Global de Bienestar de Aon (2022-2023)*. Como empresa privada dedicada al mundo de la consultoría, de seguros y de gestión de riesgos; su estudio muestra unos resultados similares ya que el 41% de los encuestados comentan que el mayor problema derivado del trabajo es la salud mental, seguida del desgaste que el microestrés provoca (34%). (AEDRH, 2023).

Tanto desde el punto de vista público como el privado, las entidades han de articular programas o iniciativas que ayuden a reducir el impacto negativo de estos problemas, que no solo los padecen los trabajadores en sus vidas privadas, sino que tienen sus efectos en las empresas (tanto públicas como privadas). Por ello y, en definitiva, existe la necesidad de profundizar en este tema, pues, a día de hoy, no es posible estudiar la salud mental sin ahondar en las condiciones de vida dignas.

2.2.4. Dimensión Cultural: impacto de las creencias y percepciones sociales

Las normas y valores culturales determinan en gran medida cómo se percibe la salud mental en una sociedad y afectan la manera en que las personas buscan apoyo o enfrentan sus dificultades emocionales.

La Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH) emitió un informe en 2023 denominado *Libro Blanco de Salud Mental y Emocional* en el que destacó que, si bien ha habido avances en la sensibilización sobre la importancia del bienestar emocional, todavía existen barreras y estigmas que impiden que muchas personas accedan a la ayuda necesaria (AEDRH, 2023). Modificar estas percepciones a través de la educación y la concienciación es clave para reducir el estigma y garantizar

que la salud mental sea abordada con la misma seriedad que la salud física, pues especialmente en el ámbito laboral, es donde mayor preocupación sobre el riesgo psicosocial existe.

A nivel cultural, hoy en día las nuevas generaciones, gracias al avance de la tecnología y de las redes sociales como medio de comunicación instantánea, viven subsumidas en lo que muchos profesionales denominan “cultura de la inmediatez”. A pesar de lo explicado hasta ahora, el personal sanitario mantiene una postura crítica hacia la intolerancia a la frustración que gran parte de la sociedad padece. Tener una visión idealizada de la vida y unas expectativas poco realistas está generando que, ante el menor síntoma de fracaso, se acuda a psiquiatrizar las emociones negativas. Esto, según los expertos, no debe confundirse con la salud mental (CSME, 2023).

La sociedad de “cristal”² que impera ha de ser tratada con herramientas que permitan a los jóvenes levantarse y no estancarse con su vida. Ninguna cultura debe admitir que aproximadamente el 30% de sus jóvenes (entre 18 y 24 años) no se sienta integrado en su entorno laboral o sienta que sufre una situación de soledad (CSME, 2023).

2.2.5. Dimensión Ambiental: Influencia del entorno digital en el bienestar emocional

El entorno laboral no es solo un espacio donde se trabaja, sino que se puede considerar un ecosistema que influye directamente en la salud mental. Con la digitalización y el teletrabajo, la desconexión y la soledad se han convertido en riesgos reales, como se menciona en los párrafos superiores. El exceso de autonomía, lejos de ser una ventaja, aísla y dificulta la detección temprana de problemas emocionales. Un ambiente de trabajo sin contacto físico frecuente provoca que situaciones cotidianas como la recepción de *feedback* se vuelvan impersonales, incluyendo críticas menos matizadas que pueden generar insatisfacción.

Desde la perspectiva del ambiente laboral, se hace necesaria la implementación y lucha por un liderazgo consciente que no se limite a gestionar tareas, sino a crear comunidad. No basta con métricas y seguimiento de productividad; es esencial propiciar

² Así denominan psicólogos como Joan Deus, doctor en psicología y catedrático de la UAB, a todos aquellos nacidos a partir del año 2000, considerados altamente sensibles y más débiles para afrontar los problemas (El Periódico, 2024).

espacios de conexión humana en las empresas, fomentar reuniones donde los trabajadores se sientan parte de algo más grande que un correo o una videollamada. La clave está en un entorno laboral que humanice la digitalización, garantizando no solo eficiencia, sino también bienestar emocional (AEDRH, 2023).

Expertos como Jonathan Sacks, sostienen que, junto a la crisis climática, existe otra dimensión de “*climate change*”, de no menor importancia, que hace referencia a la crisis social. Esta consiste en el cambio de la comunidad por el contrato y de la sensación de colectividad por una más individual en los departamentos (sustitución del “nosotros” por el “yo”). Esta crisis ha de ser paliada a pesar de la popularización del modelo de teletrabajo, para que la percepción de la soledad al trabajar sea menor y el sentimiento de pertenencia a un proyecto común sea el protagonista, contribuyendo a otorgar mayores porcentajes de eficiencia en las entidades (AEDRH, 2023).

2.2.6. Conclusiones

Como se ha podido observar, la salud mental no puede entenderse de forma aislada, sino como el resultado de la interacción entre la estabilidad emocional, la calidad de las relaciones, la seguridad económica y la percepción social del bienestar. Sin un entorno que lo sostenga, el individuo se tambalea.

Hoy en día, el trabajo se digitaliza, pero fragmenta; la economía presiona, pero no asegura estabilidad; la sociedad se hiperconecta, pero se intensifica la soledad. Se ha normalizado la ansiedad como una consecuencia lógica del sistema, mientras que la resiliencia se llega a confundir con la capacidad de aguantar sin romperse. La necesidad de adoptar medidas que frenen el impacto de la salud mental en el entorno laboral y económico es esencial.

Este contexto nos lleva a una pregunta inevitable: ¿cómo está afectando esto a la salud mental en España? El siguiente apartado abordará cómo estas dimensiones impactan directamente en la realidad actual del país, analizando las cifras, los retos y las respuestas que se están planteando frente a esta crisis silenciosa.

2.3. Situación actual de la salud mental en España.

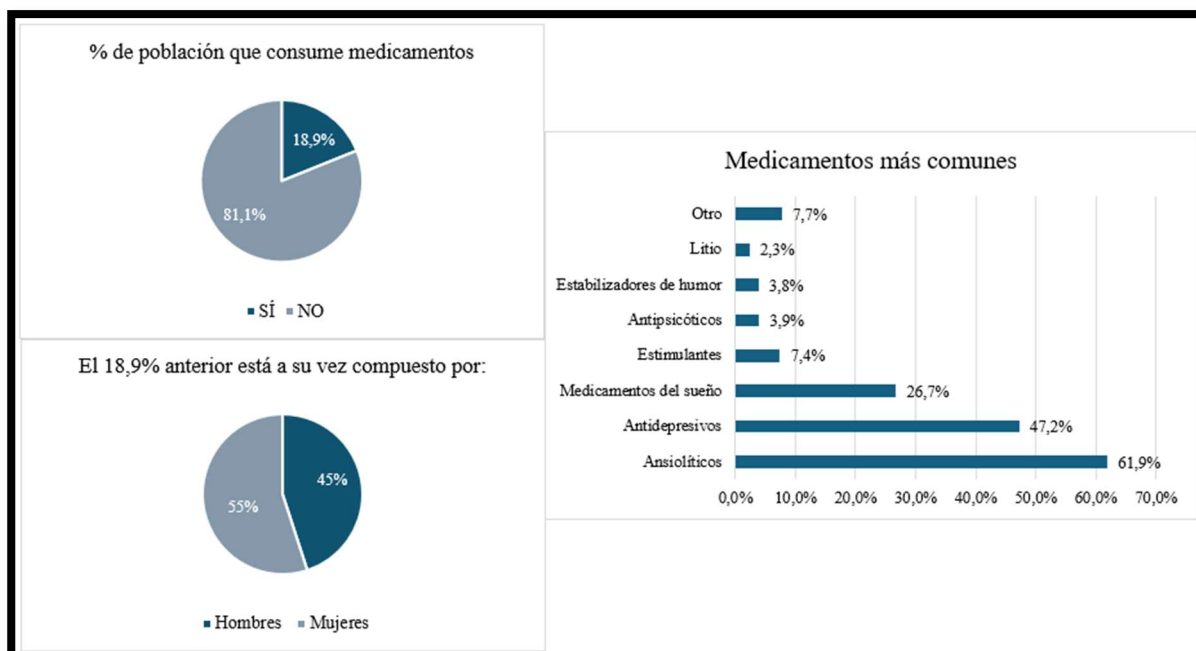
Hablar de salud mental en España ya no es una cuestión secundaria. Ha pasado de ser un problema individual a convertirse en una crisis de salud pública con efectos transversales en la sociedad y la economía. De acuerdo con el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud de 2022, casi 4 de cada 10 personas, en España, padecen problemas de salud mental, concretamente el 37% de la población, con un predominio de mujeres (Ministerio de Sanidad, 2022). Como se puede observar, en los últimos años la percepción del bienestar psicológico de la población ha caído de manera alarmante, no solo por el aumento de los trastornos mentales diagnosticados, sino por la sensación generalizada de desgaste emocional, incertidumbre y precariedad en el acceso a recursos adecuados de apoyo psicológico.

La CSME muestra en su estudio de 2023 una tendencia preocupante, el incremento del consumo de psicofármacos. Aproximadamente un 18,9% de la población mayor de 18 años en nuestro país consume estos medicamentos³, siendo los más populares los ansiolíticos (61,9%) y antidepresivos (47,2%). Igualmente, según el gráfico inferior de la izquierda, nótese que del 18,9% de la población que consume estos fármacos, un 55% son mujeres frente al 45% que son los hombres, evidenciando una mayor incidencia de problemas del tipo en la población femenina.

En general, este consumo de psicofármacos evidencia la falta de alternativas terapéuticas accesibles y la saturación del sistema sanitario en el ámbito de la salud mental, recurriendo cada vez antes a la medicación (CSME, 2023). Las largas listas de espera para recibir atención psicológica han convertido la medicación en la respuesta inmediata a un problema estructural que sigue sin resolverse.

³ De estos, el 73% los consume diariamente.

Gráfico 1: Consumo habitual de medicamentos de salud mental o psicofármacos según población y sexo, incluyendo medicamentos más comunes (%). 2023.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del estudio de la CSME.

A nivel social, la salud mental se ha convertido en un marcador de desigualdad. El acceso a atención psicológica sigue dependiendo en gran medida del poder adquisitivo de los pacientes. Aquellos que pueden permitirse un tratamiento privado encuentran soluciones más rápidas y eficaces, mientras que las personas con menos recursos dependen de un sistema público sobrecargado y con insuficiencia de profesionales especializados. Esto genera un círculo vicioso donde los sectores más vulnerables, que a menudo son los más afectados por el estrés económico y la precariedad laboral, tienen menos posibilidades de recibir apoyo oportuno⁴ (CESE, 2024).

En el ámbito laboral, la fatiga mental ha alcanzado niveles críticos. El estrés, la presión por la productividad y la inseguridad contractual han convertido el trabajo en un factor de riesgo para la salud mental. La inestabilidad económica no solo afecta a quienes buscan empleo, sino también a aquellos que, pese a tenerlo, temen perderlo o se ven atrapados en condiciones laborales abusivas. Esta presión constante está llevando a un deterioro progresivo de la capacidad de concentración, del rendimiento y de la motivación

⁴ La falta de recursos en el sector público ha generado un auge en el sector privado, de tal manera que hoy en España 8 de cada 10 consultas en psiquiatría las lleva el sector privado, siendo desarrolladas solo 2 de cada 10 en el público (CESE, 2024).

en distintos sectores profesionales⁵.

Por otro lado, el impacto de la salud mental en la estructura económica del país es cada vez más evidente. El aumento de bajas laborales por trastornos psicológicos representa un problema creciente para las empresas y el sistema de seguridad social. Las ausencias prolongadas, las dificultades para reincorporarse al entorno laboral y el desgaste emocional de los trabajadores están afectando la estabilidad de distintos sectores productivos.

Además, la falta de intervención temprana y de estrategias preventivas ha llevado a que muchas personas desarrollen patologías más graves, que no solo implican un mayor coste sanitario, sino que afectan a la capacidad de la sociedad para sostener una estructura funcional de apoyo. Si no se abordan estos problemas con políticas públicas eficaces, la salud mental seguirá siendo un factor de desgaste progresivo, debilitando el tejido social y económico del país. De conformidad con datos analizados por el INE en los últimos 6 meses, aproximadamente un 4,22% de los trabajadores españoles sufren problemas relacionados con la salud mental que les limitan en la realización de actividades cotidianas (INE, 2017).

La situación actual exige, por tanto, acciones concretas que trasciendan la sensibilización y se materialicen en medidas estructurales. Se necesita un sistema de atención sólido, accesible y equitativo, que garantice que todas las personas, independientemente de su situación económica o social, puedan acceder a los recursos necesarios para preservar su bienestar psicológico. Solo así se podrá evitar que esta crisis continúe agravándose y afectando el desarrollo de la sociedad española en su conjunto. Igualmente, y como se explicará en el siguiente punto, la situación exige un giro en las políticas de trato de recursos humanos en las empresas, ya que el problema no es solo coyuntural para el Estado, sino que requiere medidas y acción privadas que ayuden a paliar los costes en productividad y eficiencia que les provocan.

⁵ En este contexto, según el estudio de la CSME ya mencionado, los españoles han afirmado que la estabilidad laboral (85,5%) y poder llegar a fin de mes (85,9%) son factores muy contribuyentes en el bienestar emocional y la salud mental. (CSME, 2023).

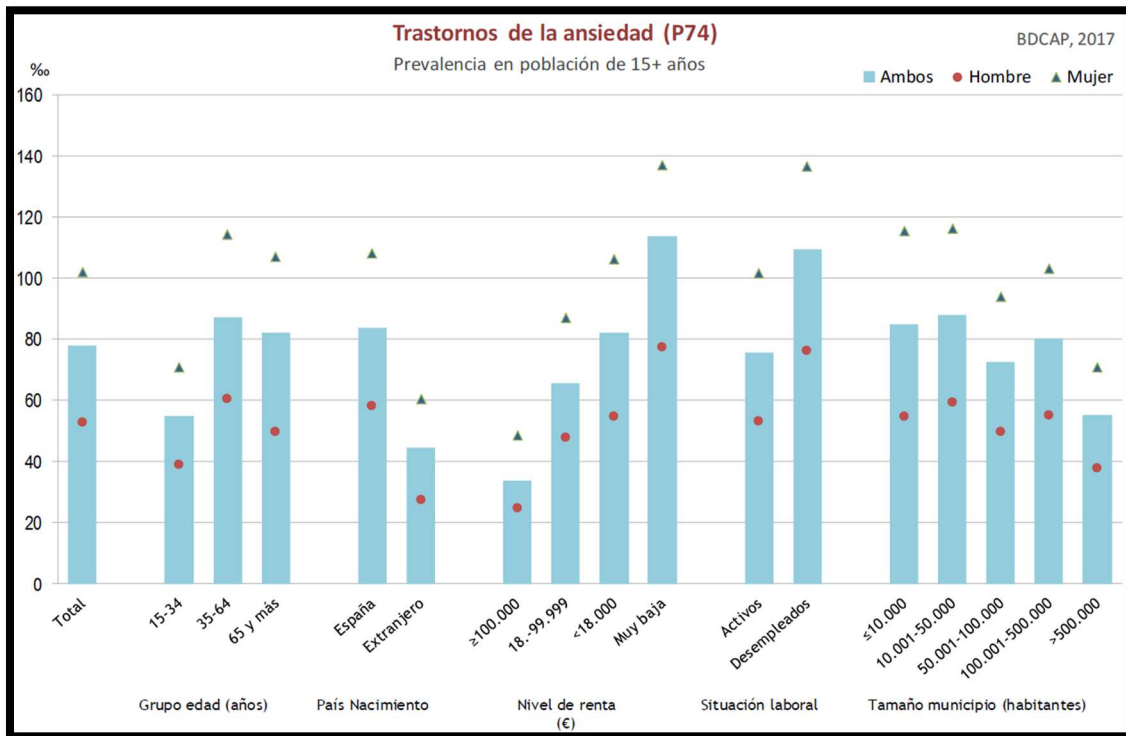
CAPÍTULO 3: IMPACTO SOCIAL DE LA SALUD MENTAL

3.1. Prevalencia de los trastornos mentales en España derivados del trabajo.

La salud mental en el ámbito laboral se ha convertido en una gran preocupación social y económica, reflejando el impacto que las dinámicas de trabajo tienen sobre el bienestar psicológico de las personas. En España, los trastornos mentales han ido en aumento, con la ansiedad (6,7% de la población, más de 4 millones de personas) y la depresión (5%, más de 2,5 millones de personas) como las principales condiciones que afectan a los trabajadores, en especial dentro de la franja de edad comprendida entre los 25 y los 54 años (AEDRH, 2023). La presión constante, la incertidumbre sobre el futuro profesional y la dificultad para conciliar la vida laboral y personal han convertido el entorno de trabajo en un espacio de tensión que, lejos de limitarse a lo estrictamente profesional, influye en la estabilidad emocional de quienes lo integran.

La ansiedad se ha posicionado como el trastorno mental más prevalente en el mundo laboral (UGT, 2024), caracterizándose por una sensación de inquietud persistente, dificultades de concentración y una preocupación constante por el desempeño y la estabilidad profesional. Hoy en día, la sociedad española habita en un entorno marcado por la exigencia de inmediatez y el acceso permanente a la información, y la frontera entre el tiempo de trabajo y el descanso se ha vuelto difusa, lo que intensifica la sensación de agotamiento mental. Tanto la incertidumbre como la presión por cumplir objetivos generan una carga psicológica que puede traducirse en insomnio, fatiga crónica y alteraciones en el estado de ánimo, afectando a la capacidad de las personas para desenvolverse tanto en el trabajo como en su vida cotidiana.

Gráfico 2: Trastorno de la ansiedad. Análisis según sexo, edad, procedencia, nivel de renta, situación laboral y lugar de residencia (%).

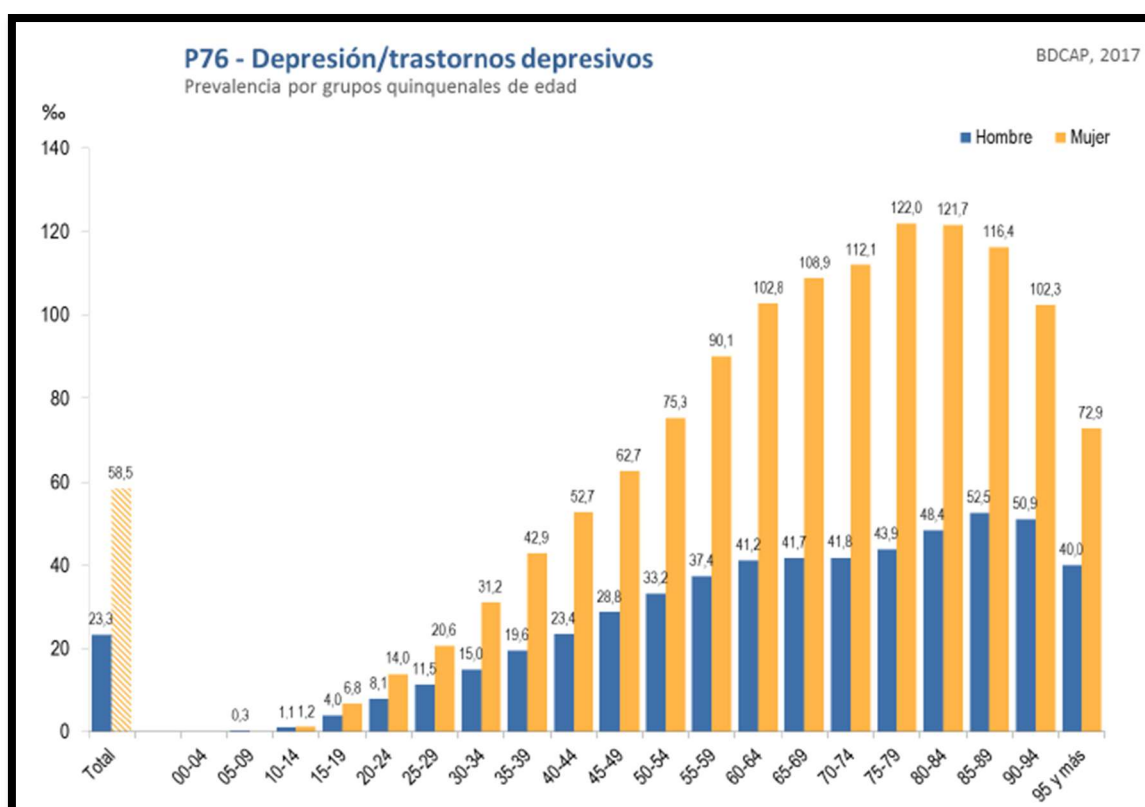


Fuente: extraído del informe elaborado por el Ministerio de Sanidad (2020).

El gráfico 2 analiza el trastorno de la ansiedad, indicando que las mujeres son las mayores afectadas por este problema y, más concretamente, las mujeres en edad para trabajar que tienen niveles de renta inferiores a 18.000 euros anuales y que están desempleadas. Aun así, las mujeres que forman parte de la población activa mantienen igualmente un nivel de estrés medio-alto.

Junto con la ansiedad, la depresión ha cobrado un peso significativo en la población trabajadora, manifestándose en una pérdida de interés por las actividades diarias, una disminución en la energía y una incapacidad de concentración, a lo que se une un desánimo prolongado. Los principales factores que determinan la aparición de este problema de la psique en el trabajo son la sobrecarga de trabajo, la falta de conciliación con la vida familiar y la sensación de estancamiento profesional, que afecta no solo la productividad, sino la capacidad de interacción social y la percepción de la propia valía (Healthline, 2022). A diferencia de la ansiedad, que puede mantenerse en un estado de alerta constante, la depresión tiende a generar un distanciamiento progresivo de las responsabilidades y las relaciones interpersonales, llevando a una disminución en la participación dentro del entorno laboral y social (Therapyside, 2024).

Gráfico 3: Trastorno depresivo. Análisis por edad y sexo (%).



Fuente: extraído del Informe elaborado por el Ministerio de Sanidad (2020).

El gráfico 3 muestra, igualmente, como las mujeres son las principales víctimas de la epidemia, siendo esta casi 3 veces más frecuente en ellas (58,5%) que en los hombres (23,3%). Esta diferencia es mucho más extrema durante toda la edad adulta (tanto en edad de trabajar como tras la jubilación). A ambos factores se les debe unir la variable de renta o del desempleo, que claramente inciden (de manera inversa y directa respectivamente) en el aumento o descenso del trastorno (Ministerio de Sanidad, 2020).

Por otro lado, en 1974 el psicólogo americano Herbert Freudenberger describió por primera vez el “síndrome de *burnout*” o, como se conoce en nuestro país, “síndrome de estar quemado por el trabajo” (“SQT”). Este síndrome de carácter clínico, que fue reconocido como un estado de agotamiento extremo vinculado al trabajo, ha aumentado su incidencia en sectores donde la carga emocional es elevada y las demandas profesionales exceden las capacidades individuales. Se presenta con mayor frecuencia en trabajadores de entre 35 y 50 años, quienes suelen ocupar puestos de mayor responsabilidad o estar expuestos a un nivel de exigencia continuo. Este trastorno se caracteriza por una sensación de desgaste físico y mental, una actitud cínica o negativa

hacia el trabajo y una percepción de ineficacia personal. A diferencia de la fatiga convencional, el *burnout* implica una pérdida progresiva de motivación y una desconexión emocional con las tareas diarias, afectando no solo el rendimiento laboral, sino la autoestima y las relaciones interpersonales (Fidalgo, 2018).

Estos trastornos no solo han incrementado su presencia en los últimos años, sino que han modificado la forma en que las personas experimentan su vida profesional y personal. La dificultad para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el descanso, la sobrecarga de responsabilidades y la falta de estabilidad han convertido la salud mental en un eje central de la conversación social. Más allá de su impacto en el entorno laboral, estas condiciones han generado efectos en la vida cotidiana de las personas, afectando su interacción con la familia, los amigos y la comunidad, y marcando un cambio en la percepción de lo que significa el bienestar dentro y fuera del trabajo.

3.2. Efectos sobre la vida cotidiana: familia, trabajo, relaciones sociales.

Los problemas de salud mental en el ámbito laboral no solo afectan el rendimiento y la productividad de los trabajadores, sino que repercuten en su vida cotidiana, alterando la dinámica familiar, su bienestar personal y la calidad de sus relaciones sociales. La creciente prevalencia de trastornos como la ansiedad, la depresión y el estrés crónico ha convertido el equilibrio entre la vida laboral y personal en un desafío cada vez más difícil de gestionar.

En el entorno familiar, el impacto de los trastornos mentales derivados del trabajo se traduce en una disminución de la disponibilidad emocional y física para la convivencia. En la actualidad, como se menciona anteriormente, un 45,9% de los trabajadores manifiestan estar preocupados por la estabilidad de su empleo, lo que genera un estrés constante que afecta la relación con su entorno más cercano (CSME, 2023). El agotamiento emocional y la carga mental acumulada en el trabajo dificultan la capacidad de disfrutar del tiempo en familia, aumentando la irritabilidad y reduciendo la participación en actividades compartidas.

La socióloga americana, Arlie Russell Hochschild, realizó un estudio sobre el tema de referencia, explicando que son, principalmente, profesionales con jornadas

laborales extensas o con trabajos de alta responsabilidad, quienes suelen experimentar una desconexión progresiva de su vida familiar debido a la dificultad para desconectar de las preocupaciones laborales incluso fuera del horario de trabajo. En su estudio, trata de explicar cómo para determinados profesionales sus hogares se convierten en foco de estrés, mientras que el trabajo pasa a ser su vía de escape (Hochschild, 1997).

En el ámbito laboral, los efectos de los problemas de salud mental se manifiestan en la disminución del rendimiento, la falta de motivación y un aumento de los conflictos interpersonales. La Encuesta Nacional de Salud destaca que la ansiedad y la depresión han sido responsables del 14,3% de las bajas laborales en España, reflejando un incremento del 6,6% en los últimos años (AEDRH, 2023). El síndrome del *burnout* es una realidad, ya que la presión por cumplir objetivos y la falta de reconocimiento generan una sensación de frustración en el trabajador que deriva en la mayoría de los casos en las mencionadas bajas. Un trabajador que sufre de estrés crónico tiende a volverse más irritable con sus compañeros, evitar reuniones o espacios colaborativos y mostrar una menor disposición para asumir responsabilidades adicionales. Esta tensión no solo perjudica su bienestar individual, sino que también afecta la dinámica del equipo de trabajo, generando un entorno menos productivo y más conflictivo (Díaz, 2024).

Las relaciones sociales fuera del ámbito laboral también se ven deterioradas debido a la fatiga emocional acumulada en el trabajo. La incapacidad de desconectar mentalmente de las preocupaciones laborales puede llevar a una reducción de la vida social, ya que el cansancio y la falta de energía hacen que los trabajadores prioricen el descanso sobre la interacción con amigos o familiares. El problema reside en que, de acuerdo con los datos extraídos del estudio cuantitativo desarrollado por la Confederación de Salud Mental, el 82,8% de los encuestados consideran el tiempo libre y el ocio como uno de los hábitos que afectan significativamente al bienestar mental y emocional (CSME, 2023).

Hay que tener en cuenta que el deterioro de la salud mental en los trabajadores no solo repercute en su desempeño profesional, sino que transforma la manera en que experimentan su vida personal. A medida que la exigencia laboral sigue en aumento, se hace evidente que la salud mental no es solo un problema individual, sino una cuestión estructural que influye en todas las esferas de la vida de los trabajadores. Por ello, no se trata solo de que exista la necesidad de un cambio regulatorio relativo a la duración de la

jornada laboral, sino que resulta imprescindible un cambio en el modelo de trabajo de las entidades.

3.3. Grupos más vulnerables y afectados: las mujeres.

La AEDRH ha identificado como colectivo más vulnerable a las mujeres y más concretamente, a aquellas de clase social baja y media-baja (AEDRH, 2023). Igualmente, el estudio cuantitativo elaborado por la CSME aporta un dato relevante que respalda dicha tesis: las mujeres (55%) tienden a consumir más psicofármacos que los hombres (45%).⁶ Por otro lado, el informe sobre salud mental elaborado por el Ministerio de Sanidad muestra como las mujeres son las principales afectadas por trastornos depresivos y de ansiedad (Ministerio de Sanidad, 2020).⁷

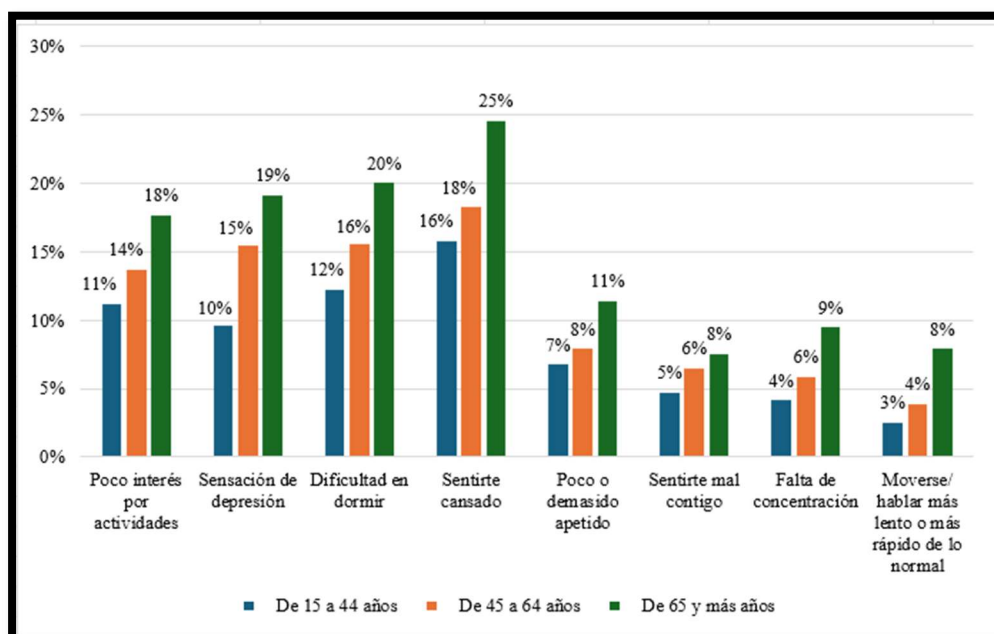
Para comprobar la veracidad de los informes y estudios se procede a extraer datos del INE, concretamente de la encuesta *Salud mental según sexo y grupo de edad. Población de 15 y más años*. Los datos aportados por el INE son tanto del sondeo anterior a la pandemia como del momento pandémico.

En primer lugar, se muestran los datos de salud mental de los hombres, de distinto rango de edad y en base a diferentes síntomas del malestar mental:

⁶ Véase Gráfico 1.

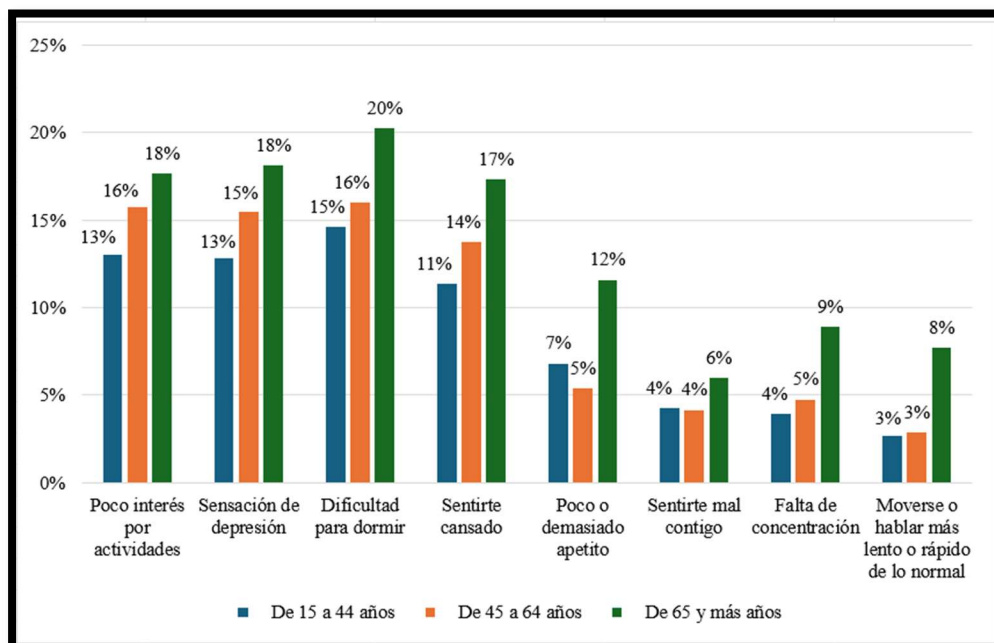
⁷ Véanse Gráficos 2 y 3.

Gráfico 4: Salud mental de los hombres por síntomas y por edades antes del Covid-19 (%). Datos anteriores a 2020.



Fuente: elaboración propia según los datos del INE.

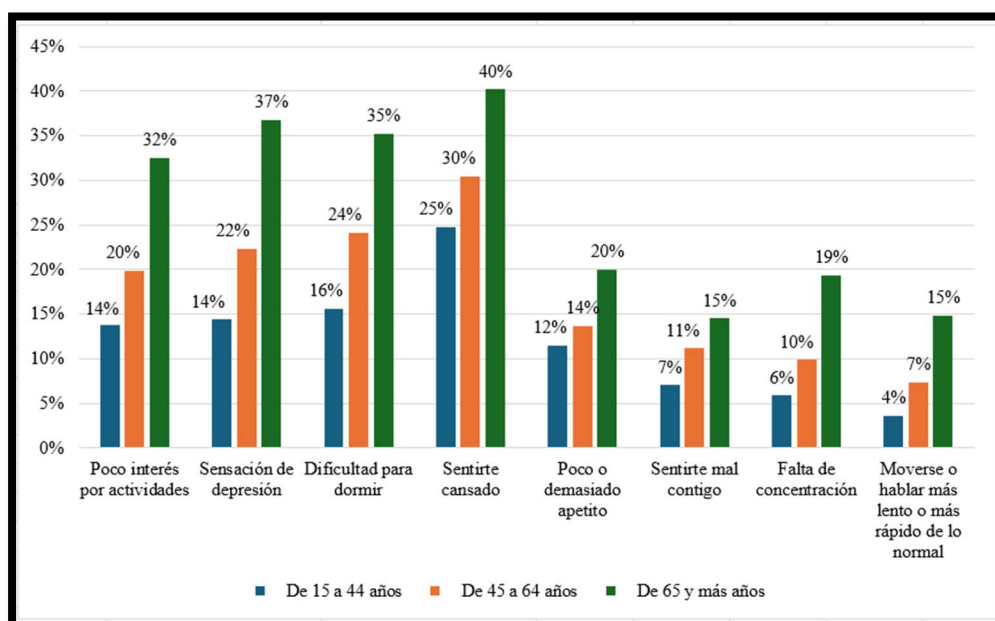
Gráfico 5: Salud mental de los hombres por síntomas y por edades durante el Covid-19 (%). 2020.



Fuente: elaboración propia según los datos del INE.

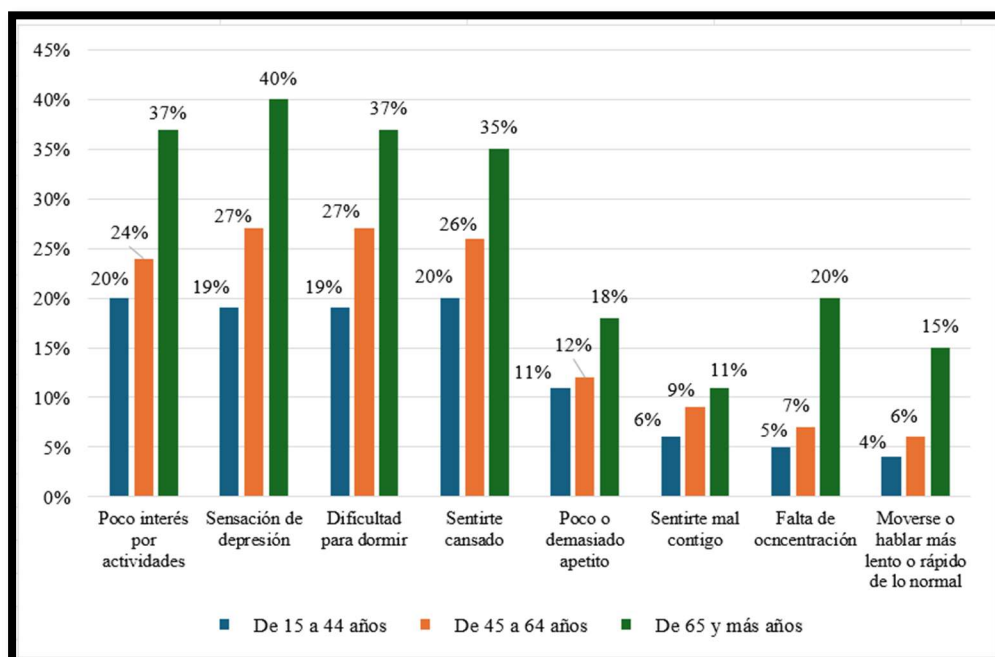
Ahora se presentan los gráficos de las mujeres para posteriormente comprobar cual es, según datos oficiales, el colectivo más afectado por razón de sexo y edad:

Gráfico 6: Salud mental de las mujeres por síntomas y por edades antes del Covid-19 (%). Datos anteriores a 2020.



Fuente: elaboración propia según los datos del INE.

Gráfico 7: Salud mental de las mujeres por síntomas y por edades durante el Covid-19 (%). 2020.



Fuente: elaboración propia según los datos del INE.

Una vez observados los datos, lo primero que se puede afirmar es que efectivamente las mujeres son las más afectadas, llegando incluso a tocar cifras cercanas a un 40% en determinados síntomas de malestar mental (un 40% de las mujeres ha sentido cansancio general antes del Covid-19 y durante el mismo, además de sensación de depresión), mientras que el valor más alto de los hombres es cercano al 25%.

Tras comprobar que las mujeres son las más afectadas, cabe señalar que el rango de edad que más problemas de salud mental presenta es el de las mayores de 65 años, continuando con las mujeres de edad adulta entre los 45 y los 64. Los valores más altos de estos colectivos se dan en síntomas como la falta de interés o alegría, la sensación de tristeza y depresión, y en los problemas derivados de la falta de sueño (y consecuentemente el cansancio). Se puede afirmar que, tanto en situación prepandémica como en la posterior, los niveles de estos síntomas se han mantenido.

En vista de los datos analizados y desde la óptica empresarial, la salud mental en el ámbito laboral se ve afectada por múltiples factores, siendo el género una de las variables más determinantes. Esta conclusión refuerza la necesidad de diseñar estrategias específicas que atiendan estas diferencias y promuevan entornos laborales más equitativos y saludables para toda la población trabajadora.

CAPÍTULO 4: IMPACTO ECONÓMICO DE LA SALUD MENTAL

4.1. Costes directos e indirectos de los problemas de salud mental.

La salud mental en el ámbito laboral tiene un impacto económico significativo, reflejado en costes tanto directos como indirectos. Por su parte, cuando se habla de costes directos se hace referencia a los gastos sanitarios relacionados con la atención de los trastornos mentales, incluyendo consultas médicas, hospitalización y medicación. Los costes indirectos, por otro lado, son significativamente más elevados e incluyen la pérdida de productividad, el absentismo y la incapacidad laboral permanente.

En este sentido, en España se han llevado a cabo diversos estudios en los que realizan cálculos aproximados de los costes achacados a este fenómeno. En el año 2011, el profesor Salvador-Carullá, junto con otros colaboradores, estimó que el coste directo del trastorno depresivo en la comunidad autónoma de Cataluña ascendía a 735,4 millones de euros (en el año 2006), de los cuales 155,6 millones se correspondían con los costes directos del problema (un 21,2% de los costes totales) (Salvador-Carulla y otros, 2011).

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) realizó, en el año 2018, un cálculo aproximado en la Unión Europea (UE). El estudio determinó que los problemas de salud mental conllevaban un coste total similar al 4% del PIB de los países de la UE y, de ese porcentaje, aproximadamente un 1,6% del PIB correspondía a costes indirectos, estimados en 240.000 millones de euros, derivados del descenso de la productividad laboral y del empleo (Ministerio de Sanidad, 2024).

Posteriormente, en España, las cifras del gasto total mostraron un escenario más negativo aún si cabe. En 2022, el Ministerio de Sanidad expuso su cálculo estimando los costes totales en un 4,2% del PIB español, correspondiendo un 1,7% del PIB a los costes indirectos, aproximadamente 18.325 millones de euros, derivados de la reducción de la productividad laboral. Los costes directos en asistencia sanitaria ascendieron a 14.415 millones y otros 12.318 millones se destinaron a programas de seguridad social. (Ministerio de Sanidad, 2022)

En 2024, la misma institución estatal emitió otro informe en el que afirmaba que el 50% del coste total de los problemas de salud mental procedía de los costes indirectos

por la reducción de productividad empresarial. En el estudio se estima que al año se pierden alrededor de 12.000 millones de días de trabajo a nivel mundial por culpa de la ansiedad y de la depresión (afectando así a la productividad y eficiencia de las personas en su lugar de trabajo). Por ello, se llega a la conclusión de que la inversión en promocionar y prevenir la salud mental dentro del ámbito empresarial y laboral resulta muy rentable y efectiva (Ministerio de Sanidad, 2024).

Hay que tener en cuenta que, a su vez, el impacto de los trastornos mentales en el empleo se refleja en la duración de las incapacidades laborales temporales, que en el caso de la depresión y la ansiedad pueden prolongarse entre tres y cuatro veces más de lo considerado óptimo por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Además, un número significativo de trabajadores con trastornos mentales severos terminan en incapacidad permanente, lo que, por otra parte, supone un coste elevado para el sistema de seguridad social (Ruiz-Rodríguez y otros, 2017).

4.2. Absentismo laboral, productividad y costes para las empresas.

En relación con los costes indirectos de este problema, las empresas, junto con la administración pública, son las mayores perjudicadas. Las ausencias a los puestos de trabajo, las bajas laborales o el bajo nivel de productividad de los empleados afectados por estas enfermedades hace que los beneficios disminuyan y, por ende, sea necesario implementar estrategias de mejora y cambios en las políticas de recursos humanos.

En línea con esta idea, el absentismo laboral vinculado a la salud mental ha aumentado de manera notable en los últimos años, generando un impacto económico considerable para las empresas. En 2022, este coste por enfermedad mental en España llegó a ascender a 39.000 millones de euros, lo que equivale al 3,2% del PIB nacional (AEDRH, 2023). En Europa, la depresión laboral representa una de las principales causas de discapacidad y su coste asciende a 620.000 millones de euros al año, produciendo una pérdida económica en la UE de 240.000 millones de euros anuales (Ministerio de Sanidad, 2024).

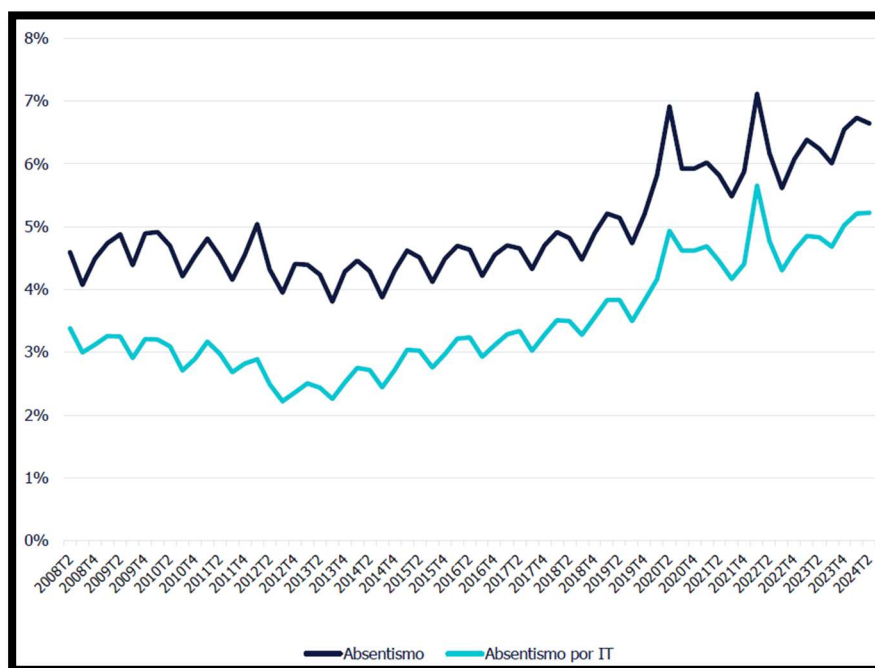
A nivel global, el impacto económico de la salud mental es aún más significativo. Se estima que los costes directos e indirectos derivados de los trastornos mentales

representan más del 4% del PIB mundial, superando el gasto combinado en cáncer, diabetes y enfermedades respiratorias crónicas. Además, las proyecciones indican que, para 2030, el coste anual asociado a la salud mental alcanzará los 6 billones de dólares, evidenciando la magnitud de este problema y la necesidad de medidas efectivas para mitigar sus efectos económicos y sociales (Deloitte, 2022).

El absentismo laboral es un fenómeno que crece en España, y en general en Europa, cada año. El concepto se refiere a la ausencia del trabajador, estando prevista su presencia, en su puesto de trabajo y tiene, como consecuencia directa, un impacto negativo en los niveles de costes, productividad y competitividad de las empresas.

Según el Informe trimestral sobre absentismo laboral, elaborado por la empresa Ranstad con datos procedentes de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales del INE (segundo trimestre de 2024), en España se han perdido el 6,6% de las horas de trabajo pactadas. Igualmente, el informe expone que el 5,2% de las horas de trabajo pactadas fueron perdidas a raíz de una incapacidad temporal (IT). Dentro de este grupo se encuentran las bajas por depresión o ansiedad. Asimismo, gracias a estos índices y a la EPA, se ha podido calcular el número de trabajadores españoles que no acudieron a su puesto de trabajo en el mismo periodo por IT. Según este informe, 1.133.082 trabajadores se encontraron de baja médica (IT) durante el segundo trimestre de 2024 (Ranstad, 2024). Solo resta investigar cuántos de estos individuos estaban de baja por razones de salud mental.

Gráfico 8: Índice de absentismo general y por IT. (%). Evolución de 2008 a 2024.



Fuente: extraído del informe de Randstad Research (2024).

El gráfico anterior muestra la evolución temporal del índice de absentismo, a nivel general y por IT, en España. Como se puede observar, en los últimos años, dicho índice incrementa constantemente. Sin embargo, lo más preocupante se encuentra en el análisis del absentismo por IT. Nótese que, desde el año 2013 cuando el índice apenas llegaba al 2,5%, ha experimentado un crecimiento alarmante. Desde entonces hasta 2024, la cifra se ha llegado a duplicar.

Como dato adicional que muestra el informe, País Vasco (8,6%), Canarias (8,3%) y Galicia (7,8%) presentan (de media entre todos los sectores) el mayor nivel de absentismo. Por otro lado, Baleares (5,1%), Madrid (5,7%) y Andalucía (6,2%) preservan los niveles más bajos de este fenómeno.

Una vez analizado el nivel de absentismo español por IT, se hace necesario concretar aún más en la materia y averiguar, por tanto, qué parte de ese absentismo se debe a los problemas de salud mental (como se anunciaba anteriormente). En primer lugar, no es de extrañar que las bajas por culpa de los trastornos laborales estén en aumento. Como ya se ha señalado anteriormente, en la sociedad actual, las cuestiones sobre trastornos mentales o problemas de ansiedad y depresión son tratadas con cada vez

más frecuencia en cada conversación tanto interpersonal como empresarial. Por lo tanto, se trata de un fenómeno/ problema cada vez más popular.

Este efecto de popularización también ha tenido su impacto en el absentismo español, como ya se adelantaba. En este sentido, cabe traer a colación la tabla siguiente, elaborada por la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT):

Tabla 1: Bajas laborales por IT según el año, los diagnósticos y la duración (% y días).

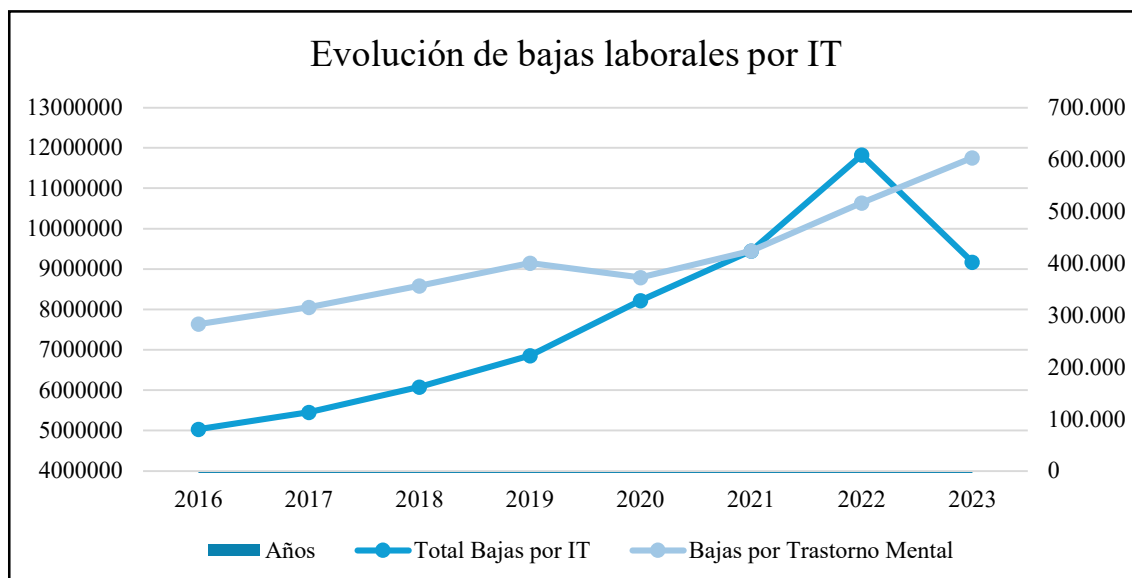
Año	Diagnósticos	Total Bajas laborales por IT	% bajas de trastornos mentales sobre el total de bajas por IT	% días de baja sobre el total	Duración media
2020	Todos	8.222.949			49,53
	Trastronos mentales	372.679	4,53	12,47	136,25
2021	Todos	9.451.096			44,18
	Trastronos mentales	424.057	4,49	13,07	128,72
2022	Todos	11.824.591			38,6
	Trastronos mentales	516.440	4,37	14,71	130,01
2023	Todos	9.174.689			45,53
	Trastronos mentales	603.521	6,58	16,82	116,44

Fuente: elaboración propia a partir del Informe de Salud y Trabajo de la UGT.

El contenido de la tabla tiene como objetivo principal comparar la evolución de los casos de bajas por cualquier tipo de diagnóstico (absentismo por IT en general) con las bajas relacionadas con trastornos mentales. En España se registraron cerca de 470.000 bajas laborales derivadas de problemas de salud mental en la primera mitad de 2024. De acuerdo con las previsiones que realiza la entidad sindical, se estima que, juntando (con las anteriores) las bajas derivadas de estos trastornos de la segunda mitad del año, 2024 ha debido de cerrar su resultado con un mayor número de casos que en 2023. Ello implica que el problema, lejos de desaparecer, continuará *in crescendo* salvo que se empiecen a tomar medidas al respecto (UGT, 2024).

El gráfico siguiente recoge los datos de la tabla 1 situados en la columna “Total Bajas laborales por IT” y compara el crecimiento y evolución del número de estas, en general y las derivadas de los trastornos mentales:

Gráfico 9: Evolución de bajas laborales por IT. Clasificación según si son por Trastorno Mental o por IT genérica (unidad: número de bajas por año).

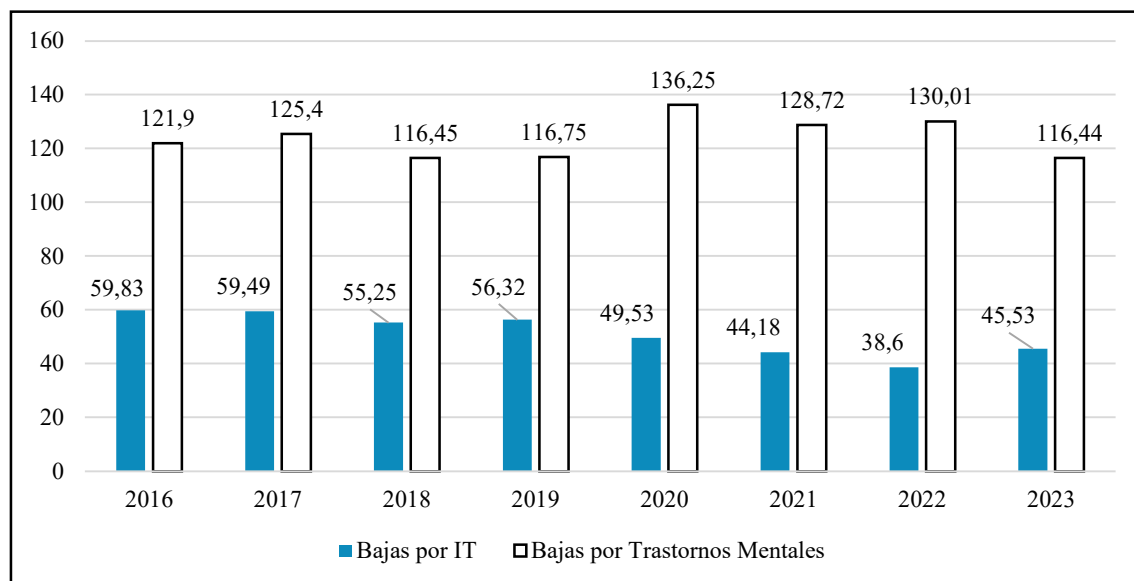


Fuente: elaboración propia según los datos del Informe de Salud y Trabajo de la UGT.

Como se puede observar, el número de bajas por trastorno mental ha experimentado, desde 2020, un crecimiento nunca antes registrado, provocando que el nivel de bajas por esta causa haya incrementado en un 2% desde entonces, de 4,5% a 6,5% (y sin contar con los datos de 2024). Si lo comparamos en términos absolutos, el número de bajas por esta causa se habría duplicado, de 372.679 a 603.521. El año 2022 fue, como se puede apreciar, el periodo de mayor incremento con respecto al año anterior, registrando una subida casi del 22%, mientras que en 2023 solo aumentaron en relación con el año anterior un 17% (aproximadamente). El gráfico, en definitiva, muestra la cómo los problemas de salud mental, al crecer, afectan al número de bajas, derivando en un mayor coste indirecto del fenómeno para el Estado y las empresas (UGT, 2024).

Por otro lado, y en relación con la columna de la tabla 1, “Duración media”, cabe incluir en este análisis el gráfico 10, que refleja la comparativa de número medio de días que implica la baja por motivos de trastorno mental (depresión, ansiedad, etc.) en relación con la media de días que suelen conllevar todas las incapacidades temporales.

Gráfico 10: Evolución de la duración media de bajas laborales por IT genérica o por Trastorno Mental (unidad: días por año).



Fuente: elaboración propia según los datos del Informe de Salud y Trabajo de la UGT.

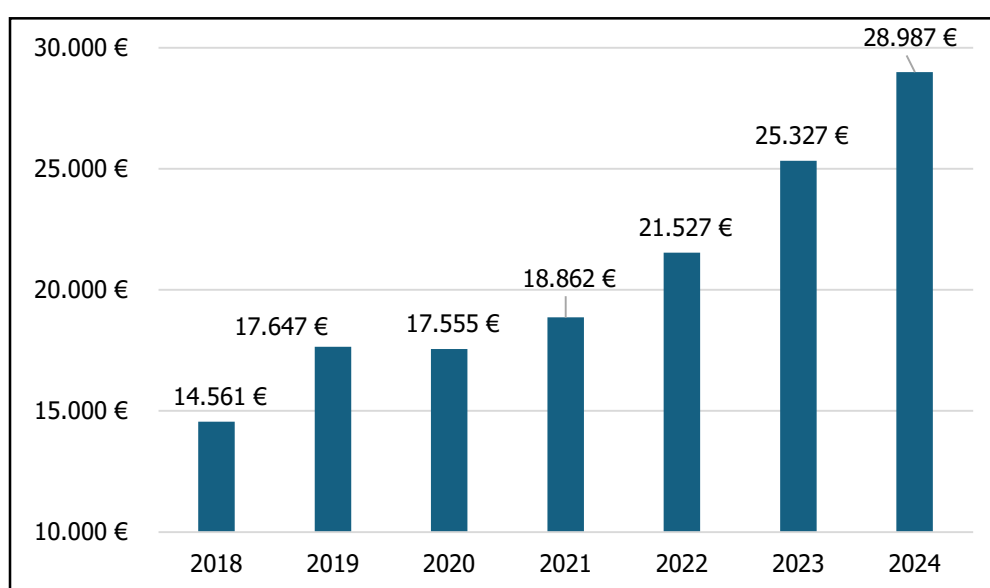
En España, aproximadamente un 16,82% de los días de ausencia por incapacidad en 2023 corresponden a bajas por problemas de salud mental (tabla 1). La duración media de estas bajas ha oscilado, en los últimos 5 años, entre 116 y 137 días. En 2023 la duración media de bajas por trastornos mentales fue 2,5 (255%⁸) veces superior a la de la generalidad de los diagnósticos por IT. En 2024, sin embargo, se prevé que continúe la disminución de diferencias entre ambas duraciones medias, como ha sucedido entre 2022 y 2023 (las bajas por IT han aumentado ligeramente - de 38,6 a 45,53 días -, mientras que las relativas a los trastornos mentales se han reducido – de 130,01 a 116,44 días). De acuerdo con el Informe de Salud mental y trabajo, en 2024 las bajas por trastornos mentales han sido 2,3 veces superiores a las bajas por IT – reducción de 2,5 a 2,3 - (UGT, 2024).

Por otro lado, sabiendo que el absentismo laboral produce costes indirectos como la bajada de productividad en las empresas, también hemos de ser conscientes de los costes directos que conlleva tanto para las entidades privadas como para el Estado. Por ello, es interesante la información aportada por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Han estimado que en 2024 el coste en Prestaciones Económicas de

⁸ $(116,44 \text{ días de baja por Trastornos Mentales} / 45,53 \text{ días de baja por IT}) \times 100 = 255\%$ (aprox.)

la Seguridad Social y el coste directo para las empresas ha ascendido a 28.897,11 millones de euros. De 2023 a 2024, el coste del absentismo ha aumentado en más de 3.000 millones de euros, y entre 2018 y 2024, este coste se ha incrementado en casi un 99%. Luchar contra este fenómeno se impone como una necesidad primordial, pues viendo la evolución, a menos que se implementen nuevas medidas de apoyo, conciliación o modo de trabajo, las cifras seguirán en aumento (AMAT, 2025). Para mostrar este incremento en costes, véase el gráfico 11 que refleja la evolución de los gastos a nivel nacional relacionados con el absentismo:

Gráfico 11: Costes totales del absentismo en España (euros). 2024.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de estimaciones realizadas por AMAT.

Otro factor que incide en la rentabilidad empresarial es la rotación de empleados. Los entornos laborales con altos niveles de estrés y poca gestión del bienestar mental tienden a registrar tasas más elevadas de rotación, lo que implica costes adicionales en la contratación y formación. Además, el deterioro del clima laboral provocado por problemas de salud mental genera dificultades en la obtención de objetivos, aumento de la accidentabilidad y una menor adherencia a la cultura organizacional.

En conclusión, el impacto económico de los problemas de salud mental en el ámbito laboral ha ido en aumento en los últimos años, con un crecimiento constante del absentismo y un incremento significativo de los costes para empresas y administraciones públicas. La evidencia muestra que las bajas laborales por trastornos mentales, como la ansiedad y la depresión, han duplicado su incidencia desde 2020, prolongándose en el

tiempo y afectando de manera directa a la productividad y estabilidad organizacional. Asimismo, la rotación de empleados y la pérdida de eficiencia asociada al deterioro del clima laboral refuerzan la necesidad de un abordaje más integral de la salud mental en el trabajo. De no tomarse medidas para mitigar estos efectos, la tendencia al alza en los costes asociados continuará, afectando tanto al sector privado como a la sostenibilidad del sistema de seguridad social.

4.3. Economía española: las pymes.

El Estado español se caracteriza por tener una economía donde son mayoritarias las pequeñas y medianas empresas frente a las grandes. Esta característica es de vital importancia cuando se realiza un estudio sobre la salud mental, su posible promoción y las consecuencias derivadas de ello. Una de las soluciones, como se expone más adelante, es la integración de medidas de apoyo o programas en empresas que colaboren con la erradicación del problema. Sin embargo, todo ello conlleva cierta inversión, que no siempre se puede permitir.

De acuerdo con los datos extraídos del INE, la situación empresarial española puede resumirse con la siguiente tabla:

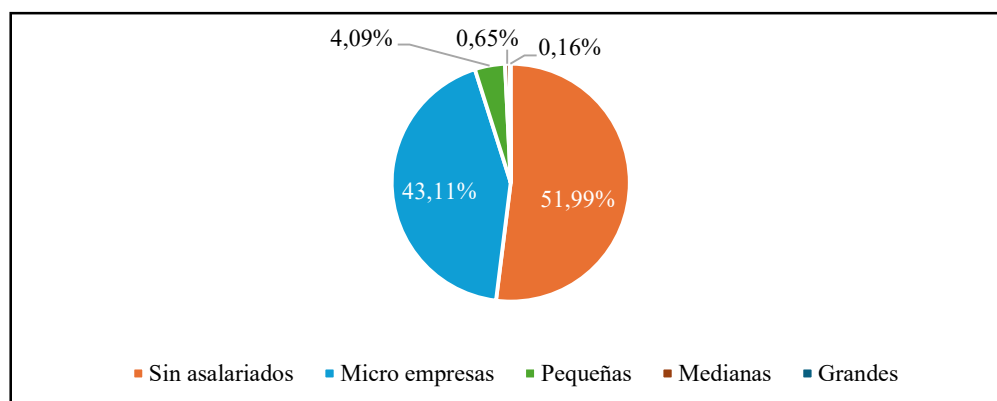
Tabla 2: Tipología empresarial española según el tamaño y el número de empleados y de entidades del tipo. 2024.

Tipos de empresas	Empleados	Núm. Empresas	%
Sin asalariados	0	1.692.479	51,99%
Micro empresas	de 0 a 9	1.403.401	43,11%
Pequeñas	de 10 a 49	133.269	4,09%
Medianas	de 50 a 249	21.061	0,65%
Grandes	a partir de 250	5.066	0,16%
Total	-	3.255.276	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

Como puede observarse, ni si quiera el 1% de las sociedades españolas se corresponden con medianas y grandes empresas. Las entidades sin asalariados son las mayoritarias, conformando un 51,99% de la actividad empresarial en el mercado nacional (INE, 2024). Para mayor claridad, véase el siguiente gráfico:

Gráfico 12: Tipología empresarial española según el tamaño y la cantidad de entidades del tipo (%). 2024.



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

La configuración del tejido empresarial español influye directamente en la manera en que se afrontan los desafíos relacionados con la salud mental en el ámbito laboral. De acuerdo con la encuesta ESENER realizada en 2019, las pymes no terminan de ver la rentabilidad en la inversión que sería necesaria para implementar nuevas estrategias o enfoques de trabajo.

Concretamente los resultados del estudio recogen que, en el caso de las micro y pequeñas empresas, la percepción de los riesgos psicosociales se ve condicionada por la disponibilidad de recursos y la estructura organizativa. En estos entornos, donde las dinámicas laborales suelen ser más informales y las relaciones interpersonales juegan un papel central, la gestión de la salud mental no siempre se sitúa como una prioridad, dado que las urgencias económicas y operativas prevalecen en la toma de decisiones. Además, la complejidad burocrática asociada a la regulación en esta materia representa una barrera adicional, que no solo dificulta la implementación de medidas, sino que también condiciona la manera en que se construye y percibe la responsabilidad empresarial frente al bienestar de los trabajadores (INSST, 2019).

En conclusión, podemos afirmar que la estructura empresarial española condiciona la gestión de la salud mental en el trabajo, especialmente en micro y pequeñas empresas, donde la falta de recursos y la carga burocrática dificultan su abordaje. Promover un enfoque más accesible y menos complejo resulta clave para integrar el bienestar psicológico en el entorno laboral de manera efectiva y sostenible.

CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DAFO DE LA SALUD MENTAL EN LAS EMPRESAS

En el contexto actual, la salud mental ha pasado de ser una cuestión individual o coyuntural por la pandemia del Covid-19 a convertirse en un desafío estructural que afecta directamente a la productividad, el absentismo y la estabilidad organizacional de las empresas. El impacto del estrés laboral, la ansiedad y el síndrome de *burnout* está debilitando la eficiencia y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en pérdidas económicas y un ambiente laboral menos sostenible. Como primer paso para afrontar la realidad, las empresas deben realizar un análisis profundo de su entorno y desarrollar estrategias para potenciar sus fortalezas, mitigar sus debilidades, aprovechar oportunidades externas y enfrentar las amenazas del entorno.

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) permite evaluar la situación de una empresa frente a la crisis de salud mental que afecta al entorno laboral. A partir de este diagnóstico, se pueden establecer medidas efectivas para mejorar el bienestar de los empleados, optimizar la productividad y reducir los costes derivados de problemas psicológicos en el trabajo.

5.1. Fortalezas

Las empresas que han comenzado a integrar el bienestar emocional en sus estrategias de gestión cuentan con ventajas significativas en comparación con aquellas que aún no han abordado esta problemática. Una de las principales fortalezas radica en la creciente concienciación sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral. Actualmente, se reconoce que el bienestar psicológico de los trabajadores no solo impacta en su calidad de vida, sino que tiene una influencia directa en la eficiencia de la empresa. Esto ha llevado a la implementación de programas de apoyo emocional, formación en gestión del estrés y medidas de conciliación laboral que buscan prevenir problemas de salud mental.

A la cabeza de estos programas y medidas, se pueden observar giros en la forma de liderazgo, la implementación de nuevas técnicas modernas como el “*mindfulness*” y las sesiones de *coaching*, el uso de la tecnología para ayudar en la comunicación de

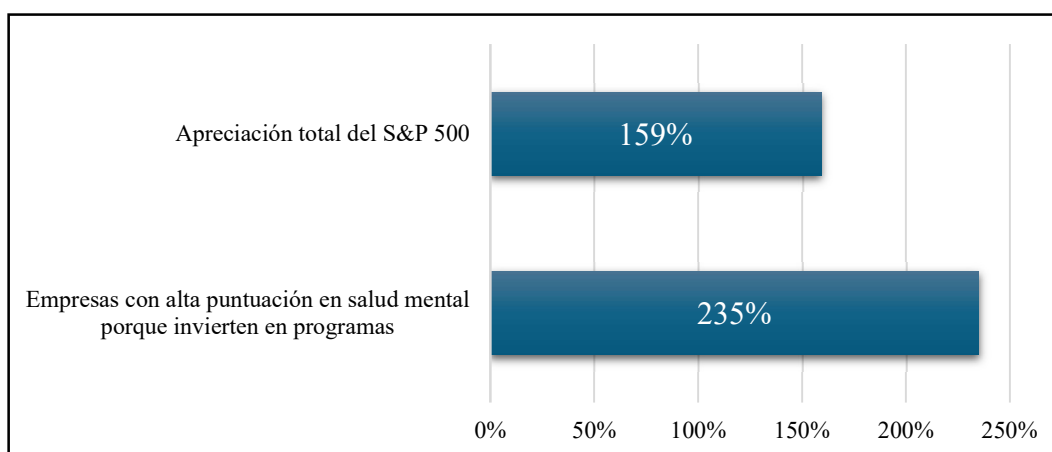
programas y las jornadas reducidas o incluso compatibilización del teletrabajo para ayudar a la conciliación familiar de los trabajadores. Todo esto contribuye a una mejora del estado de salud de los empleados, influyendo indirecta y positivamente en el aumento de productividad de la entidad (AEDRH, 2023).

Otra fortaleza clave es la disponibilidad de información sobre los efectos del estrés laboral y sus consecuencias en la productividad. Estudios recientes, como los que se han utilizado para la elaboración de los apartados anteriores, han demostrado que los problemas de salud mental aumentan el absentismo y reducen la motivación en el trabajo. Gracias a estos datos, los empresarios pueden desarrollar estrategias basadas en evidencia, como la reorganización de tareas, la optimización de los horarios laborales y la implementación de políticas de desconexión digital para reducir la carga mental de los empleados.

Según el estudio realizado por la consultora Deloitte, las llamadas “empresas irresistibles” son aquellas que priorizan el bienestar y crecimiento integral de sus trabajadores. Las mismas se caracterizan por cinco factores que son fundamentales: (1) la redefinición de estrategias formativas para sus empleados, (2) la transformación de los entornos laborales en espacios más humanizados desde la óptica del trabajador, (3) el liderazgo orientado a la adaptabilidad y la incorporación de nuevas tecnologías, (4) la flexibilidad y movilidad del talento mediante plataformas digitales, y (5) el aprovechamiento de recursos humanos en la nube (Deloitte, 2020).

Como muestra de la fortaleza que supone para las empresas esta inversión, merece la pena observar el siguiente gráfico, que describe el ROI (*Return Over Investment*) o las ganancias de las empresas que invierten en programas de salud mental:

Gráfico 13: ROI empresarial por implementar programas de salud mental (%). 2020



Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos del informe Deloitte Insights.

Como se puede apreciar, el estudio llevado a cabo por Deloitte Canadá realizó un análisis sobre la repercusión que estaba generando en el mercado la inversión en programas de mejora de la salud mental. El ROI parece merecer la pena. El gráfico muestra la variación del valor de las acciones según el índice S&P 500 de las empresas en un periodo de 6 años. Lo que hace es comparar la mejora de la percepción en función de si han invertido o no en programas de salud mental. Las compañías que sí lo han hecho, muestran un porcentaje mayor de aumento, pues los programas están funcionando; mientras que en general, el total de empresas analizadas por el índice han subido en menor porcentaje ($235\% > 159\%$). (Deloitte, 2019).

De esta manera podemos afirmar que las empresas que ya han comenzado a implementar programas de bienestar psicológico han logrado crear un entorno laboral más saludable y atractivo para los trabajadores. La mejora de la cultura organizacional, la promoción de un liderazgo consciente y la integración de espacios de escucha activa han permitido reducir la rotación de personal y mejorar el clima de trabajo. Esto no solo impacta en la satisfacción de los empleados, sino que también fortalece la reputación de la empresa, atrayendo talento y fomentando la lealtad de los trabajadores.

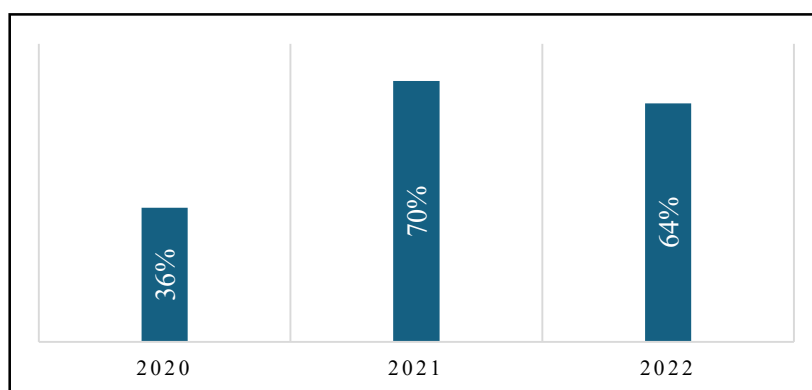
5.2. Debilidades

A pesar de los avances en la concienciación sobre la salud mental en las empresas, todavía existen importantes debilidades que limitan la efectividad de las medidas

implementadas. Uno de los principales problemas es la falta de recursos específicos destinados a la prevención y el tratamiento de problemas psicológicos dentro de las organizaciones. En muchas empresas, especialmente en las pequeñas y medianas, no existen estructuras adecuadas para gestionar estos riesgos, lo que deja a los trabajadores sin herramientas para enfrentar el estrés laboral.

Frente a la debilidad de las pequeñas o medianas empresas, se hace necesario analizar si las grandes empresas españolas implementan estos programas, pues de no ser así, también tendrían esta debilidad. De acuerdo con el Informe elaborado por la empresa Foretica en 2023, el 64% de las empresas que cotizan en el IBEX 35 cuentan con programas o iniciativas para paliar los efectos negativos de los problemas de salud mental que puedan tener sus empleados. Por un lado, es importante destacar que más del 50% de estas grandes sociedades impulsan estas actividades, pero, por otro lado, es importante observar cómo ha evolucionado a lo largo de los años (Foretica, 2023).

Gráfico 14: Evolución en la existencia de programas específicos de salud mental en las empresas del IBEX 35 (%). 2023.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del informe de Foretica.

Si bien, como se puede ver, no ha sido un crecimiento contante, la implementación de estas estrategias ha ido creciendo, sobre todo tras la pandemia del Covid-19. A pesar de que en 2022 hubo un pequeño descenso de implementación de programas, se puede prever que dos años más tarde, el problema sigue siendo atajado por las grandes compañías y continúa su crecimiento. Sin embargo, esto supone una clara debilidad para las pymes, pues su competitividad y capacidad para captar mano de obra se ven afectadas por sus recursos limitados (Foretica, 2023).

Otra debilidad importante es la tendencia a priorizar la productividad a corto plazo sobre el bienestar de los empleados. En entornos altamente competitivos, se sigue percibiendo el estrés como una parte inevitable del trabajo, lo que dificulta la implementación de cambios estructurales en la gestión de la carga laboral. Esto provoca que los empleados experimenten agotamiento crónico, lo que reduce su capacidad de rendimiento y aumenta el riesgo de bajas laborales prolongadas.⁹

Además, el acceso desigual a la atención psicológica es un factor limitante para muchas empresas. Aunque se reconoce la importancia de la salud mental, no todas las compañías cuentan con programas de asistencia psicológica para sus trabajadores. En algunos casos, la falta de apoyo estructural dentro de la empresa obliga a los empleados a buscar ayuda externa, lo que no siempre es accesible debido a los costes y la saturación del sistema de salud.

Por último, cabe destacar otro aspecto crítico: la falta de formación en gestión del bienestar emocional para los líderes empresariales. Muchos directivos carecen de las habilidades necesarias para detectar señales de estrés o ansiedad en sus equipos y no disponen de estrategias adecuadas para manejar conflictos relacionados con la salud mental. Esto genera una brecha en la implementación de medidas preventivas y dificulta la creación de un entorno laboral verdaderamente saludable (AEDRH, 2023).

5.3. Oportunidades

El contexto actual ofrece múltiples oportunidades para que las empresas desarrollen estrategias efectivas de bienestar laboral. Una de las principales está relacionada con el avance de la legislación en materia de salud mental y riesgos psicosociales. Las nuevas normativas laborales están impulsando la adopción de medidas que garanticen el bienestar emocional de los trabajadores, lo que brinda a las empresas la posibilidad de mejorar sus políticas internas y alinear sus estrategias con los estándares legales. En este sentido, cabe traer a colación la estrategia de salud mental elaborada por el Ministerio de Sanidad español. Esta plantea una expansión de los recursos públicos destinados a la salud mental, con un enfoque en el fortalecimiento de la atención primaria,

⁹ Véase punto 4.3, concretamente los resultados del estudio ESENER.

la incorporación de más profesionales especializados y la implementación de estrategias comunitarias de intervención (Ministerio de Sanidad, 2022).

A nivel empresarial, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha elaborado un estudio técnico para promocionar la salud mental en las pymes españolas, el cual incluye dotar a estas de mayor ayuda a través de las mutuas colaboradoras de la seguridad social, consultoras o gestoras para que supervisen y promuevan la salud mental. Para sufragar el gasto, la administración propone que se articule a través de cuotas de asociaciones o de asociados a gremios (INSST, 2022). Desde el gobierno se llevan a cabo inversiones de millones de euros para promocionar la salud mental y permitir un acceso equitativo, consiguiendo convertirse en una oportunidad para las pymes (pues la administración otorga ayudas al respecto). (Agencia EFE, 2023).

Otra oportunidad clave es el desarrollo de tecnologías que facilitan el acceso a recursos psicológicos. La digitalización ha permitido la creación de plataformas de telepsicología y herramientas de gestión del bienestar emocional, lo que reduce las barreras de acceso a la atención psicológica para los empleados. Las empresas pueden aprovechar estos recursos para ofrecer programas de apoyo remoto, formación en resiliencia y estrategias de autocuidado sin necesidad de realizar grandes inversiones.

El creciente interés de los empleados por entornos laborales más saludables es también una oportunidad para las empresas. Cada vez más trabajadores priorizan el bienestar mental en la elección de su lugar de trabajo, lo que significa que las compañías que adopten políticas de salud emocional pueden mejorar su capacidad de atraer y retener talento. Esto no solo fortalece la reputación empresarial, sino que también contribuye a la construcción de equipos más comprometidos y productivos (Deloitte, 2023).

Asimismo, el auge de modelos de trabajo híbridos y flexibles permite a las empresas replantear la forma en que estructuran el tiempo de sus empleados. Implementar esquemas que permitan un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral puede ser una estrategia eficaz para reducir el estrés y mejorar la satisfacción de los trabajadores.

5.4. Amenazas

A pesar de las oportunidades existentes, las empresas deben enfrentar diversas

amenazas que pueden dificultar la implementación de medidas de bienestar laboral. El impacto de la crisis económica en la estabilidad laboral es una de las principales. La incertidumbre financiera genera estrés en los empleados, lo que incrementa el riesgo de problemas de salud mental y afecta la moral dentro de las organizaciones (CSME, 2023).

Otra amenaza significativa es la persistencia de la cultura del alto rendimiento y la sobrecarga de trabajo. En muchas empresas, el estrés y la presión se han normalizado, lo que dificulta la implementación de cambios estructurales en la gestión del bienestar emocional. Si las organizaciones no logran modificar estas dinámicas, corren el riesgo de que sus empleados sufran agotamiento y disminuyan su rendimiento. En 2022, la UGT ya hizo hincapié en su informe sobre salud y trabajo, del riesgo que suponía esta cultura para la salud de los empleados, pues calculó que el 32% de la población activa estaba expuesta a estas condiciones laborales (UGT, 2022).

El incremento en el consumo de psicofármacos como respuesta a la ansiedad y la depresión es también una amenaza que afecta a las empresas. Si los trabajadores no tienen acceso a estrategias de manejo del estrés dentro del entorno laboral, pueden recurrir a soluciones médicas sin abordar las causas subyacentes del problema. Esto no solo afecta la salud de los empleados, sino que también impacta en su desempeño y en la estabilidad de la organización (CSME, 2023).

Finalmente, la falta de regulación específica para la protección de la salud mental en empresas de menor tamaño representa un desafío. Mientras que las grandes compañías pueden implementar programas de bienestar con mayor facilidad, las pequeñas y medianas empresas pueden encontrar dificultades para adoptar medidas efectivas debido a limitaciones presupuestarias y falta de apoyo institucional.

5.5. Conclusión

En conclusión, el conjunto de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que supone la salud mental para las empresas se puede resumir en la siguiente matriz:

Tabla 3: **Resumen análisis DAFO de la salud mental en las empresas.**

	INTERNO	EXTERNO
NEGATIVO	Debilidades: - Falta de recursos específicos para gestionar la salud mental en la empresa. - Tendencia a priorizar la productividad a corto plazo sobre el bienestar de los empleados. - Falta de formación en gestión del bienestar emocional para líderes y directivos.	Amenazas: - Impacto de la crisis económica en la estabilidad laboral, lo que incrementa el estrés y la ansiedad en los empleados. - Normalización del estrés y la sobrecarga de trabajo en la cultura laboral, dificultando la implementación de mejoras. - Aumento del consumo de psicofármacos como respuesta a la ansiedad y depresión, en lugar de abordar el problema desde su origen.
POSITIVO	Fortalezas: - Concienciación sobre la salud mental en el trabajo. - Disponibilidad de información sobre los efectos del estrés en la productividad y bienestar laboral. - Mejoras en la cultura organizacional y reducción de la rotación de personal.	Oportunidades: - Avance en la legislación laboral sobre riesgos psicosociales y salud mental en el entorno de trabajo. - Desarrollo de tecnologías de apoyo psicológico y telepsicología accesibles para las empresas. - Mayor interés de los empleados por entornos laborales saludables, lo que aumenta la competitividad de las empresas que los promueven.

Fuente: elaboración propia.

A partir de aquí, las empresas pueden comenzar o continuar su andadura en la promoción de la salud mental.

CAPÍTULO 6: ESTRATEGIAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

6.1. Políticas públicas y programas para abordar la salud mental.

En primer lugar, es importante destacar la normativa vigente y aplicable tanto al sector público como al sector privado en materia de salud laboral. Aunque hay iniciativas para ahondar en la salud mental, ésta cuenta con un marco legislativo que desde hace un tiempo viene protegiéndola.

Por un lado, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 12, sanciona la omisión de reconocimientos médicos en el entorno empresarial, consolidando la obligatoriedad de evaluar la salud de los trabajadores. Del mismo modo, la Ley General de Salud Pública establece obligaciones que comprometen tanto a entidades públicas como privadas en la adopción de medidas preventivas y mecanismos de supervisión del bienestar de sus empleados. Igualmente, siguiendo la misma línea, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) emerge como un pilar regulador que no solo exige condiciones de salubridad en los espacios de trabajo, sino que también incorpora la salud mental dentro de su espectro de garantías.

Por otro lado, la UGT, dentro de este contexto, impulsa la implementación de protocolos corporativos que mitiguen el estrés laboral, la violencia y el acoso, promoviendo espacios laborales más humanos y resilientes. En el ámbito supranacional, la UE ha manifestado un interés creciente en regular la salud mental en el trabajo, como lo refleja la conferencia de alto nivel que tuvo lugar en enero de 2024, la cual culminó con una postura favorable a la adopción de una Directiva sobre riesgos psicosociales de origen laboral (UGT, 2024). El interés reside en marcar un horizonte normativo en el que el bienestar psicológico adquiera un carácter estructural dentro de las dinámicas empresariales.

Dentro de este marco normativo, las administraciones públicas han intensificado sus esfuerzos en la construcción de un sistema de atención a la salud mental más accesible, preventivo y orientado a la intervención temprana. La consolidación de estrategias en el ámbito autonómico ha permitido que el 84% de los proyectos previstos en la Estrategia de Salud Mental hayan sido ejecutados, reflejando un avance significativo

en la integración del bienestar psicológico dentro de las estructuras de atención pública. (elEconomista.es, 2023). En sintonía con esta transformación, se puede poner el ejemplo del Plan Valenciano de Salud Mental y Adicciones 2024-2027 que cuenta con una inversión de 724 millones de euros. (elEconomista.es, 2024). Asimismo, cabe mencionar (que no explicar pues excede el tema objeto de estudio) que existe el Plan de Acción 2021-2024 de Salud Mental y Covid-19 para atender al impacto provocado por la pandemia (Moncloa, 2021) y está pendiente de aprobación el Plan de Acción de Salud Mental 2025-2027 (iSanidad, 2025).

Por último, merece la pena destacar el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En línea con el mundo hiperdigitalizado e hiperconectado llega este artículo para proteger a los trabajadores. En este sentido, impone a las empresas la obligación de respetar durante el tiempo de descanso de los empleados (vacaciones, permisos, etc.) la desconexión digital de estos. Podemos afirmar que estos avances resuenan con el enfoque preventivo y de supervisión contemplado en el marco regulador vigente y reafirman la idea de que la salud mental no debe concebirse como un elemento periférico dentro del ecosistema laboral y social, sino como un principio rector en la construcción de entornos resilientes y sostenibles.

6.2. Estrategias preventivas y de intervención para empresas.

Las empresas han asumido o tienen que asumir un papel cada vez más relevante en la protección de la salud mental de sus empleados. Estas comienzan a ser conscientes de que el bienestar de sus plantillas no solo impacta en la calidad de vida individual, sino que incide directamente en la productividad, la retención del talento y la sostenibilidad organizacional. Igualmente, es importante recordar que las en virtud de la LPRL, las compañías deben tener en cuenta los riesgos psicosociales a los que se exponen sus empleados y adoptar soluciones, pues de lo contrario se arriesgan a cargar con sanciones que pueden llegar a ser de distinta índole.

Diversas iniciativas han surgido con el propósito de mitigar los factores de riesgo psicosocial, fomentar entornos laborales más saludables y garantizar el acceso a recursos de apoyo emocional. Estas estrategias han evolucionado desde simples medidas de conciliación hasta programas integrales que abordan de manera multidimensional el

bienestar de los trabajadores.

Uno de los enfoques más consolidados en el entorno empresarial es la adopción de protocolos de desconexión digital y medidas de flexibilidad laboral. La digitalización y el teletrabajo han redefinido las dinámicas profesionales, difuminando los límites entre la vida personal y laboral. Para contrarrestar este impacto, muchas empresas han instaurado restricciones automáticas al envío de correos electrónicos fuera del horario de trabajo, además de capacitar a sus directivos en la importancia de respetar los tiempos de descanso de sus equipos. La flexibilidad horaria y el teletrabajo han demostrado ser herramientas esenciales para mejorar la conciliación y reducir los niveles de estrés. Un 79,24% de las empresas, postuladas para el estudio realizado por la Fundación Vivofácil en el año 2024, ha afirmado mantener los modelos híbridos tras la pandemia, reconociendo su impacto positivo en la eficiencia y el bienestar emocional de la plantilla. (Fundación Vivofácil, 2023).

Además de la gestión del tiempo, se ha fortalecido la inversión en programas de formación y sensibilización en salud mental. La falta de información y el estigma aún presente en el ámbito laboral han impulsado a numerosas empresas a desarrollar espacios educativos para dotar a sus empleados de herramientas que les permitan identificar y abordar tempranamente síntomas de estrés, ansiedad o depresión. Según el informe de la Fundación el 53,77% de las empresas analizadas han implementado formación específica sobre bienestar emocional, mientras que el 29,06% ha optado por designar especialistas internos a los que los empleados pueden acudir de manera confidencial cuando necesiten apoyo. (Fundación Vivofácil, 2023).

Otra estrategia clave ha sido la implementación de servicios de atención psicológica corporativa, ya sea a través de consultas internas o mediante plataformas de telepsicología. En este sentido, el 50,57% de las empresas postulantes, para el estudio de la Fundación, han introducido programas de asistencia psicológica gratuita para empleados y sus familiares, generando un impacto positivo en la gestión del estrés y la prevención de patologías mentales más graves. Además, se ha demostrado que establecer redes de apoyo internas y fomentar espacios de comunicación abiertos dentro de la empresa contribuye a crear un clima laboral más saludable y a disminuir significativamente la sensación de aislamiento que muchos trabajadores experimentan (Bermutua, 2023).

El bienestar físico y emocional también ha sido un eje central en la estrategia empresarial, con la implementación de programas integrales que fomentan hábitos saludables y reducen los niveles de estrés. Algunas de las iniciativas más destacadas incluyen pausas activas en la jornada laboral, sesiones de mindfulness, promoción del ejercicio físico a través de acuerdos con gimnasios (“*gym pass*”) y la habilitación de espacios dentro de la empresa para la actividad física. El concepto de “Día Des-estrés” ha comenzado a ser adoptado por algunas organizaciones, permitiendo que los empleados puedan tomarse un día libre remunerado para su autocuidado emocional sin necesidad de justificarlo (Fundación Vivofácil, 2023).

La transformación de los estilos de liderazgo también ha sido fundamental en la creación de un entorno laboral más saludable. Se ha demostrado que el estilo de gestión influye directamente en la salud mental de los empleados, por lo que muchas empresas han comenzado a formar a sus directivos en liderazgo empático y orientado al bienestar. Fomentar la escucha activa, la comunicación efectiva y la identificación temprana de signos de malestar ha reducido las tasas de rotación y ha mejorado el compromiso organizacional. La clave fundamental para un buen líder reside en su capacidad para crear una comunidad, fomentando el contacto humano, las reuniones en equipo y consiguiendo que sus miembros se consideren partícipes de un proyecto común (AEDRH, 2023).

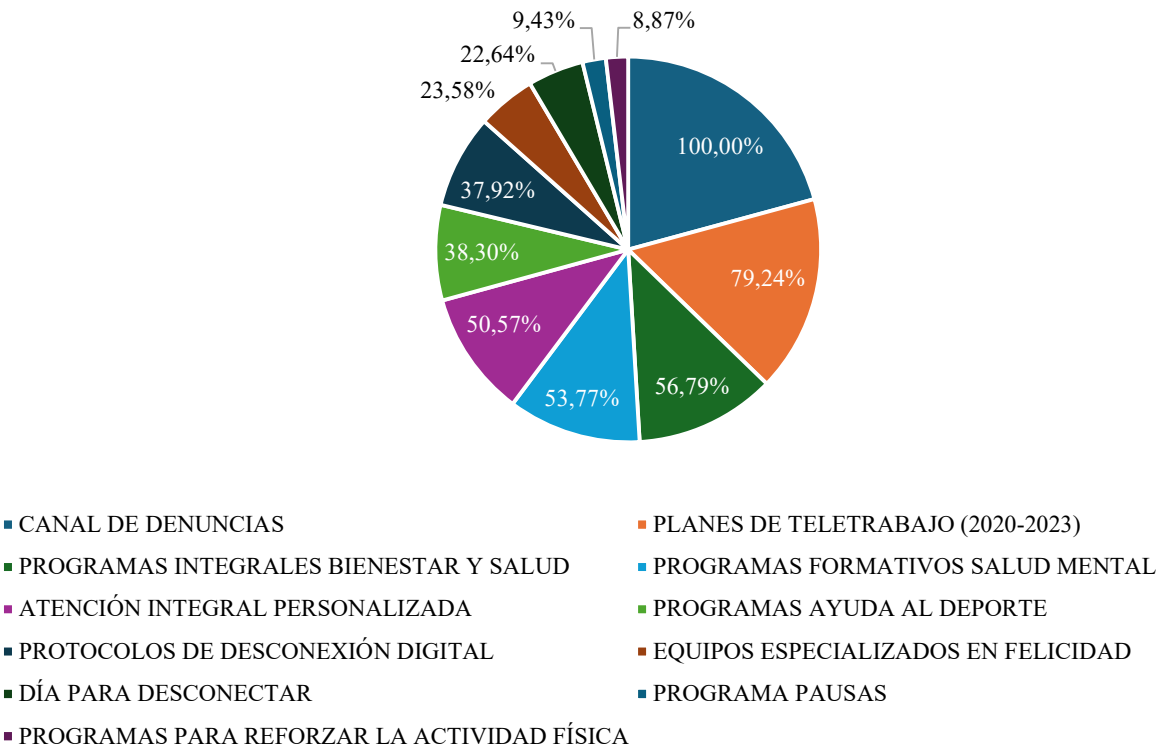
Asimismo, las empresas han desarrollado mecanismos de evaluación continua para medir el impacto de sus estrategias de salud mental y realizar ajustes en función de las necesidades de su plantilla. La recopilación de datos sobre bienestar emocional, absentismo y satisfacción laboral ha permitido justificar la inversión en programas de bienestar, evidenciando que la protección de la salud mental no solo es una cuestión ética, sino un factor estratégico clave para la competitividad y sostenibilidad de la empresa. (Fundación Vivofácil, 2023).

El enfoque preventivo en el ámbito empresarial ha evolucionado de manera significativa, pasando de medidas aisladas a estrategias integrales que abordan el bienestar de los empleados en su totalidad. La combinación de flexibilidad horaria, acceso a recursos psicológicos, formación en salud mental, promoción del bienestar físico y un liderazgo empático ha demostrado ser la clave para la construcción de entornos laborales más saludables y resilientes. En un contexto donde los problemas de salud mental han adquirido una dimensión global, las empresas que integran estas iniciativas en su cultura

organizacional no solo fortalecen el compromiso y la productividad de sus empleados, sino que también generan un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

Por último, creo importante tener en cuenta el gráfico 15 realizado con los datos aportados por el estudio de la Fundación Vivofácil, que recoge información de más de 530 empresas (57,21% pymes y 45,83% grandes) desde los años 2015 hasta 2023. Según sus conclusiones, estas son las medidas más populares para incentivar la promoción de la salud mental de manera interna:

Gráfico 15: Medidas más populares adoptadas por las empresas españolas para fomentar la salud mental de sus empleados entre 2015 y 2023.



Fuente: elaboración propia con datos del estudio de la Fundación Vivofácil (2023). Análisis del periodo 2015-2023.

6.3. Programas de salud mental puestos en práctica. Casos concretos.

El bienestar emocional y la salud mental han cobrado una importancia creciente dentro de las estrategias de recursos humanos de las empresas, como se ha visto a lo largo del trabajo. A través de distintos enfoques y programas, tanto grandes corporaciones

como pequeñas y medianas empresas han adoptado medidas para promover entornos laborales más saludables. En este caso, se van a analizar tres ejemplos concretos que ilustran cómo distintas compañías han abordado esta cuestión desde diversas perspectivas y estructuras organizativas.

- En primer lugar, BANCO SANTANDER ha implementado un plan integral de salud mental para su plantilla, basado en tres pilares fundamentales: prevención, apoyo y seguimiento. A través de programas de formación en bienestar emocional, se busca dotar a los empleados de herramientas para gestionar el estrés y fomentar hábitos saludables. La empresa ha desarrollado una *Guía Global sobre Salud Mental y Bienestar Emocional*, basada en los resultados de encuestas internas, para explicar las necesidades actuales y las nuevas formas de liderazgo demandadas. Paralelamente, se han implementado medidas de flexibilización laboral y teletrabajo (*“Flexiworking”*), con el objetivo de mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Además, la compañía ha establecido un servicio de asistencia psicológica confidencial y gratuito, facilitando el acceso a profesionales especializados para cualquier trabajador que lo requiera. De esta manera combina la implantación de programas internos con el apoyo de servicios externos. Estas iniciativas han resultado en un incremento del bienestar de los empleados, reflejado en una mayor productividad y un menor índice de bajas laborales por problemas de salud mental (Factor Humano, 2023).

- Por otro lado, en el ámbito de las pequeñas empresas, el caso de TEIMAS (empresa tecnológica con menos de 50 trabajadores) destaca por su enfoque de externalización de los servicios de bienestar emocional. Al carecer de la infraestructura y los recursos internos necesarios para desarrollar un programa propio, esta empresa ha optado por colaborar con entidades especializadas en la gestión de la salud mental en el entorno laboral. A través de acuerdos con profesionales y organizaciones del sector, ha puesto a disposición de su plantilla sesiones periódicas de apoyo psicológico, talleres sobre gestión del estrés y asesoramiento individualizado. Igualmente, los directivos reciben métricas semanales

que les permiten estar al día de la salud mental de sus empleados.

Este modelo ha demostrado ser una solución viable para las pymes, permitiendo garantizar el acceso a servicios de calidad sin incurrir en los costes que supondría el desarrollo de un programa interno. La experiencia de Teimas subraya la importancia de adaptar las estrategias de bienestar a la realidad operativa de cada organización, promoviendo alternativas eficaces para la protección de la salud mental de los trabajadores (RRHH Digital, 2022).

- Por último, en el sector de las telecomunicaciones, ORANGE ha desarrollado internamente un programa integral de bienestar corporativo, denominado “*Fresh Program*”, con un enfoque basado en indicadores epidemiológicos y un modelo holístico de salud (basado en el modelo de la OMS). Este programa se articula en cuatro pilares: promoción de hábitos cardiosaludables, envejecimiento activo (apoyo a cualquier edad), desarrollo de una mentalidad resiliente y bienestar específico para mujeres. Dentro de este marco, la empresa realiza evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y ha integrado un cuestionario de salud mental en los reconocimientos médicos laborales, permitiendo detectar y abordar posibles afecciones en sus etapas iniciales. Además, se ha establecido una línea de apoyo emocional gratuita y confidencial, disponible las 24 horas para empleados y sus familias. Este compromiso con la salud mental ha sido avalado mediante la certificación de AENOR¹⁰ en Gestión de Riesgos Psicosociales¹¹, consolidando a la empresa como una referencia en la implementación de entornos laborales saludables y sostenibles (AEDRH, 2023).

Estos tres casos evidencian que, independientemente del tamaño o sector de la empresa, la inversión en salud mental genera beneficios tangibles tanto para los empleados como para la organización. Mientras que las grandes compañías pueden desarrollar programas internos robustos, las pequeñas empresas pueden recurrir a la

¹⁰ Asociación Española de Normalización y Certificación.

¹¹ Orange ha sido de las primeras empresas en implementar el Reglamento Particular RPCSG 110 basado en la normativa de Gestión del Riesgo Psicosocial ISO 45003, que fue la primera norma internacional en guiar la gestión de la salud mental dentro de las empresas.

externalización para ofrecer servicios de calidad a su plantilla. En cualquier caso, la prevención y el acceso a recursos especializados son claves para garantizar el bienestar emocional en el ámbito laboral, favoreciendo un entorno más saludable y productivo.

CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La salud mental no puede entenderse como un estado fijo, sino como un equilibrio dinámico afectado por múltiples dimensiones: psicológica, social, económica, cultural y ambiental. La evidencia analizada muestra que los problemas de salud mental han dejado de ser una preocupación individual para convertirse en una crisis de salud pública con un impacto significativo en la sociedad y la economía.

Uno de los hallazgos más relevantes es que el estrés, la ansiedad y la depresión se han convertido en fenómenos colectivos, exacerbados por la incertidumbre económica, la precariedad laboral y la hiperconectividad digital. Asimismo, la percepción del bienestar psicológico de la población ha caído drásticamente, lo que se refleja en el incremento del consumo de psicofármacos y en el aumento de las bajas laborales relacionadas con trastornos mentales. Esto no solo implica un deterioro de la calidad de vida de las personas, sino que también afecta la estructura productiva del país, con una disminución de la eficiencia laboral y un incremento de los costes asociados al absentismo y a la incapacidad laboral prolongada.

El análisis del impacto de la salud mental en el ámbito laboral y económico revela que los trastornos psicológicos representan un problema estructural que afecta la productividad y la sostenibilidad de las empresas. En particular, la presión por la hiperproductividad y la falta de medidas efectivas de conciliación han hecho que la fatiga mental y el desgaste emocional sean cada vez más frecuentes en diversos sectores profesionales. A esto se suma la tendencia a la precarización del empleo, que genera una constante sensación de inestabilidad y dificulta la planificación de un futuro seguro para muchos trabajadores.

En este sentido, la evidencia señala que las mujeres y las personas en situaciones de vulnerabilidad económica son los grupos más afectados, lo que pone de manifiesto la necesidad de abordar esta crisis desde una perspectiva de equidad y justicia social. La desigualdad en el acceso a recursos psicológicos también juega un papel crucial en la perpetuación de esta problemática, ya que mientras que algunos sectores se pueden costear tratamientos privados, otros dependen de un sistema público que se encuentra sobrecargado y con tiempos de espera prolongados.

En suma, el contexto digital ha añadido una nueva dimensión al problema. La

hiperconectividad y la cultura de la inmediatez han generado un entorno en el que la desconexión mental se ha vuelto difícil, lo que ha incrementado la sensación de estrés y aislamiento. Si bien la digitalización ha traído consigo oportunidades de flexibilidad laboral, también ha provocado un aumento de la fatiga digital y ha diluido los límites entre la vida personal y profesional, lo cual impacta directamente en el bienestar de los trabajadores.

En definitiva, la salud mental no puede seguir tratándose como un problema individual, sino que debe abordarse como una cuestión estructural con implicaciones transversales en todos los ámbitos de la sociedad. Las cifras reflejan que el problema no solo está presente, sino que sigue creciendo, lo que evidencia la urgencia de adoptar medidas efectivas que frenen su avance y promuevan un entorno más saludable y equitativo para la población en su conjunto. Aunque las políticas y estrategias de prevención han comenzado a tener un impacto positivo, el problema persiste, lo que indica que aún queda un largo camino por recorrer, especialmente en las pymes, donde la falta de recursos dificulta la implementación de medidas efectivas.

El análisis de la salud mental en el contexto laboral ha sido realizado desde una óptica empresarial, evaluando el impacto de los trastornos psicológicos en la productividad, la estabilidad organizativa y la sostenibilidad económica de las compañías. A partir de este diagnóstico, es necesario proponer estrategias efectivas que permitan mejorar la gestión del bienestar emocional dentro de las empresas y reducir los efectos negativos que el estrés, la ansiedad y la depresión generan en el entorno laboral.

Uno de los principales problemas que enfrentan las empresas es el absentismo laboral derivado de los trastornos mentales, que ha aumentado de manera alarmante en los últimos años. La acumulación de bajas laborales prolongadas debido a la ansiedad, la depresión o el síndrome de *burnout* genera pérdidas económicas significativas para las empresas y afecta directamente la continuidad operativa de las organizaciones. En este sentido, la inversión en estrategias de prevención y atención temprana resulta fundamental para mitigar los costes asociados a este fenómeno.

Las medidas de prevención y promoción de la salud mental en el ámbito laboral han demostrado ser beneficiosas en algunos sectores, logrando reducir los índices de absentismo y mejorar la satisfacción de los empleados. Sin embargo, su impacto no ha

sido uniforme en todas las empresas. Mientras que las grandes corporaciones han podido implementar programas de bienestar con relativo éxito, las pequeñas y medianas empresas, que conforman más del 99% del tejido empresarial español, siguen enfrentando dificultades para aplicar estrategias efectivas debido a la falta de recursos y apoyo institucional. En consecuencia, el problema no se ha mitigado en su totalidad, y es necesario continuar invirtiendo en soluciones adaptadas a las realidades de las pymes.

Las empresas deben reconocer el impacto social y económico de la salud mental y promover la implementación de políticas que regulen y prevengan los riesgos psicosociales, con especial énfasis en la conciliación laboral y la desconexión digital. Esto permitirá crear entornos de trabajo más saludables y reducir la incidencia de bajas laborales relacionadas con trastornos psicológicos. Asimismo, es clave proporcionar incentivos específicos para que las pymes puedan integrar programas de bienestar mental sin que ello represente una carga económica inasumible. La cooperación con asociaciones empresariales y mutuas puede facilitar el acceso a recursos especializados y reducir el coste asociado a la salud mental en el entorno laboral.

Además, resulta esencial transformar el liderazgo organizacional hacia un modelo más empático y consciente, en el que los directivos prioricen el bienestar emocional de sus empleados y promuevan dinámicas de trabajo más humanas. Un liderazgo basado en la escucha activa y el apoyo emocional no solo mejora la satisfacción de los trabajadores, sino que también fortalece la cultura corporativa y la retención del talento. De la misma forma, la reducción del estigma y la sensibilización cultural deben formar parte de las estrategias empresariales, promoviendo una visión más realista de la salud mental y desmitificando la idea de que pedir ayuda es un signo de debilidad.

El sector educativo también juega un papel clave en la prevención a largo plazo. Las empresas pueden colaborar con instituciones académicas para incorporar la educación emocional en los programas escolares y universitarios, de modo que las nuevas generaciones adquieran herramientas para gestionar el estrés y la ansiedad de manera efectiva antes de ingresar al mundo laboral. Al mismo tiempo, es imprescindible revisar la cultura de la inmediatez y el rendimiento extremo que impera en muchos sectores, reduciendo la sobreexigencia y evitando la normalización del agotamiento como un indicador de éxito profesional.

La inversión en bienestar laboral y en programas preventivos debe convertirse en una prioridad para las organizaciones. Es necesario garantizar la existencia de espacios de apoyo emocional dentro de las empresas, ya sea a través de la implementación de departamentos internos de bienestar psicológico o mediante acuerdos con instituciones especializadas que ofrezcan asistencia a los trabajadores. También es clave que las estrategias de salud mental se integren en la planificación empresarial como una inversión a largo plazo y no solo como una medida de emergencia ante crisis organizacionales.

Finalmente, es fundamental que estas acciones no dependan únicamente de la iniciativa individual de cada empresa, sino que existan marcos regulatorios y políticas de incentivos que favorezcan su implementación, especialmente en las pymes, donde los recursos pueden ser más limitados. Por ello, se hace necesario que la administración pública y las asociaciones empresariales desempeñen un papel clave facilitando herramientas, formación y subvenciones para que las pymes puedan incorporar estrategias de salud mental sin comprometer su viabilidad económica.

Los resultados de las medidas que se empiezan a implantar se observarán en los próximos años, ya que aún es pronto para poder concluir si son o no eficaces. Sin duda, las cifras analizadas muestran que el problema se mantiene y que todavía queda un largo camino por recorrer para erradicar la situación. Pero, si algo queda claro es que la salud mental no puede seguir siendo tratada como una cuestión periférica dentro del sistema económico y social. La construcción de un futuro sostenible exige un replanteamiento estructural que integre el bienestar psicológico como un eje fundamental del desarrollo humano y colectivo, con un fuerte compromiso desde el ámbito empresarial para hacer de la salud mental una prioridad en la gestión de las personas.

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, Paloma Utrera-Molina Fernández-España, estudiante de Derecho y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "El impacto económico y social de la salud mental en España", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
3. **Estudios multidisciplinarios:** Para comprender perspectivas de otras comunidades sobre temas de naturaleza multidisciplinar.
4. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
5. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
6. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.
7. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han

dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 25/03/2024

Firma: __ Paloma Utrera-Molina Fernández-España __

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia EFE.** (2023, 21 de mayo). *El Gobierno aprobará el martes 38,5 millones para salud mental*. EFE. <https://efe.com/castilla-y-leon/2023-05-21/sanchez-anuncia-que-el-gobierno-aprobara-el-martes-385-millones-para-salud-mental/>
- AMAT- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.** (2025, 27 de enero). *CEIM y Mutuas reclaman que el incremento desorbitado del absentismo sea una prioridad en la agenda política*. AMAT. Recuperado de: <https://www.amat.es/ceim-y-mutuas-reclaman-que-el-incremento-desorbitado-del-absentismo-sea-una-prioridad-en-la-agenda-politica/>
- AEDRH- Asociación española de directos de recursos humanos.** (2023). *Libro Blanco de Salud Mental y Emocional*. AEDRH.
- Bermutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274.** (2023). *Guía de salud mental para empresas*. Recuperado de: <https://www.ibermutua.es/wp-content/uploads/2023/10/Guia-de-Salud-Mental.pdf>
- CSME- Confederación de Salud Mental de España.** (2023). *La situación de la salud mental en España*. Recuperado de: <https://consaludmental.org/centro-documentacion/estudio-situacion-salud-mental/>
- CESE- Consejo Económico y Social España.** (2024). *El sistema sanitario: situación actual y perspectivas para el futuro* (Informe 01/2024). Consejo Económico y Social España. ISBN 978-84-8188-414-2. Recuperado de: https://www.ces.es/documents/10180/5299170/INF_012024.pdf
- Deloitte.** (2019). *The ROI in workplace mental health programs: Good for people, good for business*. Deloitte Insights. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf>
- Deloitte.** (2020). *El impacto de la salud mental en la productividad corporativa*. Deloitte Insights. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/docs/impacto-de-la-salud-mental-en-la-productividad-corporativa.pdf>

- Deloitte.** (2022). *2022 Global Health Care Outlook: Are we finally seeing the long-promised transformation?* Deloitte Insights. Recuperado de: <https://www.deloitte.com/global/en/Industries/life-sciences-health-care/perspectives/global-health-care-sector-outlook.html>
- Deloitte.** (2023). *Tendencias Globales de Capital Humano 2023*. Deloitte Consulting LLP. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/do/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2023.html>
- Díaz, B.** (2024, 10 de octubre). *El estrés laboral crónico puede contribuir al desarrollo de trastornos más graves como la depresión o la ansiedad*. Quirónsalud.
- El Periódico.** (2024, 28 de abril). *Hemos generado una sociedad de cristal*. Recuperado de: <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20240428/hemos-creado-generacion-cristal-101661561>
- elEconomista.es.** (2023, 24 de octubre). *Las comunidades autónomas ya ejecutan el 84% del Plan de Atención de Salud Mental*. elEconomista.es. Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/salud/noticias/12510269/10/23/-las-comunidades-autonomas-ya-ejecutan-el-84-del-plan-de-atencion-de-salud-mental.html>
- elEconomista.es.** (2024, 24 de enero). *El Gobierno valenciano lanza un plan para Salud Mental con 724 millones de euros hasta 2027*. elEconomista.es. Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/salud/noticias/12614081/01/24/el-gobierno-valenciano-lanza-un-plan-para-salud-mental-con-724-millones-de-euros-hasta-2027.html>
- Europa Press.** (2025). *El paro de la OCDE baja una décima en enero, al 4,8%, con España como único país por encima del 10%*. Recuperado de: <https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-paro-ocde-baja-decima-enero-48-espana-unico-pais-encima-10-20250312132231.html>
- Fidalgo, M.** (2018). NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Recuperado de: <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-704-sindrome-de->

[estar-quemado-por-el-trabajo-o-burnout-i-definicion-y-proceso-de-generacion](#)

Foretica. Observatorio IBEX 35. (2023). *Salud mental, bienestar y sostenibilidad en las empresas del IBEX 35*. Edición IV. Recuperado de: https://foretica.org/wp-content/uploads/2023/10/Observatorio-IBEX35_2023.pdf

Fundación Vivofácil. (2023). *Análisis de la promoción de la salud mental en el ámbito laboral: Empoderando el bienestar emocional (2015-2023)*. Fundación Vivofácil. Recuperado de: <https://vivofacil.com/empresas/descarga-el-informe-sobre-salud-mental-en-el-ambito-laboral/~:text=El%20informe%20%20%20%20AB%20An%C3%A1lisis%20de%20la%20Promoci%C3%B3n%20de,a%20su%20personal%20y%20mejorar%20su%20bienestar%20emocional.>

Gobierno de España. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Gobierno de España. (2000). *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Gobierno de España. (2011). *Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15623>

Gobierno de España. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Healthline Editorial Team. (s.f.). *Depresión laboral: Cómo identificarla y qué hacer al respecto*. Healthline. <https://www.healthline.com/health/es/depresion-laboral>

Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books.

INE- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Tipo de problema que limita las actividades de la vida cotidiana según sexo y relación con la actividad económica actual. Población de 15 y más años con limitación para las actividades de la vida cotidiana en los últimos 6 meses.* Recuperado de: <https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t15/p419/a2017/p01/11/&file=07009.px&L=0>

INE- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Salud mental según sexo y grupo de edad. Población de 15 y más años.* Recuperado de: <https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=48130&L=0>

INE- Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Empresas activas. Resultados nacionales. Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica.* Recuperado de: <https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39375>

INE- Instituto Nacional de estadística. (2025). *Encuesta de Población Activa.* Recuperado de: https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

INSST- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). *ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) 2019. Datos de España-Año 2020.* INSST. Recuperado de: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/esener-2019-datos-de-espana-ano-2020>

INSST- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Promoción de la salud mental en las pymes.* Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Promocion+de+la+salud+mental+en+pymes+-+2023.pdf>

iSanidad. (2024, marzo 21). *El Plan de Acción de Salud Mental 2025-2027 incluirá la creación de un diploma de psicoterapia.* iSanidad. Recuperado de: <https://isanidad.com/320281/el-plan-de-accion-de-salud-mental-2025-2027-incluire-la-creacion-de-un-diploma-de-psicoterapia/>

La Moncloa. (2021, octubre 9). *El presidente del Gobierno anuncia un plan de acción*

de salud mental con 100 millones de euros y un teléfono de atención 24 horas. La Moncloa. Recuperado de : <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/paginas/2021/091021salud-mental.aspx>

Ministerio de Sanidad (2020): *Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de registros clínicos de atención primaria*. Ministerio de Sanidad, España. Recuperado de: https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/estadisticas/estMinisterio/SIAP/Salud_mental_datos.pdf

Ministerio de Sanidad. (2022). *Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026*. Ministerio de Sanidad, España. Recuperado de: <https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnSNS.htm>

Ministerio de Sanidad. (2023). *Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2022*. Ministerio de Sanidad, España. Recuperado de: <https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnSNS.htm>

Ministerio de Sanidad. (2024). *Salud mental y trabajo: evolución 1981-2023 y propuestas preventivas en el entorno laboral*. Ministerio de Sanidad, España. Recuperado de: <https://consaludmental.org/centro-documentacion/salud-mental-trabajo-evolucion-propuestas-preventivas/>

ONU- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre la salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

Randstad (2024): *Informe de Absentismo Laboral - Segundo Trimestre 2024*. Randstad Research. Recuperado de: <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-segundo-trimestre-2024/>

Redacción Factor Humano. (2023, 17 de enero). Pablo Marina (Banco Santander): “La involucración de los directivos es clave para promocionar la salud mental y emocional”. Factor Humano. Recuperado de: <https://factorhumano.es/entrevista->

[banco-santander-reportaje-factor-humano-n11-salud-mental/](#)

Redacción RRHH Digital. (2022, 6 de julio). *Menos de un 10% de las empresas españolas desarrollan estudios sobre el estado del bienestar emocional de sus trabajadores.* RRHHDigital. Recuperado de: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/153387/Menos-de-un-10-de-las-empresas-espanolas-desarrollan-estudios-sobre-el-estado-del-bienestar-emocional-de-sus-trabajadores/>

Ruiz-Rodríguez, P., Cano-Vindel, A., Muñoz, R., Medrano, L., Moriana, J. A., Buiza, C., Jiménez, G., & González-Blanch, C. (2017). *Impacto económico y carga de los trastornos mentales comunes en España: Una revisión sistemática y crítica.* *Ansiedad y Estrés*, 23, (p.118-123). Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-impacto-economico-carga-trastornos-mentales-S1134793717300635>

Salvador-Carulla, L., Bendeck, M., Fernández, A., Alberti, C., Sabes-Figuera, R., Molina, C. y Knapp, M. (2011). *Costs of depression in Catalonia (Spain).* *Journal of Affective Disorders*, 132(1–2), pp.130–138. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165032711000735>

Therapyside. (s.f.). *Diferencias entre la depresión y la ansiedad.* Therapyside. Recuperado de: <https://www.therapyside.com/post-es/diferencias-depresion-ansiedad>

UGT- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (2022). *Trabajo y Salud Mental.* Recuperado de: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_salud_mental_ugt.pdf

UGT- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (2024). *Informe. Salud mental y trabajo 2024.* UGT. Recuperado de: https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf