



Organización
Mundial de la Salud



© Adobe Stock

Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo



Resumen ejecutivo



Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo



Resumen ejecutivo



Organización
Mundial de la Salud

Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo [WHO guidelines on mental health at work: executive summary]

ISBN 978-92-4-005830-9 (versión electrónica)

ISBN 978-92-4-005831-6 (versión impresa)

© Organización Mundial de la Salud 2022

Algunos derechos reservados. Esta obra está disponible en virtud de la licencia 3.0 OIG Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual de Creative Commons (CC BY-NC-SA 3.0 IGO; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.es>).

Con arreglo a las condiciones de la licencia, se permite copiar, redistribuir y adaptar la obra para fines no comerciales, siempre que se cite correctamente, como se indica a continuación. En ningún uso que se haga de esta obra debe darse a entender que la OMS refrenda una organización, productos o servicios específicos. No está permitido utilizar el logotipo de la OMS. En caso de adaptación, debe concederse a la obra resultante la misma licencia o una licencia equivalente de Creative Commons. Si la obra se traduce, debe añadirse la siguiente nota de descargo junto con la forma de cita propuesta: «La presente traducción no es obra de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción. La edición original en inglés será el texto auténtico y vinculante».

Toda mediación relativa a las controversias que se deriven con respecto a la licencia se llevará a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (<https://www.wipo.int/amc/es/mediation/rules>).

Forma de cita propuesta. Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo [WHO guidelines on mental health at work: executive summary]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Catalogación (CIP). Puede consultarse en <http://apps.who.int/iris>.

Ventas, derechos y licencias. Para comprar publicaciones de la OMS, véase <http://apps.who.int/bookorders>. Para presentar solicitudes de uso comercial y consultas sobre derechos y licencias, véase <https://www.who.int/es/copyright>.

Materiales de terceros. Si se desea reutilizar material contenido en esta obra que sea propiedad de terceros, por ejemplo cuadros, figuras o imágenes, corresponde al usuario determinar si se necesita autorización para tal reutilización y obtener la autorización del titular del derecho de autor. Recae exclusivamente sobre el usuario el riesgo de que se deriven reclamaciones de la infracción de los derechos de uso de un elemento que sea propiedad de terceros.

Notas de descargo generales. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la OMS, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites. Las líneas discontinuas en los mapas representan de manera aproximada fronteras respecto de las cuales puede que no haya pleno acuerdo.

La mención de determinadas sociedades mercantiles o de nombres comerciales de ciertos productos no implica que la OMS los apruebe o recomiende con preferencia a otros análogos. Salvo error u omisión, las denominaciones de productos patentados llevan letra inicial mayúscula. La OMS ha adoptado todas las precauciones razonables para verificar la información que figura en la presente publicación, no obstante lo cual, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ni explícita ni implícita. El lector es responsable de la interpretación y el uso que haga de ese material, y en ningún caso la OMS podrá ser considerada responsable de daño alguno causado por su utilización.

Diseño gráfico y maquetación: Kellie Hopley Design Ltd y Ara Johannes.



Resumen

La salud mental y el trabajo están estrechamente entrelazados en una gran proporción de la población mundial. La salud mental es más que la mera ausencia de problemas de salud mental. Todo lo contrario: es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Los problemas de salud mental ocurren, independientemente de si el trabajo ha contribuido causalmente a ellos. La mala salud mental tiene un efecto negativo en el bienestar y el funcionamiento cognitivo, conductual, emocional, social y relacional de una persona, su salud física y su identidad personal, así como en el bienestar en relación con el trabajo. Como consecuencia, la capacidad de una persona para participar en el trabajo puede verse afectada, ya que puede producirse una disminución de la productividad y el rendimiento, una reducción de la capacidad de trabajar de manera segura o dificultades para retener u obtener un empleo. El presentismo laboral (o la pérdida de productividad que causa, que es donde se encuentran los mayores costes financieros), el ausentismo y la rotación de personal afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores y, a su vez, a la economía de la sociedad. Se calcula que el 15% de los adultos en edad de trabajar tiene un problema de salud mental en algún momento. La magnitud del problema de salud pública que plantean los problemas de salud mental es mayor que el volumen de la inversión destinada a abordarlo. Así sucede, a pesar de los convenios

internacionales que exigen la protección de la salud física y mental de los trabajadores a través de políticas nacionales de salud y seguridad ocupacionales.

En las presentes directrices, la Organización Mundial de la Salud (OMS) proporciona orientaciones mundiales de salud pública basadas en la evidencia sobre intervenciones organizacionales, capacitación de gestores y trabajadores e intervenciones individuales para la promoción de la salud mental positiva y la prevención de los problemas de salud mental, así como recomendaciones sobre el regreso al trabajo después de la ausencia asociada a los problemas de salud mental y la obtención de empleo para las personas que viven con dichos problemas. Las directrices indican qué intervenciones aplicar y si se pueden administrar intervenciones a todo un grupo de trabajadores —por ejemplo, dentro de un lugar de trabajo (universales), a los trabajadores en riesgo de problemas de salud mental (selectivas) o a los trabajadores que experimentan malestar emocional (indicadas) — o a los que ya experimentan problemas de salud mental. Al proporcionar estas nuevas recomendaciones de la OMS, se prevé que las directrices facilitarán las medidas tanto nacionales como en el lugar de trabajo en las esferas del desarrollo de políticas y la planificación y prestación de servicios en los ámbitos de la salud mental y la higiene del trabajo. Las directrices buscan mejorar la implementación de intervenciones basadas en la evidencia para la salud mental en el trabajo.

Las directrices se elaboraron de conformidad con el manual pertinente de la OMS y cumplen las normas internacionales basadas en evidencias. En colaboración con el Grupo de Elaboración de Directrices, el Grupo Directivo de la OMS elaboró algunas preguntas clave y calificó los resultados a fin de identificar aquellos aspectos que eran fundamentales para la elaboración de las directrices. Los conflictos de intereses de todos los contribuyentes individuales a las directrices se declararon, evaluaron y gestionaron de conformidad con la política de conformidad, gestión de riesgos y ética de la OMS.

Se utilizaron revisiones sistemáticas de la evidencia para confeccionar las tablas de resumen de los hallazgos, de acuerdo con el enfoque de Clasificación de la valoración, elaboración y evaluación de las recomendaciones (GRADE). El Grupo de Elaboración de Directrices elaboró recomendaciones que consideraron una serie de elementos, a saber: la certeza de la evidencia; el equilibrio entre los efectos deseables y los no deseables; los valores y las preferencias de los beneficiarios; la necesidad de recursos y la relación costo-eficacia; la equidad, la igualdad y la no discriminación en materia de salud; la viabilidad; los derechos humanos; y la aceptabilidad sociocultural.





Recomendaciones para las intervenciones organizacionales

- #1 Intervenciones organizacionales universales
- #2 Intervenciones organizacionales para los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias
- #3 Intervenciones organizacionales para trabajadores con problemas de salud mental

Recomendaciones para la capacitación de gestores

- #4 Capacitación de gestores de salud mental
- #5 Capacitación de gestores de trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias

Recomendaciones para la capacitación de los trabajadores

- #6 Capacitación con nociones y sensibilización en materia de salud mental para los trabajadores
- #7 Capacitación de los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias con nociones y sensibilización en materia de salud mental

Recomendaciones para las intervenciones individuales

- #8 Intervenciones individuales universales
- #9 Intervenciones individuales para los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias
- #10 Intervenciones individuales para trabajadores con malestar emocional

Recomendaciones para el regreso al trabajo después de una ausencia asociada a problemas de salud mental

- #11 Regreso al trabajo después de una ausencia asociada a problemas de salud mental

Recomendaciones para obtener empleo para personas que viven con problemas de salud mental

- #12 Conseguir empleo para las personas que viven con problemas de salud mental

Recomendaciones para las intervenciones organizacionales

#1

Intervenciones organizacionales universales

Se puede valorar la aplicación de intervenciones organizacionales que aborden los factores de riesgo psicosocial, incluidas las que involucran enfoques participativos, para que los trabajadores puedan reducir el malestar emocional y para que mejoren los resultados relacionados con el trabajo.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza muy baja.

#2

Intervenciones organizacionales para los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias

Se puede valorar la aplicación de intervenciones organizacionales que aborden los factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, la reducción de la carga de trabajo y los cambios o la mejora de las pautas de la comunicación y el trabajo en equipo, para que los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias puedan reducir el malestar emocional y para que mejoren los resultados relacionados con el trabajo.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza muy baja.

#3

Intervenciones organizacionales para trabajadores con problemas de salud mental

Se deben implementar adaptaciones laborales razonables para los trabajadores con problemas de salud mental, incluidas las discapacidades psicosociales, en consonancia con los principios internacionales de derechos humanos.

Recomendación firme, evidencia de certeza muy baja.

Recomendaciones para la capacitación de gestores

#4

Capacitación de gestores de salud mental

Debe impartirse capacitación a los gestores para apoyar la salud mental de sus trabajadores, con el objetivo de mejorar los conocimientos, las actitudes y los comportamientos de los gestores de salud mental y para mejorar los comportamientos de búsqueda de ayuda de los trabajadores.

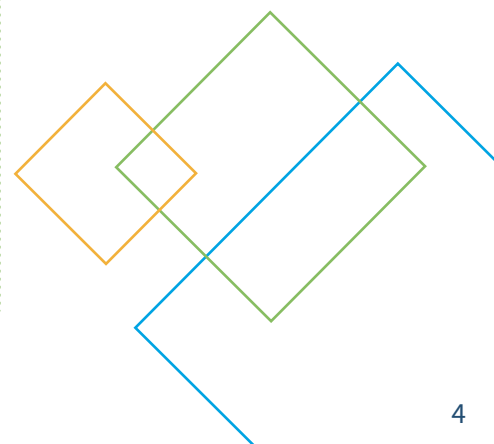
Recomendación firme, evidencia de certeza moderada.

#5

Capacitación de gestores de trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias

Se debe capacitar a los gestores sobre el apoyo a la salud mental de los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias, con objeto de mejorar los conocimientos, las actitudes y los comportamientos de dichos gestores.

Recomendación firme, evidencia de certeza moderada.



Recomendaciones para la capacitación de los trabajadores

#6

Capacitación con nociones y sensibilización en materia de salud mental para los trabajadores

Se puede capacitar a los trabajadores con nociones y sensibilización en salud mental para mejorar sus conocimientos y sus actitudes relacionados con esta esfera, incluidas las actitudes estigmatizantes.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza muy baja.

#7

Capacitación de los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias con nociones y sensibilización en materia de salud mental

Se puede capacitar a los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias con nociones y sensibilización en salud mental, con objeto de mejorar sus conocimientos y sus actitudes relacionados con esta esfera, incluidas las actitudes estigmatizantes.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza muy baja.

Recomendaciones para las intervenciones individuales

#8

Intervenciones individuales universales

8A Se puede valorar la aplicación universal de intervenciones psicosociales que tengan como objetivo desarrollar las habilidades de los trabajadores en el manejo del estrés, como las intervenciones basadas en la atención plena o los enfoques cognitivo-conductuales, para que promuevan una salud mental positiva, reduzcan el malestar emocional y mejoren la efectividad laboral.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza baja.

8B Se puede valorar la posibilidad de brindar oportunidades para la actividad física basada en el ocio o el tiempo libre, como el entrenamiento de resistencia, el entrenamiento de fuerza, el entrenamiento aeróbico, caminar o el yoga, para que los trabajadores mejoren la salud mental y la capacidad de trabajo.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza muy baja.

#9

Intervenciones individuales para los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias

9A Se puede valorar la aplicación universal de intervenciones psicosociales que tengan como objetivo desarrollar las habilidades de los trabajadores en el manejo del estrés, como las intervenciones basadas en la atención plena o los enfoques cognitivo-conductuales, para que los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias promuevan una salud mental positiva y reduzcan el malestar emocional.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza baja.

9B Se pueden ofrecer intervenciones psicosociales, como el manejo del estrés y la capacitación en autocuidados, o la capacitación en habilidades de comunicación, para los trabajadores de la salud, humanitarios y de emergencias que experimentan malestar emocional.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza baja.

#10

Intervenciones individuales para trabajadores con malestar emocional

10A Se puede valorar la aplicación de intervenciones psicosociales dirigidas a los trabajadores con malestar emocional, como las basadas en enfoques de atención plena o cognitivo-conductuales, o la capacitación para la resolución de problemas, con el fin de reducir estos síntomas y mejorar la efectividad laboral.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza muy baja.

10B En cuanto a los trabajadores con malestar emocional, se puede valorar el ejercicio físico, como el entrenamiento aeróbico y el entrenamiento con pesas, para reducir estos síntomas.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza muy baja.

Recomendaciones para el regreso al trabajo después de una ausencia asociada a problemas de salud mental

#11

Regreso al trabajo después de una ausencia asociada a problemas de salud mental

Para las personas con ausencias asociadas a problemas de salud mental, se debe valorar la posibilidad de aplicar: a) la atención dirigida al trabajo más la atención clínica de salud mental basada en la evidencia o b) solamente la atención clínica de salud mental basada en la evidencia, con objeto de lograr la reducción de los síntomas de mala salud mental y de los días de ausencia.

Recomendación condicionada, evidencia de certeza baja.

Recomendaciones para obtener empleo para personas que viven con problemas de salud mental

#12

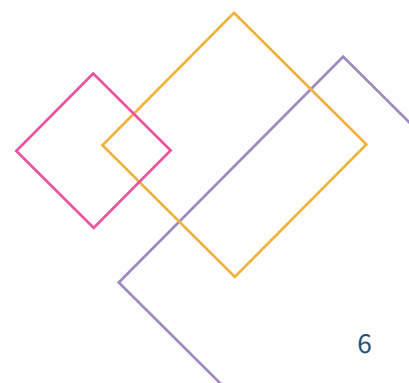
Conseguir empleo para las personas que viven con problemas de salud mental

Se deben ofrecer estrategias orientadas a la recuperación que mejoren la inclusión profesional y económica, como el empleo con apoyo (fomentado), para que las personas con problemas graves de salud mental, incluidas las discapacidades psicosociales, obtengan y mantengan un empleo.

Recomendación firme, evidencia de certeza baja.

Programas de detección

No está claro si los beneficios potenciales de los programas de detección superan sus daños potenciales; por tanto, el Grupo de Elaboración de Directrices no hizo ninguna recomendación ni a favor ni en contra de los programas de detección durante la contratación.



© WHO / NOOR / Sebastian Liste



Department of Mental Health and Substance Use
World Health Organization
20 Avenue Appia
1211 Geneva 27, Switzerland
<https://www.who.int/health-topics/mental-health>

