

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA

Colección #06/2022

De la evaluación a la intervención psicosocial
en las organizaciones: buenas prácticas

PsicoLan: Prevención e intervención de la salud emocional de las personas trabajadoras

PsicoLan: Prevention and intervention of working people's emotional health

Jagoba Gómez

Responsable del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) Fundación San Prudencio.

Marta González Pescador

Asesora Externa PsicoLan.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad
de Jaén**

**PsicoLan:
Prevención e
intervención de la
salud emocional
de las personas
trabajadoras**

*PsicoLan:
Prevention and
intervention
of working people's
emotional health*

1.

Antecedentes

La Fundación Laboral San Prudencio es una entidad sin ánimo de lucro con más de 50 años de trayectoria, que sirve de punto de encuentro entre empresas y población trabajadora para la búsqueda del bien común.

Nuestra misión es, por una parte, canalizar los beneficios sociales de las empresas mejorando la calidad de vida personal y laboral de las personas trabajadoras y sus familias y por otro, impulsar y apoyar el papel de la empresa en el cambio hacia una sociedad más sostenible y saludable fomentando actividades que contribuyan al desarrollo socio-laboral de nuestro entorno.

Agrupamos a más de **400 empresas** que suman alrededor de **30.000 trabajadores** que junto a sus familias se benefician de los servicios y actividades que desarrollamos en La Fundación, llegando a cerca de 80.000 personas en Álava.

Actualmente existe una preocupación creciente en las empresas por los altos porcentajes de absentismo que tenemos y que provocan una disminución de su competitividad. El mayor porcentaje de bajas laborales tiene su origen en los trastornos músculo esqueléticos y de salud emocional de la población trabajadora. Esta situación se ha visto agravada por la pandemia.

Las alteraciones de la salud mental son actualmente la segunda causa de baja laboral en España pero siguen en aumento de manera constante. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. El Informe Mundial de Salud Mental de la OMS (visión de conjunto), publicado en junio de 2022, mostró que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental.

En España las cifras son también alarmantes, prácticamente un tercio de la población laboral reporta episodios ocasionales de ansiedad y estrés en el trabajo,

y la cifra de personas diagnosticadas al respecto está en el entorno de 2,7 millones con un impacto en el PIB de 23.000 millones de €. En España, solo el estrés laboral provoca casi el 30 % de las bajas laborales. Además, las incapacidades temporales por este motivo implican, de media, 83 días de baja, según el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). En Euskadi se pierden al año unos 18 días de trabajo por cada empleado, por encima de los 14 días de la media española, según datos facilitados por las Mutuas de Trabajo.

Los estudios indican que cuando la baja es breve y se orienta hacia el trabajo resulta más efectiva; si se prolonga más allá de un mes puede resultar ineficiente y mantenedora del problema.

Ofrecer intervenciones psicológicas centradas en la reducción de síntomas y en atender los problemas y procesos relacionados con el trabajo acortan la recuperación y duración de la baja. La autoeficacia laboral (expectativas de capacidad y dominio del desempeño en el puesto de trabajo) es un concepto clave en recientes investigaciones sobre la reincorporación al trabajo (al. And Suzanne E. Lagerfeld...).

En España los estudios epidemiológicos señalan que alrededor de una de cada cinco personas presentarán un trastorno mental a lo largo de su vida y que casi una de cada 10 los presentó en los últimos doce meses. Los trastornos más frecuentes son los relacionados con la depresión (35,8%), la ansiedad (25,6%) y las somatizaciones (28,8%) y algunos cumplen los tres criterios. En la práctica, la mayoría recibe como único tratamiento el farmacológico, a pesar de la eficacia constatada de los tratamientos psicológicos –intervenciones breves, en particular– y a la preferencia sabida de los pacientes por el tratamiento psicológico frente al farmacológico.

La falta de conocimiento y de conciencia sobre el impacto de las enfermedades mentales no graves junto con la gran dificultad de su abordaje en el entorno laboral son algunas de las causas que hacen que este problema no se haya afrontado en las empresas.

La Fundación Laboral San Prudencio ha sido siempre sensible y consciente de la importancia de la salud laboral de la población trabajadora y ya desde 1997 creó el Servicio de Prevención Manco-

PsicoLan: Prevención e intervención de la salud emocional de las personas trabajadoras

*PsicoLan:
Prevention and
intervention
of working people's
emotional health*

munado de Riesgos Laborales, y recientemente hemos puestos en marcha el programa PsicoLan porque creemos firmemente que la atención psicológica a la salud mental en el ámbito laboral es una inversión con impacto eficiente en la productividad laboral, en la economía y en la calidad de vida.

2.

Objetivos

Con el programa PsicoLan pretendemos ofrecer una respuesta integral a los problemas de salud mental no grave (trastornos emocionales) de las personas trabajadoras, que suponen el segundo motivo de pérdida de salud laboral, tendiendo un puente entre el mundo de la salud y el de las organizaciones.

PsicoLan es un servicio puesto en marcha por La Fundación Laboral San Prudencio destinado a las empresas para mejorar la salud de las personas en el ámbito laboral cuyo objetivo es dar respuesta a los problemas de salud emocional, tengan origen laboral o personal. Está destinado a cuidar la salud psicoemocional de las personas trabajadoras actuando desde la empresa, evitando la quiebra de salud que genere una baja laboral, acelerando la recuperación si ésta se produce, así como a evitando posibles recaídas tras el retorno al puesto de trabajo.

Los principales objetivos que persigue este programa son:

- **Reducir el absentismo laboral** vinculado a los problemas de salud emocional de la población trabajadora.
- **Acelerar** la recuperación de la salud emocional.
- **Detectar** los efectos de los riesgos psicosociales de la organización que están produciendo un daño en la salud.
- **Prevenir y mantener** la salud emocional de la persona trabajadora.
- **Evitar** recaídas.
- **Mejorar** la salud emocional de la organización.

La prevención e intervención precoz de la salud emocional permiten reducir el absentismo, aumentar la productividad y mejorar el clima laboral, además de mejorar la salud emocional de la población trabajadora, siendo un valor compartido por todos.

Este servicio, orientado a la mejora de la salud individual de la persona, pudiendo analizar e intervenir en las problemáticas de salud de manera integral sin distinción entre lo laboral y no laboral, nos permite centrarnos en las soluciones, sin condicionantes de ningún tipo, y con el único objetivo de mantener o mejorar la salud de la persona trabajadora. Nos permite centrarnos en la promoción de la salud laboral trabajando áreas de atención concreta, limitada y alcanzable.

Una detección precoz hará posible ofrecer intervenciones eficaces breves, focalizadas en mantener la salud (antes de que se quiebre) y la funcionalidad laboral. Si la quiebra de salud (baja laboral) ya se hubiera producido, focalizar en acortar la recuperación de la salud y recuperar la funcionalidad laboral con apoyo en su reincorporación, coordinando a todas las personas implicadas en el retorno a su puesto de trabajo. El seguimiento intensivo tras la plena recuperación previene la recaída.

De esta forma a través de PsicoLan se pretende llevar a cabo una prevención proactiva y reactiva.

- **Proactiva:** con acciones que permiten adelantarse, prevenir el deterioro y quiebra de la salud emocional, con detección temprana e intervención inmediata.
- **Reactiva:** con intervenciones eficaces que acorten la recuperación tras la baja laboral, y el apoyo al retorno (coordinado con la empresa), manteniendo seguimientos y apoyos intensivos para prevenir recaídas.

PsicoLan: Prevención e intervención de la salud emocional de las personas trabajadoras

*PsicoLan:
Prevention and
intervention
of working people's
emotional health*

Además, las empresas que disponen de mecanismos para abordar con carácter preventivo los problemas de salud emocional están propiciando un cambio en su cultura organizacional, por ello nuestro objetivo a medio plazo es que poco a poco se vayan produciendo esos cambios a nivel organizacional que favorezcan el bienestar de las personas en

el trabajo, con todas las derivadas que ello conlleva en términos de implicación, identificación con el proyecto empresarial, satisfacción personal y, en última instancia, productividad.

No es posible tener organizaciones eficientes sin personas emocionalmente sanas.

3.

Metodología

Más allá de la valoración y diagnóstico de los riesgos psicosociales, el reto es ofrecer propuestas de acción e intervención que estén basadas en la evidencia y experiencias que funcionan con intervenciones breves coste-eficientes.



Una vez presentado el programa y acordado la puesta en marcha con la empresa, se difunde el programa entre las personas trabajadoras indicando cómo pueden acceder al mismo.

La detección temprana en el lugar de trabajo se lleva a cabo por los posibles intervinientes (profesionales del servicio de prevención, sanitarios y técnicos de prevención; RRHH; línea de mando, compañeros, comités, ...).

Desde vigilancia de la salud, a través de la ficha TES (Otero y Galvez, 2012), el cuestionario PHQ9, o GAD7, se podrá también identificar las situaciones de deterioro de la salud emocional.

Las personas trabajadoras que quieran participar en el programa se pondrán en contacto con el CAS designado.

El CAS recibe la petición y coordina con el profesional de Psicología el diagnóstico de la situación de la persona para valorar si encaja o no en programa.

Si encaja en el programa se procede a la intervención psicológica breve utilizando la metodología:

- Terapia Breve (centrada en soluciones y estratégica). En formato individual, familiar y o de pareja.
- Terapia Conductual Cognitiva. En modalidad presencial y en teleconsulta.
- Programa de tratamiento PsicAP (Psicología en Atención Primaria) en formato individual.

Inicialmente se estima que la duración del tratamiento con la persona trabajadora está en una media de 4 a 6 sesiones. Con una duración media de una hora cada sesión.

Una vez obtenido con éxito los resultados terapéuticos y mejoría en la salud emocional de la persona trabajadora se mantiene un seguimiento y evaluación a los tres meses (Recomendación de la guía NICE, 2019). Posteriormente un nuevo seguimiento y evaluación de resultados a los 12 meses.

PsicoLan: Prevención e intervención de la salud emocional de las personas trabajadoras

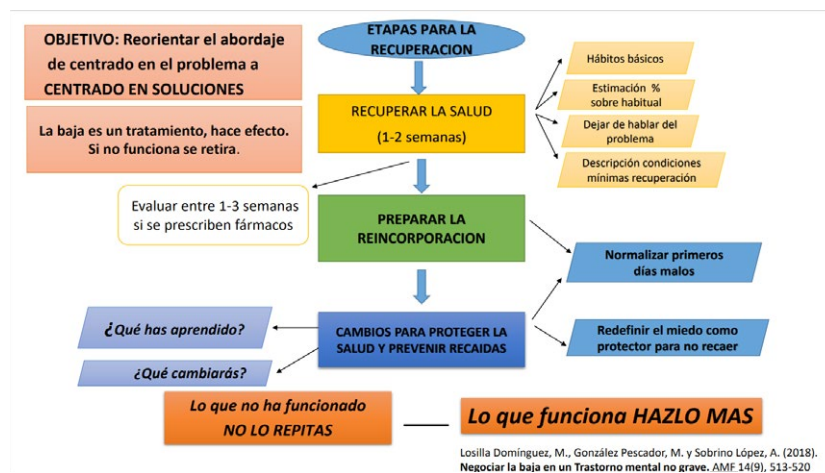
PsicoLan: Prevention and intervention of working people's emotional health

En el caso de que, iniciado el programa, existan personas trabajadoras de baja por cuestiones emocionales se les ofrece la posibilidad de participar en el mismo con el objetivo de acortar la recuperación de su salud.

En estos casos, en los cuales no se ha podido actuar de manera preventiva en la quiebra de la salud emocional de la persona trabajadora cuando retorna a su puesto de trabajo (después del alta) se realiza un análisis de la adaptación del puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la reincorporación y minimizar el riesgo de recaída.

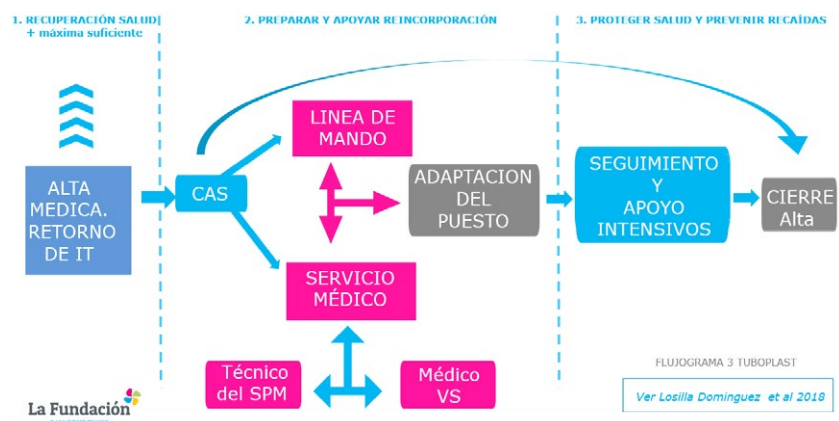
Desde el punto de vista organizacional, el CAS se coordina con los distintos actores que forman parte fundamental de este proceso como son RRHH, vigilancia de la salud, el jefe directo de la persona trabajadora, el técnico de prevención, etc... para adaptar, si fuese necesario, el contenido de las tareas de su puesto temporalmente.

Se focaliza en acortar la recuperación la salud y recuperar la capacidad de trabajo con apoyo al retorno coordinando a todos los intervinientes siguiendo el procedimiento semFYC (3) AMF, 2018 algoritmo.



En el caso de que la empresa lo requiera se ofrecerá formación-sensibilización preventiva a todas las personas trabajadoras sobre cómo promover el bienestar y la salud mental se realizará tanto formación inicial como de reciclaje en autocuidados, hábitos básicos de salud, control del estrés, técnicas de relajación, comunicación y trabajo en equipo...

Se promueve la salud laboral basada en axiomas orientados a soluciones: lo que funciona hágalo más (resuelve el problema) y lo que no funciona no lo repita (mantiene el problema). Se promueve encontrar soluciones eficaces que resuelven, focalizando en competencias y recursos personales, empresariales y familiares. Se puede lograr cambio en un sistema organizacional iniciando un cambio mínimo. El cambio en un elemento del sistema produce cambio en todos los demás elementos. A partir de soluciones sencillas es posible resolver problemas complejos.



**PsicoLan:
Prevención e
intervención de la
salud emocional
de las personas
trabajadoras**

*PsicoLan:
Prevention and
intervention
of working people's
emotional health*

Se establecen reuniones de seguimiento periódico sobre el avance del programa, incorporaciones y salidas y se valora las posibles medidas preventivas a adoptar por la organización, propuestas de mejora en la organización del trabajo, así como, cambios en el mismo, traslado de problemáticas vinculadas a las relaciones laborales, etc..

Finalmente, trascurrido un año de la puesta en marcha del programa, se realizará un análisis de la implantación del mismo y los resultados obtenidos.

4.

Fases

El programa se desarrolla en diferentes fases:

Fase I: Diagnóstico y presentación del programa

- Análisis de la tipología y origen de las bajas laborales de los dos últimos años.
- Presentación del programa al Comité de Seguridad y Salud/Comité de empresa para su consideración y aportaciones al mismo.
- Presentación del programa a la línea de mando "escuchando" sus aportaciones para la concreción de la sistemática de identificación de oportunidades de mejora de la salud de la población trabajadora y actuaciones de adaptación del puesto en retornos de IT.

Fase II: Puesta en marcha del servicio

- Presentación y divulgación del programa entre la plantilla.
- Designación del CAS (Coordinador de Apoyo de la Salud), que es el profesional sanitario que coordina el programa.
- Implicación del resto de intervinientes (RRHH, Técnicos del Servicio de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, Vigilancia de la Salud, Servicio Médico, Coordinador de Seguridad, etc).

Fase III: Operativa del programa

- Derivación de los casos a través del CAS (Coordinador de Apoyo de la Salud).
- Intervención de la persona a través del psicólogo clínico asignado utilizando la terapia breve centrada en soluciones.

Fase IV: Seguimiento

- Evaluación periódica de las intervenciones y resultados obtenidos.

Se establece un seguimiento periódico con la empresa para analizar el avance del programa, incorporaciones y salidas y se valora las posibles medidas preventivas a adoptar por la organización, propuestas de mejora en la organización del trabajo, así como, cambios en el mismo, traslado de problemáticas vinculadas a las relaciones laborales, etc.

Fase V: Análisis de resultados

- Análisis agrupado con los resultados de las acciones implementadas
- Presentación del análisis a la dirección y Comité de seguridad y salud

Trascurrido un año de la puesta en marcha del programa, se realizará un análisis de la implantación del mismo y los resultados obtenidos.



**PsicoLan:
Prevención e
intervención de la
salud emocional
de las personas
trabajadoras**

*PsicoLan:
Prevention and
intervention
of working people's
emotional health*



Conclusiones

La valoración por parte de las personas trabajadoras participantes en el programa está siendo muy positiva, siendo todavía pronto para sacar conclusiones del resultado del programa respecto a la reducción del absentismo.

Estamos desarrollando una herramienta informática que nos va a permitir gestionar toda la información necesaria para poder evaluar los resultados de las intervenciones y su impacto en la reducción del absentismo.

Respecto al análisis y valoración que se realiza desde el equipo de trabajo de PsicoLan, podemos destacar los siguientes aspectos:

- Se establecen cambios positivos y mejoría expresada de bienestar emocional y de funcionalidad en la vida de las personas desde las primeras sesiones.
- Se establecen soluciones a medida, de acuerdo con lo que cada persona necesita.
- La coordinación entre todos los intervinientes (profesionales sanitarios, RRHH, línea mando, técnicos de prevención, etc) desde el inicio al cierre del programa con cada persona trabajadora funciona adecuadamente.
- La necesaria colaboración por parte de la empresa y su labor facilitadora a la hora de comunicar internamente el programa y coordinar la buena marcha del mismo.
- Percepción de la implicación y atención de la empresa en apoyar la salud de las personas trabajadoras.
- Confidencialidad cuidada en todo el proceso del inicio al cierre, en la atención directa y en la documentación de la información.

Consideramos claves del buen desarrollo y del éxito en los resultados la participación voluntaria y que la intervención se realiza en un espacio percibido como neutral (instalaciones y consultas en La Fundación San Prudencio) que actúa como punto de encuentro de las personas trabajadoras y la empresa.