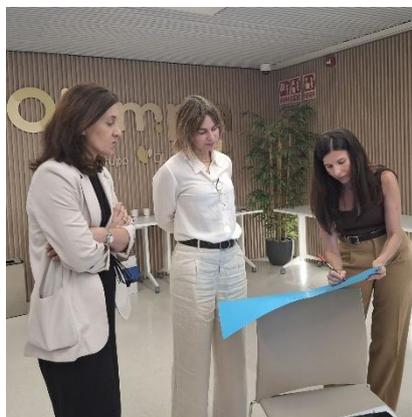
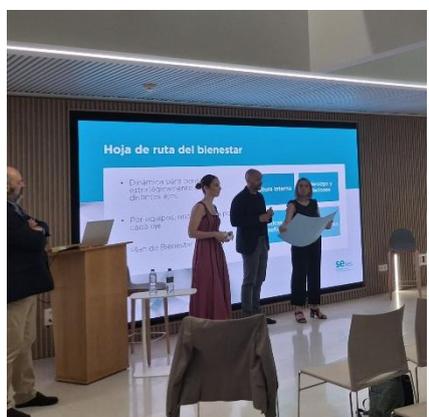




LABS DIVERSIDAD

LA INCLUSIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LAS
EMPRESAS



CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

AGENDA

10:00 - 10:05	<p>Bienvenida a cargo de Quirónsalud y Fundación SERES</p> <p>Teresa Álvarez Perdices - Directora de RSC - Gerente de la Fundación Quirónsalud</p>
10:05 - 10:15	<p>Conocimiento, claves y tendencias</p> <p>Blanca Arrieta, Project Manager en Fundación SERES</p>
10:20 - 10:45	<p>Equipo Quirón - Prevención. Salud mental más allá del riesgo psicosocial</p> <p>Juan Carlos Fernández Arias. Responsable de Psicosociología aplicada en el Área de Negocio Quirónprevención.</p> <p>Francisco José Perales, director médico del Hospital Quirónsalud Digital</p>
10:45 - 11:40	<p>Debate: Dinámica y networking empresarial</p> <p>Moderada: Fundación SERES</p>
10:45 - 12:00	<p>Visita Centro Olympia Quirónsalud</p>

RESUMEN DE LA SESIÓN

El LabS puso el foco en la relevancia cada vez mayor de incorporar la **salud mental** en las empresas, resaltando el papel clave de las **nuevas generaciones** en la transformación de este enfoque.

Durante la sesión, se reflejó cómo las prioridades y perspectivas varían entre generaciones, lo que implica atender necesidades de salud mental diferenciadas según las características de cada grupo que convive en un mismo entorno laboral. Adaptar las ofertas a estas expectativas es clave para retener talento, siendo el equilibrio vida-trabajo el principal motivo de abandono laboral en todas las generaciones¹.

Los jóvenes de la generación Z priorizan aspectos como el trabajo con **propósito, la salud mental, la conciliación, la flexibilidad y la sostenibilidad ambiental**², marcando un cambio de paradigma que va más allá del tradicional binomio salario-puesto como única retribución laboral. Esta generación defiende **la legitimidad de lo emocional en el ámbito profesional** y cuestiona el culto a la productividad y el burnout como sinónimos de éxito. Integrar estas demandas de bienestar en la estrategia empresarial se convierte así en un valor diferencial clave³.

Se destacó que los problemas de salud mental son **multifactoriales**, y que el entorno de trabajo tiene una fuerte influencia sobre nuestra salud mental. El trabajo puede actuar como factor de protección o de riesgo, según en las condiciones en las que desempeñe. Un **entorno seguro y saludable** ayuda a reducir el estrés y los conflictos, favoreciendo la **fidelización, el rendimiento y la productividad del equipo**.

Integrar la salud mental en la estrategia preventiva de la empresa genera múltiples beneficios: **reduce el absentismo** —segunda causa de incapacidad temporal por contingencias comunes en duración y reincidencia—, **mejora el compromiso de la plantilla**, potencia la **productividad** y favorece un **mejor clima laboral**. Además, contribuye al bienestar psicofísico de las personas, al desarrollo de habilidades sociales y de gestión emocional, y posiciona a la empresa como referente en su sector por su compromiso con el cuidado de las personas, lo que fortalece su competitividad e imagen de marca.

En este marco, Quirónsalud abordó la **salud mental más allá del riesgo psicosocial**, a través de sus expertos de Quirón Prevención y Hospital Quirónsalud Digital, quienes compartieron soluciones en psicología

¹ Randstad. Employer Brand Research.(2025). [Enlace](#).

² Deloitte. Encuesta Global 2024 a Millennials y Generación Z. (2024). [Enlace](#).

³ AON. Reporte de la Encuesta Global de Bienestar 2022-2023. [Enlace](#).

enfocadas en prevenir, promover el bienestar y abordar soluciones desfavorables en el entorno laboral.

Se destacó la importancia de utilizar de forma estratégica la información disponible sobre la salud mental de los y las trabajadoras, con el objetivo de ofrecer productos y servicios adaptados a las demandas psicosociales de las empresas. Esto permitiría implantar medidas de prevención primaria que eviten la aparición de problemas de salud mental y sus consecuencias negativas.

Quirónsalud presentó sus herramientas y enfoques en el ámbito de la salud mental laboral, incluyendo las Evaluaciones Psicosociales, los Protocolos para la prevención del acoso laboral y la desconexión digital, así como intervenciones psicosociales orientadas a prevenir situaciones de riesgo de violencia en el trabajo. Además, destacó la relevancia de la formación para sensibilizar sobre los riesgos psicosociales y fortalecer las capacidades del personal.

Además, se elaboró una **hoja de ruta del bienestar** mediante una **metodología participativa**, en la que las empresas trabajaron en grupos para reflexionar estratégicamente desde distintos ejes. Se abordaron aspectos clave como la **cultura organizacional, el liderazgo y las relaciones interpersonales, las políticas y beneficios corporativos**, así como el impacto de los **entornos físicos y virtuales de trabajo**. Este ejercicio permitió compartir ideas innovadoras y buenas prácticas en materia de bienestar laboral.

La sesión finalizó con una visita al **Centro Olympia – Grupo Quirónsalud**, un espacio único de estas características en Europa que concentra el cuidado de la salud, la prevención, el deporte y el bienestar desde un enfoque de medicina centrada en las personas.

LECCIONES APRENDIDAS

- Aunque los **problemas de salud mental son multifactoriales**, **abordar la salud mental en el ámbito empresarial es fundamental**, se estima que para 2030 los trastornos mentales serán la principal causa de discapacidad a nivel global. **1 de cada 4 personas** tendrán un trastorno mental a lo largo de su vida⁴.
- No abordar la salud mental en el entorno laboral **conlleva consecuencias económicas negativas**. Las empresas que reconocen y actúan sobre esta importancia logran un ROI 6 veces superior al de aquellas que no lo hacen⁵, y un incremento del 4% en el bienestar de los empleados se vincula con un aumento del 1% en las ganancias corporativas⁶.
- Adoptar un enfoque integral de la salud mental no solo mejora el bienestar organizacional, sino que también refuerza la **atracción de talento** y posiciona a la empresa como un destino **atractivo para la inversión**, al incorporar la salud y el bienestar dentro de los criterios sociales ESG.
- Los **riesgos psicosociales** surgen en la interacción entre el trabajo, el entorno laboral, la satisfacción profesional, las habilidades del trabajador, su contexto cultural y su situación personal fuera del ámbito laboral. Cuando las condiciones laborales no se gestionan de manera adecuada, pueden provocar un deterioro progresivo del bienestar psicológico de los empleados. En España, se estima que entre el 11-28% de los problemas de salud mental están relacionados con factores laborales⁷.
- Las **nuevas generaciones** buscan algo más que un empleo y un salario competitivo; desean trabajos **con propósito, prácticos, flexibles** y adaptados a un **perfil digital**, donde la salud mental sea un pilar fundamental. La Gen Z proponen nuevas narrativas sobre el trabajo, abogan por límites saludables ante dinámicas de sobreexigencia y la “ambición silenciosa”, donde solo un 37% aspira a ocupar puestos de liderazgo.
- Los problemas de salud mental tienen múltiples orígenes, como factores biológicos individuales, experiencias y recursos

⁴ Confederación de Salud Mental en España.

⁵ Deloitte (2020) “El impacto de la salud mental en la productividad corporativa”. [Enlace](#).

⁶ AON. (2023). *Global Wellbeing Survey*. [Enlace](#).

⁷ Confederación de Salud Mental en España.

individuales y factores socioeconómicos. **El lugar de trabajo puede tener un impacto en estas esferas y derivar en afectaciones negativas o amplificándolas.** Por ello, es crucial adoptar un enfoque integral que contemple la prevención, la promoción y la corrección de aspectos relacionados con la salud mental en el entorno laboral.

- Es fundamental que las empresas implementen una **estrategia de bienestar integrada**, que abarque todas las dimensiones de la salud mental, física y emocional de los empleados. Esta estrategia debe ser parte de la cultura organizacional y alinearse con los valores y objetivos empresariales.
- Para asegurar su efectividad, es necesario desarrollar métricas claras que permitan **medir el impacto** de las medidas implementadas, evaluando tanto los resultados a corto como a largo plazo en términos de bienestar, productividad y satisfacción de los empleados.

PRÓXIMOS PASOS

Es clave impulsar una estrategia que sitúe **la salud mental en el centro**. Integrarla en la cultura organizacional requiere capacitar a los líderes y responsables de equipos en sensibilización y detección temprana, y establecer métricas para medir el impacto de estas acciones. Tomar medidas desde hoy es la base para construir un entorno de trabajo más sano, humano y eficiente en el futuro.

¡Nos vemos en la próxima sesión!

EMPRESAS PARTICIPANTES

