

EL DESGASTE PSICOLÓGICO LABORAL SE CONCENTRA PRINCIPALMENTE EN LA FRANJA DE LOS 40 A LOS 49 AÑOS

- **Un macro estudio epidemiológico realizado por Quirónprevención entre 2022 y 2025 analiza el impacto del bienestar psicoemocional en la población activa y descifra la frontera entre el entorno laboral y los factores personales extralaborales**

La salud mental en el trabajo ha dejado definitivamente de ser un tabú o un asunto estrictamente personal ajeno a las organizaciones. Hoy se reconoce unánimemente como un derecho humano fundamental, un desafío de salud pública y, por encima de todo, un factor determinante para la productividad y la sostenibilidad empresarial. En un contexto social marcado por una alta exigencia y la incertidumbre, cuidar el equilibrio psicológico ya no es un "lujo" corporativo, sino una necesidad estratégica de primer orden.

Con el objetivo de arrojar luz sobre esta realidad, se ha presentado un amplio estudio epidemiológico longitudinal (2022-2025) liderado por la Unidad Epidemiológica de Quirónprevención. La investigación, que se basa en las respuestas de más de 118.000 personas trabajadoras expuestas a riesgo psicosocial, ofrece una panorámica completa y rigurosa sobre el bienestar psicoemocional de la población laboral en España.

Los trastornos mentales y del comportamiento se han consolidado como la segunda causa de incapacidad temporal en España, según el INE, con un coste estimado superior a los 60.000 millones de euros anuales (un 4,2% del PIB), de acuerdo a los datos de la OCDE.

Radiografía del estudio: ¿cuál es el verdadero origen del malestar?

El macro estudio aporta datos cuantitativos de alto valor para entender cómo y por qué se altera el bienestar de las personas trabajadoras:

- **Síntomas al alza:** utilizando el cuestionario PHQ-4 para valorar síntomas recientes de ansiedad y depresión, la posibilidad de afectación psicoemocional en la población laboral subió del 14,94% en 2024 al 19,96% en 2025. En la mayoría de los casos se trata de una intensidad leve (14,66%), seguida de un 3,52% moderada y un 1,78% grave.
- **La frontera entre lo laboral y lo personal:** al analizar las causas mediante entrevistas semiestructuradas, se detectó que el 16,86% del malestar se atribuye a factores externos o extralaborales (preocupaciones familiares, económicas o sociales), mientras que solo el 1,41% se vincula de forma directa y exclusiva a causas del entorno de trabajo.
- **El perfil más afectado:** contrario a la creencia popular de que el desgaste afecta solo a los extremos de edad, el análisis epidemiológico demuestra que la mayor proporción de afectación se concentra en la franja de 40 a 49 años (30,43%), seguida por el grupo de 50 a 59 años (24%). Esta etapa vital coincide habitualmente con la época de mayores responsabilidades simultáneas tanto familiares como económicas y profesionales.

"El esfuerzo principal en los puestos de trabajo actuales ya no es físico, sino cognitivo. La toma constante de decisiones y la gestión de información compleja generan una carga mental que, si es excesiva o prolongada, desencadena el desgaste", señalan los doctores Antonio Moreno y Juan Pedro Portell, autores del informe.

Conceptos clave: no es lo mismo salud mental que riesgo psicosocial

La salud mental es un estado general y característico del individuo. En cambio, los riesgos psicosociales son propiedades objetivas del entorno laboral y de la organización del trabajo (como la sobrecarga de tareas, la presión temporal, la falta de apoyo o los conflictos interpersonales) que pueden evaluarse, gestionarse y modificarse. En este sentido, el cuestionario específico Q10 identificó que un 12,78% de los profesionales evaluados reconoció estar expuesto de forma directa a factores de riesgo psicosocial en su puesto de trabajo.

La interacción entre salud mental (laboral y extralaboral) y riesgos psicosociales se comprende y ha de ser valorada bajo el prisma del modelo biopsicosocial, en el que la salud es el resultado dinámico de factores biológicos, psicológicos y sociales. El trabajo puede actuar como un escudo protector que aporta reconocimiento y estabilidad, o bien transformarse en un amplificador del estrés si las condiciones de la organización son deficientes.

Las medidas a implantar para diseñar empresas saludables

Los datos del estudio ponen de relieve que el entorno de la empresa es un espacio idóneo para la prevención y la intervención precoz. Las medidas preventivas más eficaces no buscan eliminar la exigencia profesional, sino equilibrar de forma realista las demandas del puesto con los recursos disponibles y el apoyo organizativo.

Entre las líneas de acción prioritarias a aplicar en las empresas, los autores destacan:

1. Adecuación organizativa: ajustar las cargas de trabajo, definir con claridad los roles y fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
2. Liderazgo y descanso: promover estilos de liderazgo saludables y respetar escrupulosamente los tiempos de descanso, erradicando las culturas de disponibilidad permanente.
3. Abordaje integral: integrar en los sistemas técnicos de prevención la consideración de los factores extralaborales que merman la capacidad de adaptación de la persona y su capacidad de respuesta.
4. Derribar el estigma: construir entornos de confianza para que las personas expresen su malestar, si así lo padecen, de forma temprana y sin temor a ser juzgadas o a ver comprometida su carrera profesional.

En conclusión, en un mercado globalizado, marcado por la transformación digital y la presión competitiva, el cuidado integral de la salud mental se sitúa ya en el centro de la estrategia corporativa como la única vía posible para consolidar organizaciones saludables, "resilientes" y económicamente sostenibles.