

FERIA LABORALIA 2025

Mesa debate sobre Estrategias para el Bienestar Emocional y Laboral

EXPERTOS Y MODERADORES:

- D^a Lourdes López, Directora del Departamento de Salud Mental de Ibermutua,
- D^a Pilar del Pueblo, Vocal en la División de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, del Colegio Oficial de Psicólogos de la CV,
- D. Jesús Martínez, Técnico de Prevención de Ibermutua.

CON LA PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS:

- VECTALIA
- FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

OBJETIVO:

Se pretendía abordar estrategias emocionales y laborales, valorando el bienestar organizacional como algo necesario para la salud psicosocial de los trabajadores, y compartir vivencias para descubrir la importancia de la gestión emocional en todas las esferas vitales de la persona.

REFLEXIONES:

- Proteger y cuidar la salud mental de las personas que forman parte de los equipos de trabajo de las empresas, favorece al aumento del bienestar y de la productividad en el ámbito laboral.
- Es adecuado manejar funcionalmente las emociones propias y no replicar las negativas con el equipo de trabajo. Es sano que tanto los superiores como el equipo hablen de emociones, tanto positivas como negativas, procurando ser específicos acerca de las circunstancias que las rodean.

CONCLUSIONES:

- Las intervenciones en materia de salud mental deben formar parte de una estrategia integrada de salud y bienestar que abarque la prevención, la detección temprana, el apoyo y la reincorporación al trabajo. La clave del éxito consiste en implicar a las partes interesadas y al personal de todos los niveles para combatir este problema.
- Es importante normalizar la salud mental en la empresa, generando una cultura de aceptación y soporte, informando y sensibilizando sobre salud mental a todos los niveles de la organización acerca de la salud mental: riesgos, problemas, detección, manejo, ... con el fin de crear una conciencia colectiva. Normalmente, los empleados no hablan sobre su salud mental por miedo a que se interponga en su reputación profesional o den lugar a una posible discriminación. Para combatir esta situación, es beneficioso que los mandos intermedios escuchen atentamente a los trabajadores y brinden su posibilidad de ayuda y/o apoyo.