



TELUS Mental Health Index.

España | Septiembre de 2025

Índice

1. Lo que debes saber para septiembre de 2025	3	3. Índice de Salud Mental según sector	15	Rasgos del responsable y su impacto en la salud mental.....	31
2. Índice de Salud Mental	6	4. Enfoque	16	Autonomía.....	31
Riesgo de salud mental.....	7	Apoyo del empleador al bienestar.....	16	Carisma	33
Puntajes secundarios del Índice de Salud Mental	8	Bienestar físico.....	16	Humanidad.....	35
Ansiedad	9	Bienestar mental	17	Participativo.....	37
Soledad	10	Bienestar financiero	18	Orientado al equipo	39
Productividad laboral.....	11	Programa de Asistencia al Empleado (EAP) ...	19	Autoprotector	41
Riesgo financiero	12	Inteligencia artificial en el lugar de trabajo.....	20	5. Descripción general del Índice de Salud Mental de TELUS	43
Salud mental según género y edad	13	Equilibrio y reconocimiento: perspectiva sobre los cargos directivos	24	Metodología.....	43
Salud mental según situación de empleo	13	Apoyo del liderazgo al equilibrio entre la vida laboral y personal	27	Cálculos	43
Ahorros de emergencia.....	13			Otros datos y análisis	43

Lo que debes saber para septiembre de 2025.



La puntuación de salud mental de los trabajadores en España sigue estando considerablemente afectada a pesar de una modesta mejora en septiembre; más de dos de cada cinco trabajadores se sienten ansiosos, deprimidos y presentan un alto riesgo de problemas de salud mental.

- Con una puntuación de 59,0, la salud mental de los trabajadores mejoró 1,1 puntos con respecto a junio de 2025
- El 43 % de los trabajadores presenta un alto riesgo de problemas de salud mental, el 41 % presenta un riesgo moderado y el 16 % presenta un riesgo bajo
- La ansiedad y la depresión han sido los puntajes secundarios más bajos del Índice de Salud Mental durante más de tres años
- Todos los puntajes secundarios de salud mental, excepto la salud psicológica, han mejorado con respecto a junio de 2025
- El 47 % de los trabajadores se siente ansioso
- El 44 % de los trabajadores se siente deprimido
- El 37 % de los trabajadores se siente aislado
- El 35 % de los trabajadores afirma que su salud mental está afectando negativamente la productividad laboral
- El 31 % de los trabajadores no tiene ahorros de emergencia para cubrir las necesidades básicas
- Los directivos continúan teniendo una puntuación de salud mental más alta que los no directivos
- Los obreros tienen una puntuación de salud mental más baja que los trabajadores del sector servicios y los trabajadores de oficina

Los trabajadores cuestionan el equilibrio entre recompensa y esfuerzo del liderazgo; uno de cada cinco percibe un estrés excesivo.

- El 64 % de los trabajadores considera que las recompensas compensan adecuadamente el esfuerzo adicional requerido en los puestos de liderazgo, mientras que el 14 % considera que es inadecuado
- El 52 % de los trabajadores cree que asumir un liderazgo de nivel superior sería manejable sin un estrés excesivo, mientras que el 21 % lo considera inmanejable
- El 49 % de los trabajadores cree que los líderes de su organización pueden mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, aunque el 51 % no está seguro o no está de acuerdo

Los trabajadores anticipan cambios laborales impulsados por la inteligencia artificial y dos tercios confían en su capacidad para adaptarse.

- El 45 % de los trabajadores cree que la tecnología de IA podría provocar algún cambio en sus puestos de trabajo; un 12 % adicional espera muchos cambios en sus puestos
- Los directivos, los trabajadores menores de 40 años y los padres tienen más probabilidades de creer que la tecnología de IA podría provocar cambios en sus puestos de trabajo
- El 67 % de los trabajadores anticipa que podrá afrontar bien los cambios en sus puestos de trabajo debido a la IA; el 25 % no está seguro y el 7 % anticipa no afrontarlos bien
- El 44 % de los trabajadores afirma que es poco probable que la IA provoque la pérdida de su empleo; un 26 % adicional no está seguro



Las sólidas cualidades de liderazgo —incluidas la autonomía, el carisma, la humanidad, la participación, la orientación al equipo y el altruismo— se correlacionan directamente con puntuaciones más altas de salud mental entre los empleados.

- Los trabajadores que califican a su responsable como fuerte en seis cualidades clave de liderazgo —autonomía, carisma, humanidad, participación, orientación al equipo y altruismo— tienen puntuaciones de salud mental más altas que aquellos que califican a sus responsables como débiles en estas áreas
- Los trabajadores con responsables débiles en cualidades de liderazgo tienen más probabilidades de informar que el apoyo al equilibrio entre la vida laboral y personal ha disminuido en el último año
- El 57 % de los trabajadores afirma que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal no ha cambiado en el último año; el 34 % afirma que ha mejorado y el 8 % afirma que es menos favorable
- El 55 % de los trabajadores afirma que el apoyo de la alta dirección al equilibrio entre la vida laboral y personal no ha cambiado en el último año; el 36 % afirma que ha mejorado y el 8 % afirma que es menos favorable
- Los directivos, los trabajadores menores de 40 años y los padres tienen más probabilidades de informar que el apoyo de sus responsables y de la alta dirección al equilibrio entre la vida laboral y personal ha mejorado en el último año



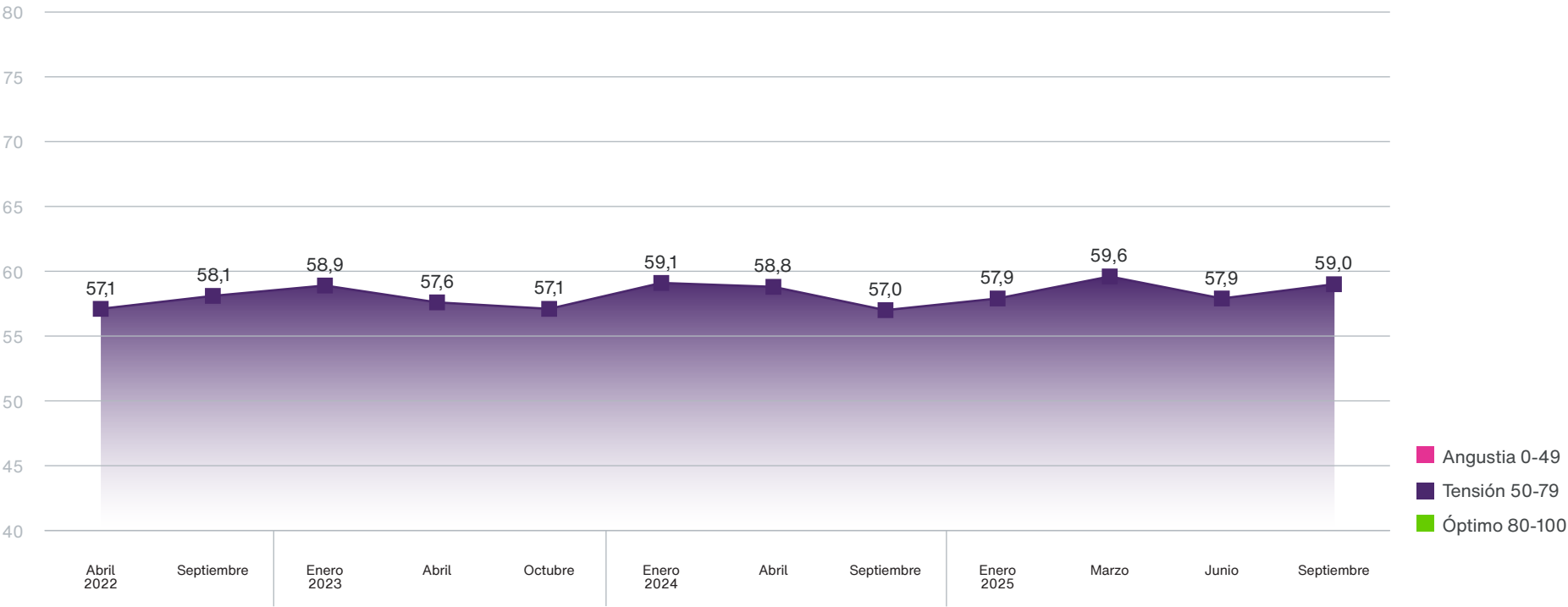
Los trabajadores consideran que el apoyo al bienestar ofrecido por su empleador es inadecuado tienen puntuaciones de salud mental significativamente más bajas; la mitad afirma que su empleador no ofrece un Programa de Asistencia al Empleado (EAP).

- El 38 % califica el apoyo de su empleador al bienestar financiero como regular o deficiente
- Los trabajadores que califican el apoyo al bienestar financiero como deficiente tienen una puntuación de salud mental 23 puntos inferior a la de quienes informan un apoyo excelente
- El 35 % califica el apoyo de su empleador al bienestar mental como regular o deficiente
- Los trabajadores que califican el apoyo al bienestar mental como deficiente tienen una puntuación de salud mental 20 puntos inferior a la de quienes informan un apoyo excelente
- El 28 % califica el apoyo de su empleador al bienestar físico como regular o deficiente
- Los trabajadores que califican el apoyo al bienestar físico como deficiente tienen una puntuación de salud mental 17 puntos inferior a la de quienes informan un apoyo excelente
- El 49 % de los trabajadores afirma que su empleador no ofrece un Programa de Asistencia al Empleado (EAP); un 33 % adicional no está seguro

Índice de Salud Mental.

El Índice de Salud Mental general para septiembre de 2025 es 59,0. A pesar de una mejora de un punto con respecto al período anterior, la salud mental de los trabajadores en España sigue estando considerablemente afectada

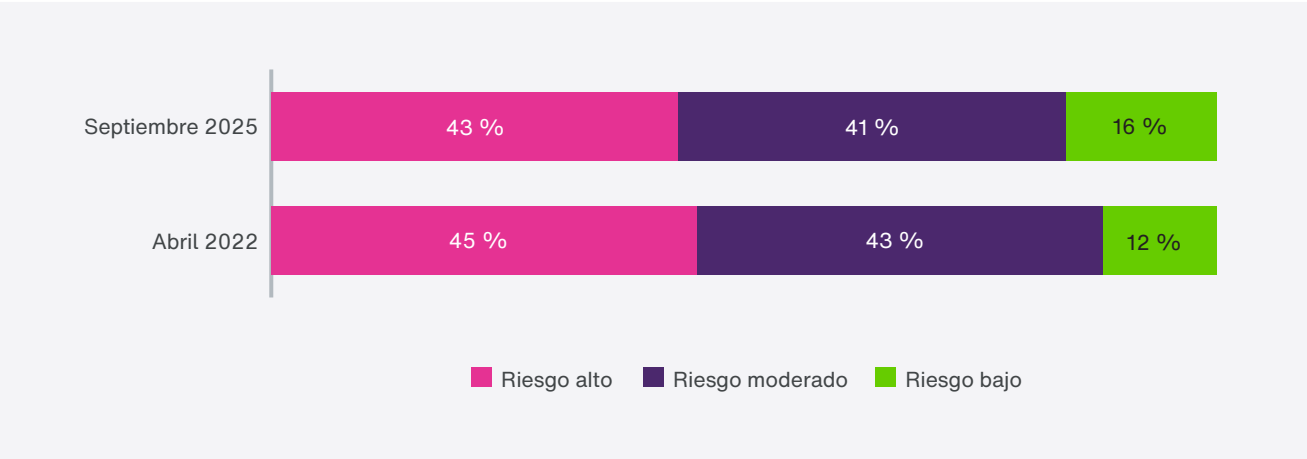
Mes actual	Junio de 2025
Septiembre de 2025	
59,0	57,9





Riesgo de salud mental.

En septiembre de 2025, el 43 % de los trabajadores presenta un alto riesgo de problemas de salud mental, el 41 % presenta un riesgo moderado y el 16 % presenta un riesgo bajo. Más de tres años después del lanzamiento del Índice de Salud Mental en abril de 2022, la proporción de trabajadores en el grupo de alto riesgo ha disminuido en dos puntos porcentuales.



Aproximadamente el 30 % de los trabajadores del grupo de alto riesgo informa ansiedad o depresión diagnosticadas; el 7 % informa ansiedad o depresión diagnosticadas en el grupo de riesgo moderado, y el 1 % de los trabajadores del grupo de bajo riesgo informa ansiedad o depresión diagnosticadas.

Puntajes secundarios del Índice de Salud Mental.

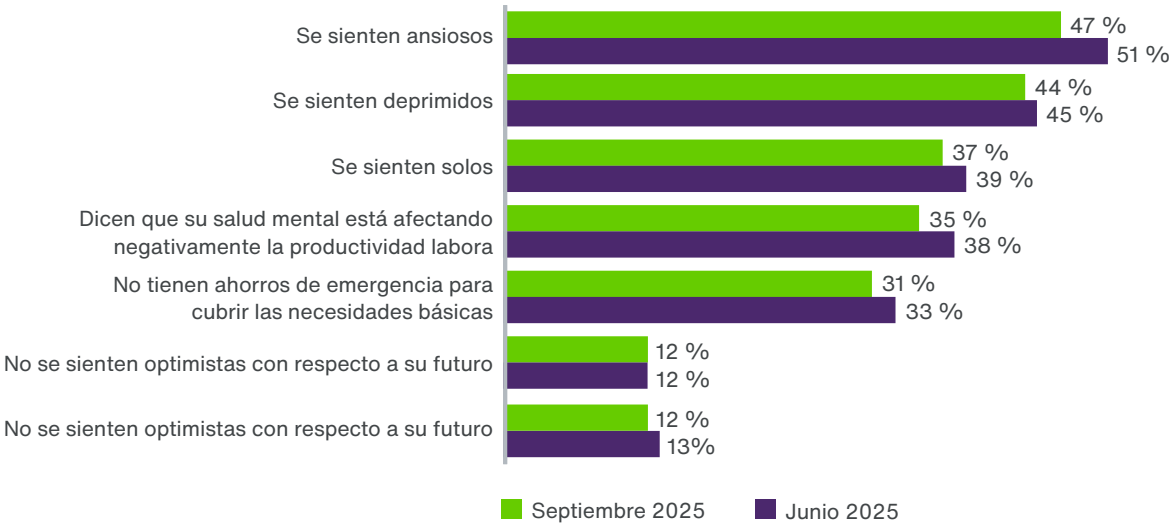
Durante más de tres años, la ansiedad (46,2) ha sido el puntaje secundario más bajo del Índice de Salud Mental. Le siguen la depresión (48,9), la soledad (56,0), la productividad laboral (57,9), el riesgo financiero (67,2) y el optimismo (67,6). La salud psicológica general (69,9) sigue siendo la medida de salud mental más favorable en septiembre de 2025.

- La ansiedad y la depresión han sido los puntajes secundarios de salud mental más bajos durante más de tres años
- Todos los puntajes secundarios de salud mental, excepto la salud psicológica, han mejorado con respecto a junio de 2025

Casi la mitad (47 %) de los trabajadores se sienten ansiedad, el 44 % se sienten deprimidos, el 37 % se sienten aislados, el 35 % afirma que su salud mental está afectando negativamente la productividad laboral, el 31 % no tiene ahorros de emergencia para cubrir las necesidades básicas, el 12 % de los trabajadores informan de mala salud psicológica y el 12 % no se siente optimista respecto a su futuro.

Puntajes secundarios del Índice de Salud Mental	Septiembre de 2025	Junio de 2025
Ansiedad	46.2	44.5
Depresión	48.9	48.0
Soledad	56.0	54.0
Productividad laboral	57.9	56.2
Riesgo financiero	67.2	65.4
Optimismo	67.6	67.3
Salud psicológica	69.9	70.1

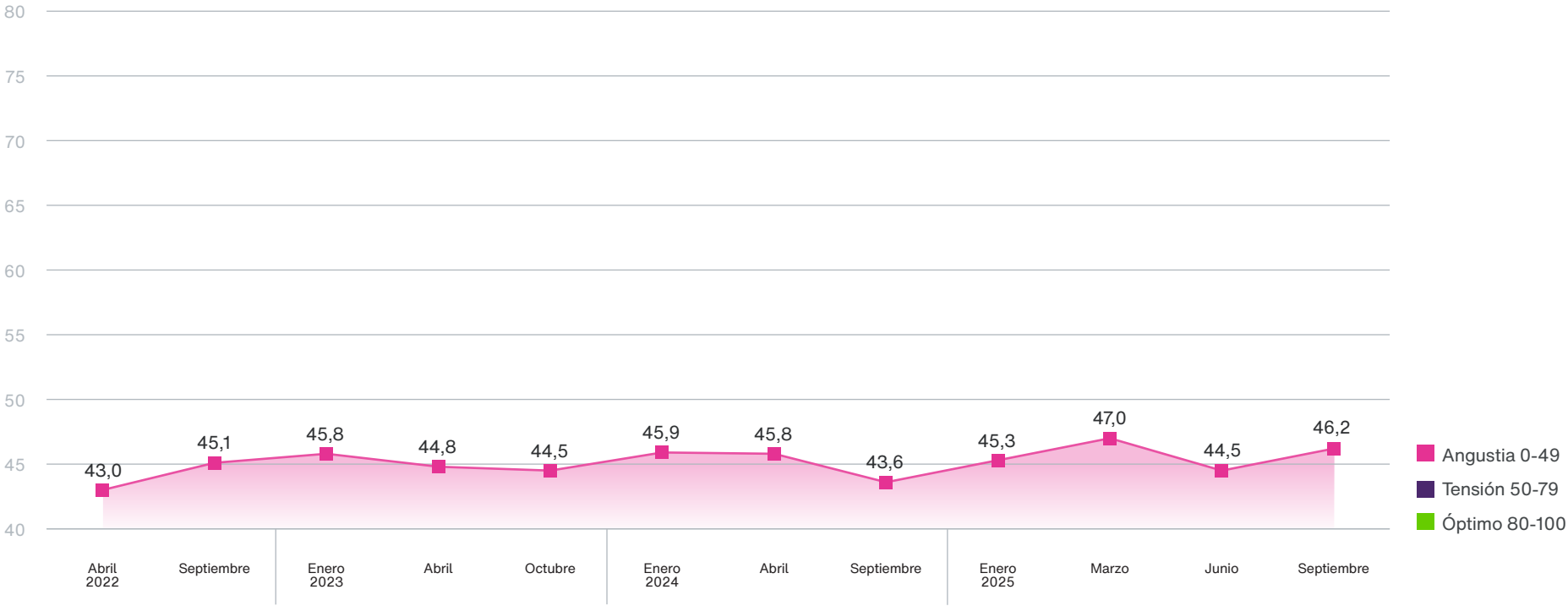
Porcentaje en riesgo según el puntaje secundario del Índice de Salud Mental (MHI)



Ansiedad

En septiembre de 2025, el 47 % de los trabajadores afirma sentirse con frecuencia inquieto y nervioso.

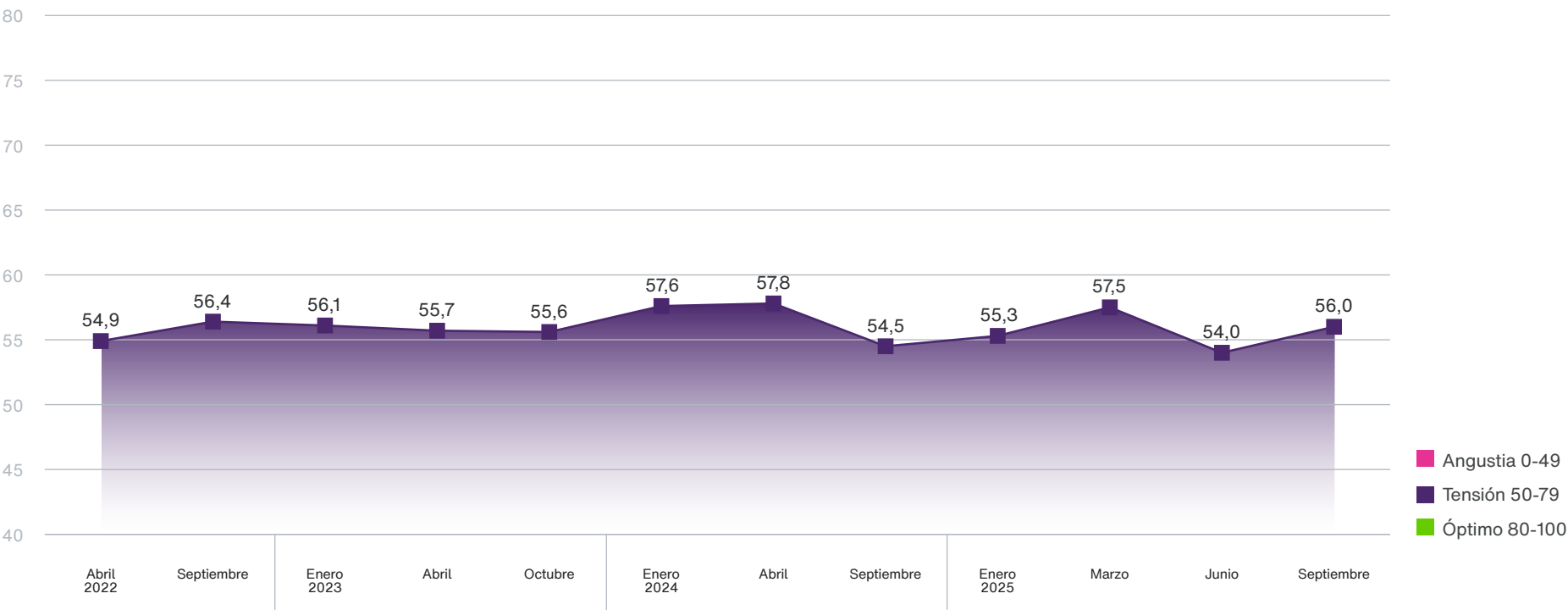
Los puntajes secundarios de ansiedad experimentaron fluctuaciones menores desde abril de 2022 hasta abril de 2024. Tras un descenso notable en septiembre de 2024, el puntaje se recuperó y alcanzó su máximo en marzo de 2025. El puntaje secundario de ansiedad disminuyó de forma notable en junio de 2025, pero aumentó en casi dos puntos en septiembre de 2025. A pesar de la mejora, la ansiedad sigue siendo el puntaje secundario más bajo de todos los indicadores de salud mental durante más de tres años.



Soledad

En septiembre de 2025, el 37 % de los trabajadores afirma sentirse solo con frecuencia.

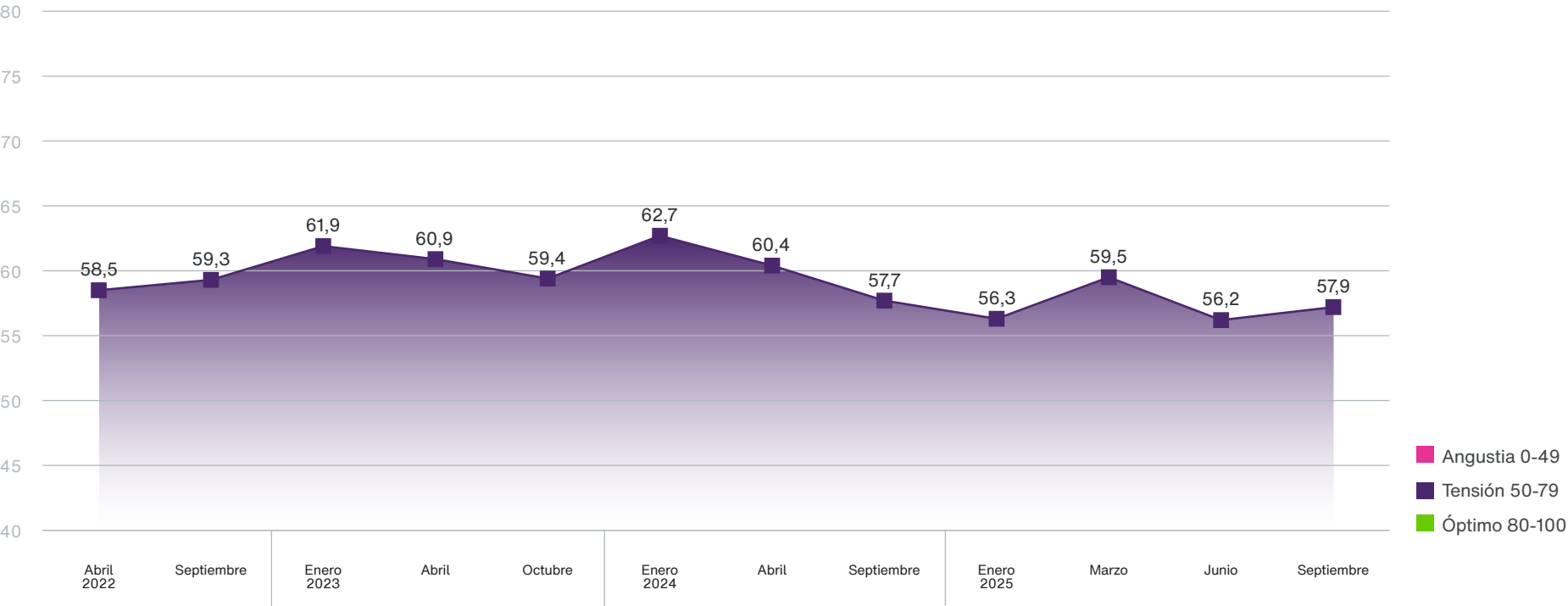
El puntaje de soledad se mantuvo relativamente estable desde 2022 y mejoró modestamente hasta abril de 2024. Se registraron dos descensos significativos en septiembre de 2024 y en junio de 2025, cuando el Índice alcanzó el punto más bajo de su historia de tres años. En septiembre de 2025, el puntaje secundario de soledad ha mejorado en dos puntos, aunque sigue siendo notablemente bajo.



Productividad laboral

En septiembre de 2025, el 35 % de los trabajadores afirma que su salud mental está afectando negativamente su productividad laboral y sus objetivos.

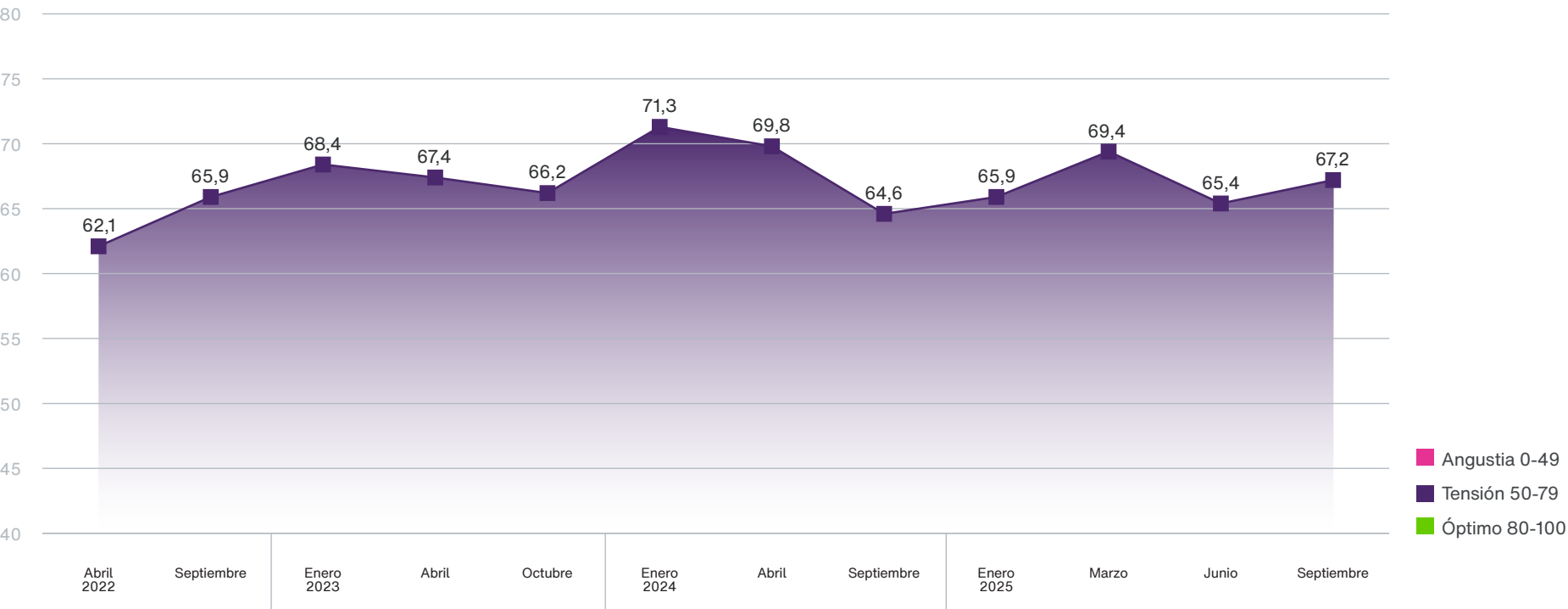
El impacto de la salud mental en la productividad laboral mostró una mejora general hasta enero de 2024, lo que sugiere que los efectos adversos se habían reducido lentamente. Tras alcanzar su punto máximo en enero de 2024, el puntaje secundario de productividad laboral descendió hasta enero de 2025. A pesar de una mejora pronunciada en marzo de 2025, el puntaje volvió a disminuir en junio y se ha recuperado modestamente en septiembre de 2025.



Riesgo financiero

En septiembre de 2025, el 31 % de los trabajadores no tiene ahorros de emergencia para cubrir las necesidades básicas.

Los puntajes secundarios de riesgo financiero han mostrado una tendencia al alza desde el lanzamiento del Índice de Salud Mental en abril de 2022. Tras alcanzar su máximo en enero de 2024, el puntaje descendió hasta septiembre de 2024 y repuntó hasta marzo de 2025. En junio de 2025 se observó un descenso pronunciado de cuatro puntos y, en septiembre de 2025, el puntaje secundario de riesgo financiero ha mejorado en casi dos puntos.



Salud mental según género y edad.

- Desde el lanzamiento del MHI, las mujeres han tenido puntuaciones de salud mental significativamente más bajas que los hombres. En septiembre de 2025, la puntuación de salud mental de las mujeres es 55,4, frente a 62,4 en el caso de los hombres
- Desde abril de 2020, las puntuaciones de salud mental han mejorado con la edad

Salud mental según situación de empleo.

- En general, el 1 % de los encuestados está desempleado¹ y el 6 % informa una reducción de horas o una reducción salarial
- Los trabajadores que informan una reducción salarial con respecto al mes anterior presentan la puntuación de salud mental más baja (42,9), seguidos por los trabajadores que informan menos horas que el mes anterior (49,0), los encuestados no empleados actualmente (50,9) y los trabajadores sin cambios en salario u horas (59,9)
- Los obreros tienen una puntuación de salud mental más baja (57,2) que los trabajadores del sector servicios (58,1) y los trabajadores de oficina (59,9)
- Los directivos tienen una puntuación de salud mental más alta (59,8) que los no directivos (57,8)
- Los encuestados que trabajan en empresas con más de 10 000 empleados presentan la puntuación de salud mental más alta (64,0)
- Los encuestados que trabajan en empresas con entre 501 y 1000 empleados presentan la puntuación de salud mental más baja (56,9)



Ahorros de emergencia.

- Los trabajadores sin ahorros de emergencia siguen experimentando una puntuación de salud mental más baja (46,2) que el grupo general (59,0). Los trabajadores con ahorros de emergencia presentan una puntuación de salud mental de 64,

¹ Las personas encuestadas para el MHI que obtuvieron un empleo en los últimos seis meses están incluidas en la encuesta.

Situación de empleo	Sept. de 2025	Junio de 2025
Empleado (sin cambios de horario/salario)	59,9	58,4
Empleado (menos horas que el mes anterior)	49,0	49,3
Empleado (salario reducido en comparación con el mes anterior)	42,9	44,7
Actualmente no empleado	50,9	57,6

Grupo etario	Sept. de 2025	Junio de 2025
Entre 20 y 29 años	54,8	52,4
Entre 30 y 39 años	56,4	57,5
Entre 40 y 49 años	58,0	57,3
Entre 50 y 59 años	61,7	59,5
Entre 60 y 69 años	66,0	62,6

Cantidad de hijos	Sept. de 2025	Junio de 2025
Sin hijos en el hogar	59,8	57,7
1 hijo	56,8	56,5
2 hijos	60,7	61,0
3 hijos o más	60,7	54,7

Género	Sept. de 2025	Junio de 2025
Hombres	62,4	60,6
Mujeres	55,4	54,9

Ingresos	Sept. de 2025	Junio de 2025
Menos de € 10 000	48,1	45,3
Entre € 10 000 y menos de € 20 000	51,6	51,4
Entre € 20 000 y menos de € 30 000	53,9	54,6
Entre € 30 000 y menos de € 50 000	60,5	59,2
Entre € 50 000 y menos de € 70 000	60,7	62,4
Entre € 70 000 y menos de € 100 000	68,9	64,6
€ 100 000 y más	73,2	68,9

Tamaño del empleador	Sept. de 2025	Junio de 2025
Autónomo/empresario individual	57,0	55,1
Entre 2 y 50 empleados	57,8	56,9
Entre 51 y 100 empleados	58,4	56,0
Entre 101 y 500 empleados	59,2	59,1
Entre 501 y 1000 empleados	56,9	56,5
Entre 1001 y 5000 empleados	60,0	62,5
Entre 5001 y 10 000 empleados	60,3	62,6
Más de 10 000 empleados	64,0	59,0

Directivo	Sept. de 2025	Junio de 2025
Directivo	59,8	59,6
No directivo	57,8	55,3

Entorno laboral	Sept. de 2025	Junio de 2025
Obreros	57,2	54,5
Oficina/escritorio	59,9	59,5
Servicios	58,1	56,7

Los números resaltados en **rosa** son las puntuaciones más bajas/peores del grupo.
Los números resaltados en **verde** son las puntuaciones más altas/mejores del grupo.

Índice de Salud Mental según sector.

Los trabajadores de Actividades de hostelería y servicios de alimentos y bebidas presentan la puntuación de salud mental más baja (50,6), seguidos por Comercio mayorista y minorista (54,2) y Actividades inmobiliarias (56,5).

Los trabajadores de Administración pública y defensa (66,8), Actividades profesionales, científicas y técnicas (64,0) y Artes, entretenimiento y recreación (63,8) presentan las puntuaciones de salud mental más altas en septiembre.



Sector	Sept. de 2025	Junio de 2025	Variación
Administración pública y defensa	66,8	58,7	8,1
Actividades administrativas y servicios auxiliares	58,2	53,7	4,5
Actividades de salud humana y trabajo social	60,9	57,9	3,0
Fabricación	63,0	60,1	2,9
Otras actividades relacionadas con los servicios	56,9	54,2	2,7
Medios de comunicación y telecomunicaciones	60,9	58,9	2,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	64,0	62,5	1,5
Transporte y almacenamiento	62,1	60,6	1,5
Artes, entretenimiento y recreación	63,8	62,4	1,4
Comercio mayorista y minorista	54,2	53,1	1,1
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	57,6	57,1	0,5
Actividades financieras y relacionadas con los seguros	57,8	58,0	-0,2
Educación	60,0	60,4	-0,4
Actividades de hostelería y servicios de alimentos y bebidas	50,6	52,0	-1,4
Tecnología	61,1	63,1	-2,0
Construcción	59,6	61,9	-2,3
Actividades inmobiliarias	56,5	62,6	-6,1

Enfoque

Apoyo del empleador al bienestar.

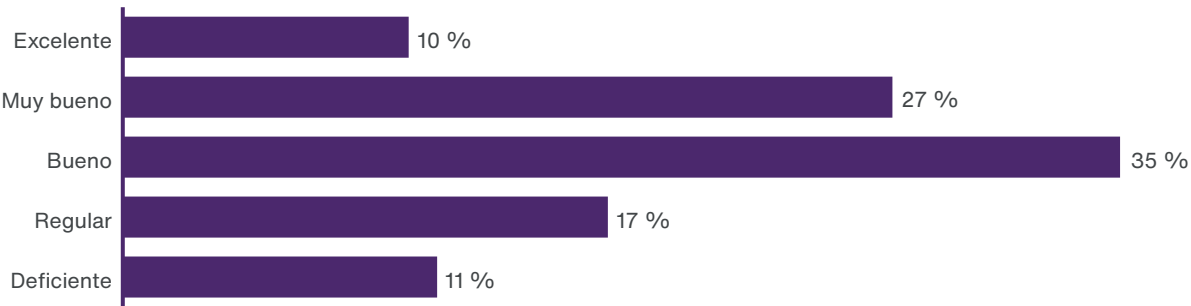
Bienestar físico

Los trabajadores que califican el apoyo de su empleador al bienestar físico como deficiente presentan una puntuación de salud mental casi 17 puntos inferior a la de quienes lo califican como excelente.

- Casi dos de cada cinco trabajadores (37 %) califican el apoyo del empleador a su bienestar físico como muy bueno/excelente; este grupo presenta las puntuaciones de salud mental más altas (64,6 y 67,7, respectivamente), casi cinco puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- La puntuación de salud mental más baja (50,6) corresponde al 17 % de los trabajadores que califican el apoyo del empleador a su bienestar físico como regular, al menos 14 puntos por debajo de los trabajadores que califican el apoyo como muy bueno/excelente (64,6 y 67,7, respectivamente) y más de ocho puntos por debajo del promedio nacional (59,0)
- Los no directivos tienen un 30 % más de probabilidades que los directivos de calificar el apoyo del empleador a su bienestar físico como deficiente



¿Cómo valorarías el apoyo de tu empleador a la salud y el bienestar físico?



Puntuación del MHI según «¿Cómo valorarías el apoyo de tu empleador a la salud y el bienestar físico?»

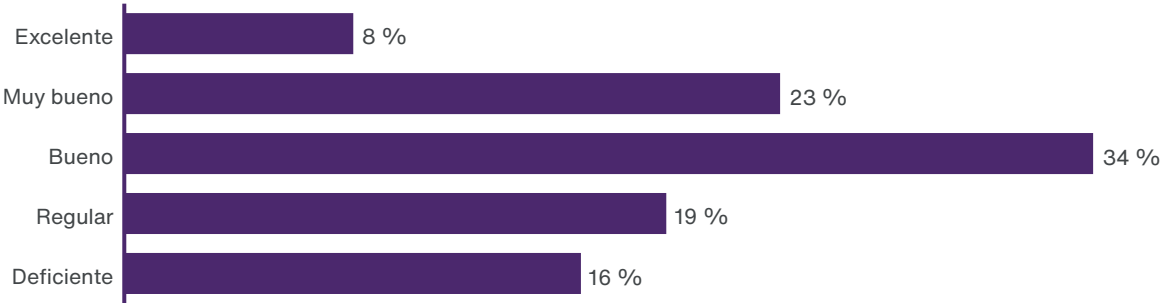


Bienestar mental

Los trabajadores que califican el apoyo de su empleador al bienestar mental como deficiente presentan una puntuación de salud mental 20 puntos inferior a la de quienes lo califican como excelente.

- Casi un tercio de los trabajadores (31 %) califica el apoyo del empleador a su bienestar mental como muy bueno/excelente; este grupo presenta las puntuaciones de salud mental más altas (66,2 y 69,9, respectivamente), al menos siete puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- La puntuación de salud mental más baja (49,5) corresponde al 16 % de los trabajadores que califican el apoyo del empleador a su bienestar mental como deficiente, casi 17 puntos por debajo de los trabajadores que califican el apoyo como muy bueno/excelente (66,2 y 69,9, respectivamente) y más de nueve puntos por debajo del promedio nacional (59,0)
- Los no directivos tienen un 30 % más de probabilidades que los directivos de calificar el apoyo del empleador a su bienestar mental como deficiente
- Las mujeres tienen un 30 % más de probabilidades que los hombres de calificar el apoyo del empleador a su bienestar mental como deficiente

¿Cómo valorarías el apoyo de tu empleador a la salud y el bienestar físico?



Puntuación del MHI según «¿Cómo valorarías el apoyo de tu empleador a la salud y el bienestar mental?»

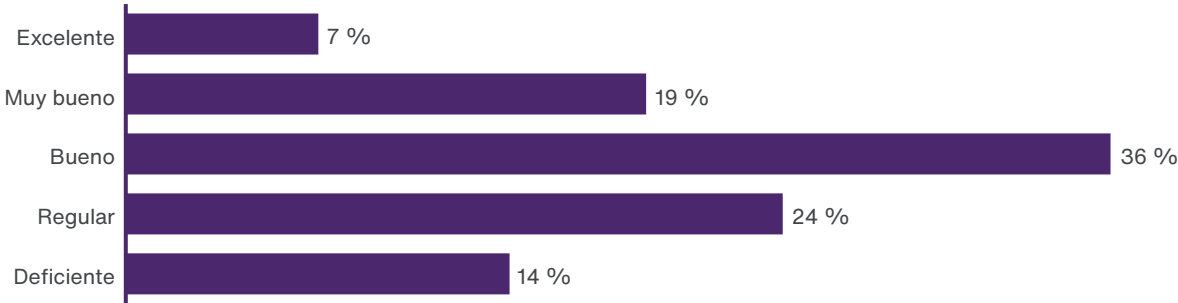


Bienestar financiero

Los trabajadores que califican el apoyo de su empleador a su bienestar financiero como deficiente presentan una puntuación de salud mental 23 puntos inferior a la de quienes lo califican como excelente.

- Más de una cuarta parte de los trabajadores (26 %) califica el apoyo del empleador a su bienestar financiero como muy bueno/excelente; este grupo presenta las puntuaciones de salud mental más altas (67,3 y 70,8, respectivamente), al menos ocho puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- Los directivos tienen un 60 % más de probabilidades que los no directivos de calificar el apoyo del empleador a su bienestar financiero como muy bueno/excelente
- La puntuación de salud mental más baja (47,7) corresponde al 14 % de los trabajadores que califican el apoyo del empleador a su bienestar financiero como deficiente, casi 20 puntos por debajo de los trabajadores que califican el apoyo como muy bueno/excelente (67,3 y 70,8, respectivamente) y más de 11 puntos por debajo del promedio nacional (59,0)

¿Cómo calificarías el apoyo de tu empleador a la salud y bienestar financiero?



Puntuación del MHI según «¿Cómo calificarías el apoyo de tu empleador a la salud y bienestar financiero?»



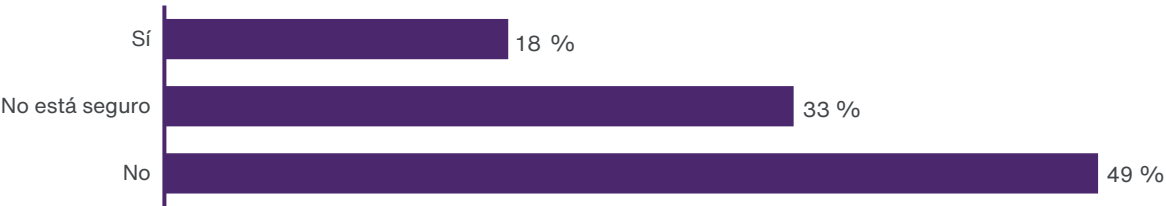
Programa de Asistencia al Empleado (EAP).

La mitad de los trabajadores afirma que su empleador no ofrece un Programa de Asistencia al Empleado.

- La puntuación de salud mental (62,2) del 18 % de los trabajadores que afirman que su empleador ofrece un Programa de Asistencia al Empleado (EAP) es tres puntos superior a la del 49 % de los trabajadores que informan que su empleador no ofrece un EAP (59,2) y tres puntos superior al promedio nacional (59,0)



¿Tu empleador ofrece un Programa de Apoyo al Empleado?



Puntuación del MHI según «Tu empleador ofrece un Programa de Apoyo al Empleado?»



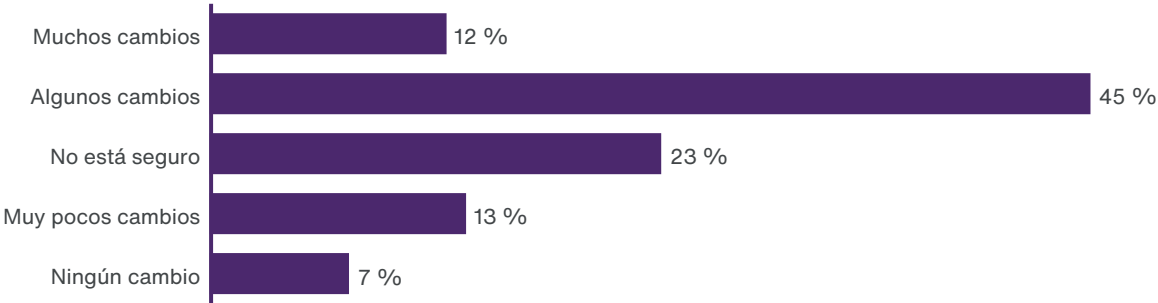
Inteligencia artificial en el lugar de trabajo.

Casi tres de cada cinco trabajadores esperan que la tecnología de IA cambie sus puestos de trabajo.

- Casi la mitad de los trabajadores (45 %) cree que la tecnología de IA podría provocar algún cambio en su puesto de trabajo; este grupo presenta una puntuación de salud mental (58,9) en línea con el promedio nacional (59,0)
- El 85 % de los trabajadores de Medios de comunicación y telecomunicaciones cree que la IA provocará cambios en sus puestos de trabajo, seguido por el 79 % de los trabajadores de Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado y el 79 % de los trabajadores de Actividades financieras y relacionadas con los seguros
- Los trabajadores menores de 40 años tienen un 40 % más de probabilidades que los mayores de 50 de creer que la tecnología de IA podría provocar cambios en sus puestos de trabajo
- Los directivos tienen un 40 % más de probabilidades que los no directivos de creer que la tecnología de IA podría provocar cambios en sus puestos de trabajo
- Los padres tienen un 40 % más de probabilidades que los no padres de creer que la tecnología de IA podría provocar cambios en sus puestos de trabajo



¿En qué medida podría la tecnología de IA provocar cambios en tu puesto de trabajo?



- La puntuación de salud mental más baja (57,1) corresponde al 23 % de los trabajadores que no están seguros de si la tecnología de IA podría provocar cambios en sus puestos de trabajo, seis puntos inferior a la de los trabajadores que creen que la tecnología de IA no cambiará sus puestos (63,1) y casi dos puntos inferior al promedio nacional (59,0)
- La puntuación de salud mental más alta (63,1) corresponde al 7 % de los trabajadores que informan que la tecnología de IA no provocará cambios en sus puestos de trabajo, cuatro puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- Los trabajadores mayores de 50 años tienen un 60 % más de probabilidades que los menores de 40 de creer que la tecnología de IA no provocará cambios en sus puestos de trabajo
- Los obreros y los trabajadores del sector servicios tienen casi el doble de probabilidades que los trabajadores de oficina de creer que la tecnología de IA no provocará cambios en sus puestos de trabajo



Puntuación del MHI según ¿En qué medida podría la tecnología de IA provocar cambios en tu puesto de trabajo?

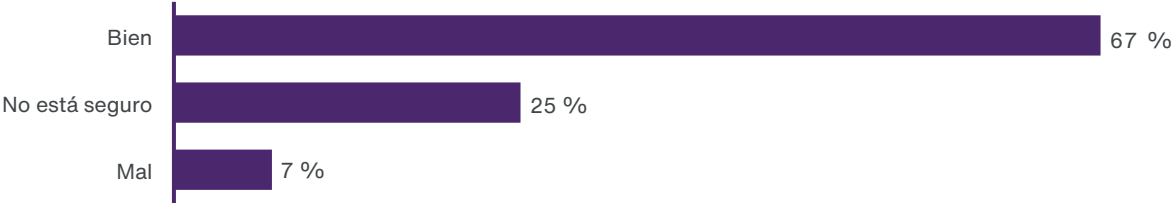


Dos tercios de los trabajadores afirman que anticipan poder afrontar bien los cambios laborales derivados de la tecnología de IA.

- Dos tercios de los trabajadores (67 %) anticipan que podrán afrontar bien los cambios en sus puestos de trabajo debido a la tecnología de IA; este grupo presenta la puntuación de salud mental más alta (62,2), más de tres puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- La puntuación de salud mental más baja (47,8) corresponde al 7 % de los trabajadores que anticipan no poder afrontar bien los cambios en sus puestos de trabajo debido a la IA, 14 puntos por debajo de los trabajadores que anticipan poder afrontarlos bien (62,2) y 11 puntos por debajo del promedio nacional (59,0)
- Los trabajadores con un ingreso anual del hogar inferior a € 50 000 tienen un 30 % más de probabilidades que los trabajadores con un ingreso anual del hogar superior a € 50 000 de anticipar no poder afrontar bien los cambios en su puesto de trabajo debido a la tecnología de IA



¿Qué tan bien anticipas poder afrontar los cambios en tu puesto de trabajo debido a la tecnología de IA?



Puntuación del MHI según «¿Qué tan bien anticipas poder afrontar los cambios en tu puesto de trabajo debido a la tecnología de IA?»



Más de dos de cada cinco trabajadores afirman que es poco probable que la tecnología de IA provoque la pérdida de su empleo.

- Más de dos de cada cinco trabajadores (44 %) afirman que es poco probable que la tecnología de IA pueda provocar la pérdida de su empleo; este grupo presenta la puntuación de salud mental más alta (63,2), más de cuatro puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- Casi tres de cada diez trabajadores (29 %) consideran que la tecnología de IA podría provocar una posible pérdida de empleo; este grupo presenta la puntuación de salud mental más baja (54,6), casi nueve puntos por debajo de los trabajadores que no están de acuerdo (63,2) y más de cuatro puntos por debajo del promedio nacional (59,0)

¿Qué tan probable es que la tecnología de IA pueda provocar una posible pérdida de empleo para usted?



Puntuación del MHI según «¿Qué probabilidad hay de que la tecnología de IA provoque una posible pérdida de empleo?»



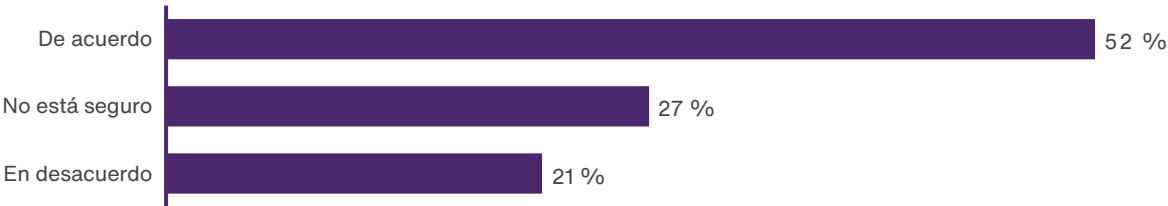
Equilibrio y reconocimiento: perspectiva sobre los cargos directivos.

Uno de cada cinco trabajadores cree que asumir un cargo de liderazgo de nivel superior en su organización sería inmanejable sin generar un estrés excesivo.

- Más de la mitad de los trabajadores (52 %) cree que asumir un cargo de liderazgo de nivel superior en su organización sería manejable sin generar un estrés excesivo; este grupo presenta la puntuación de salud mental más alta (59,6), ligeramente superior al promedio nacional (59,0)
- Los directivos tienen un 50 % más de probabilidades que los no directivos de creer que asumir un cargo de liderazgo de nivel superior en su organización sería manejable sin generar un estrés excesivo
- Los trabajadores menores de 40 años tienen un 30 % más de probabilidades que los mayores de 50 de creer que asumir un cargo de liderazgo de nivel superior en su organización sería manejable sin generar un estrés excesivo
- Uno de cada cinco trabajadores (21 %) no cree que asumir un cargo de liderazgo de nivel superior en su organización sería manejable sin generar un estrés excesivo; este grupo presenta la puntuación de salud mental más baja (57,6), dos puntos inferior a la de los trabajadores que están de acuerdo (59,6) y más de un punto inferior al promedio nacional (59,0)



Creo que asumir un cargo de liderazgo de nivel superior en mi organización sería manejable sin generar un estrés excesivo

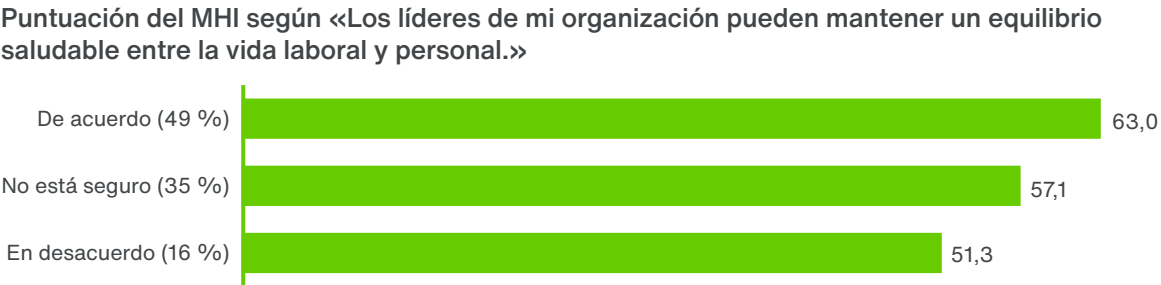
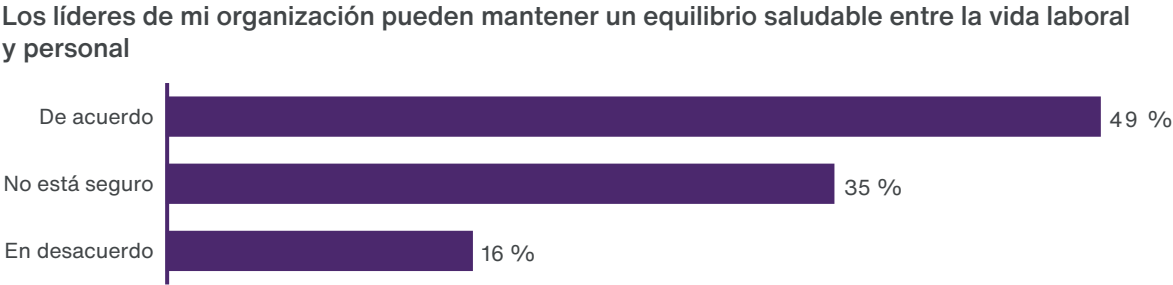


Puntuación del MHI según «Creo que asumir un cargo de liderazgo de nivel superior en mi organización sería manejable sin generar un estrés excesivo.»



La mitad de los trabajadores cree que los líderes de su organización pueden mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

- Casi la mitad de los trabajadores (49 %) está de acuerdo en que los líderes de su organización pueden mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal; este grupo presenta la puntuación de salud mental más alta (63,0), cuatro puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- Uno de cada seis trabajadores (16 %) no cree que los líderes de su organización puedan mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal; este grupo presenta la puntuación de salud mental más baja (51,3), casi 12 puntos inferior a la de los trabajadores que informan que los líderes de su organización pueden mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (63,0) y casi ocho puntos inferior al promedio nacional (59,0)

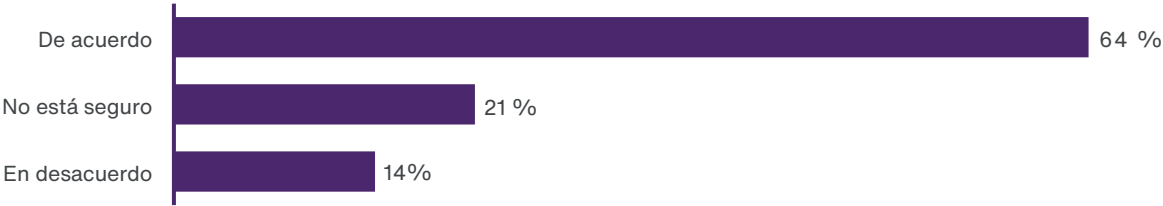


Uno de cada siete trabajadores no cree que las recompensas compensen suficientemente el esfuerzo adicional requerido en los cargos de liderazgo.

- Casi dos tercios de los trabajadores (64 %) creen que las recompensas suficientes compensan el esfuerzo adicional requerido en los cargos de liderazgo; este grupo presenta la puntuación de salud mental más alta (61,2), más de dos puntos por encima del promedio nacional (59,0)
- Uno de cada siete trabajadores (14 %) no cree que las recompensas suficientes compensen el esfuerzo adicional requerido en los cargos de liderazgo; este grupo presenta la puntuación de salud mental más baja (52,9), más de ocho puntos inferior a la de los trabajadores que creen que el esfuerzo adicional requerido en los cargos de liderazgo está compensado por recompensas suficientes (61,2) y más de seis puntos inferior al promedio nacional (59,0)
- Los no directivos tienen un 60 % más de probabilidades que los directivos de creer que las recompensas suficientes no compensan el esfuerzo adicional requerido en los cargos de liderazgo



El esfuerzo adicional requerido en los cargos de liderazgo está compensado por recompensas suficientes



Puntuación del MHI según «El esfuerzo adicional requerido en los cargos de liderazgo está compensado por recompensas suficientes»

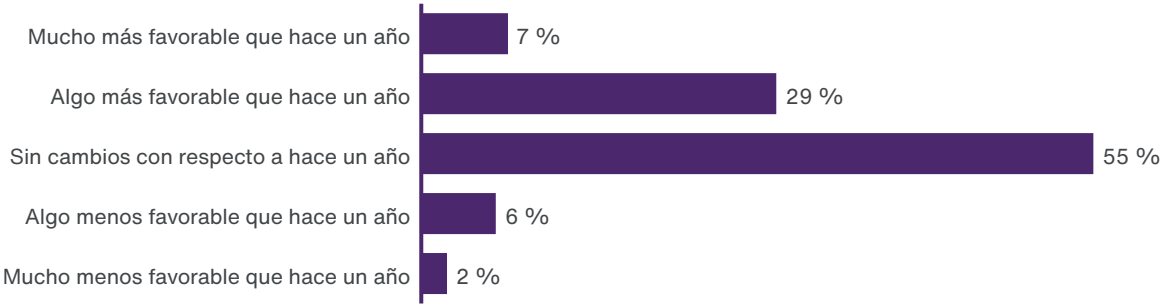


Apoyo del liderazgo al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Más de un tercio de los trabajadores afirma que el apoyo de la alta dirección al equilibrio entre la vida laboral y personal ha mejorado durante el último año.

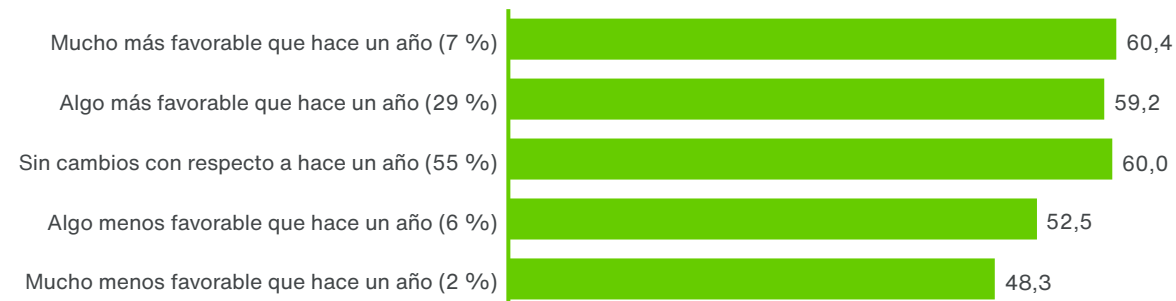
- Más de la mitad de los trabajadores (55 %) informa que el apoyo de la alta dirección al equilibrio entre la vida laboral y personal no ha cambiado durante el último año; este grupo presenta una puntuación de salud mental (60,0) un punto por encima del promedio nacional (59,0)
- Los trabajadores menores de 40 años tienen casi el doble de probabilidades que los mayores de 50 de informar que la alta dirección ha sido más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año
- Los directivos tienen casi el doble de probabilidades que los no directivos de informar que la alta dirección ha sido más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año
- Los padres tienen un 50 % más de probabilidades que los no padres de informar que la alta dirección ha sido más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año

¿Cómo ha cambiado el apoyo de la alta dirección al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año?



- Menos de uno de cada diez trabajadores (8 %) informa que la alta dirección ha sido menos favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año; este grupo presenta las puntuaciones de salud mental más bajas (48,3 y 60,4), al menos siete puntos inferiores a las de los trabajadores que informan que la alta dirección ha sido más favorable (59,2 y 60,4) y al menos seis puntos inferiores al promedio nacional (59,0)
- La puntuación de salud mental más alta (60,4) corresponde al 7 % de los trabajadores que informan que la alta dirección ha sido mucho más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año, más de un punto por encima del promedio nacional (59,0)

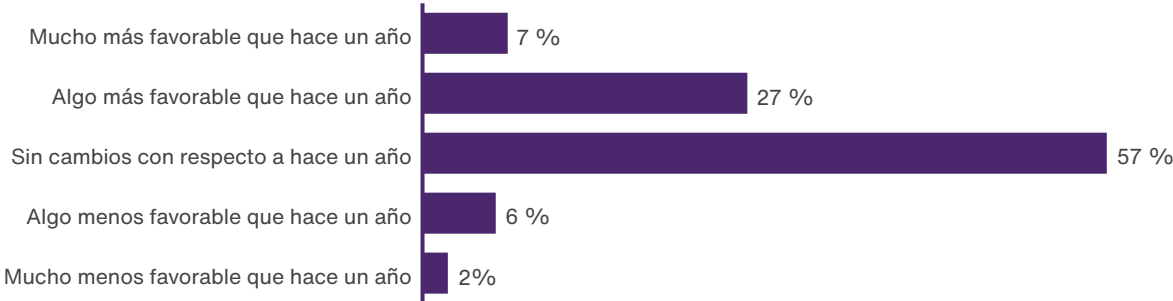
Puntuación del MHI según «¿Cómo ha cambiado el apoyo de la alta dirección al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año?»



Un tercio de los trabajadores afirma que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal ha mejorado durante el último año.

- Casi tres de cada cinco trabajadores (57 %) informan que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal no ha cambiado durante el último año; este grupo presenta una puntuación de salud mental (60,1) un punto por encima del promedio nacional (59,0)
- Los directivos tienen el doble de probabilidades que los no directivos de informar que su responsable ha sido más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal en comparación con el año anterior
- Los trabajadores menores de 40 años tienen un 60 % más de probabilidades que los mayores de 50 de informar que su responsable ha sido más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año
- Los padres tienen un 60 % más de probabilidades que los no padres de informar que su responsable ha sido más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año

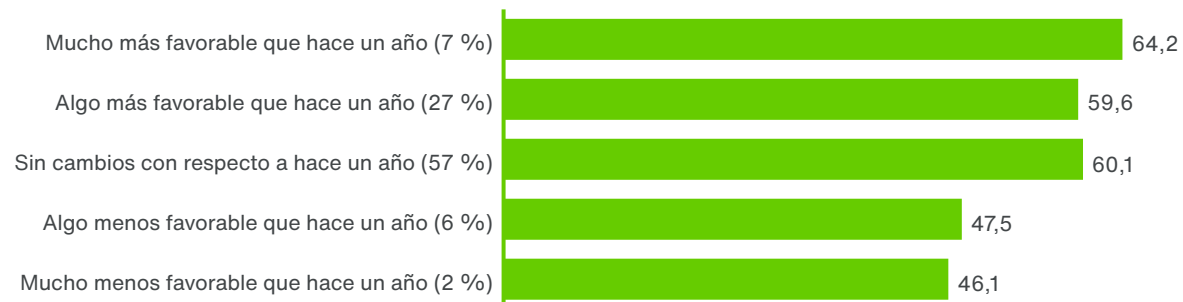
¿Cómo ha cambiado el apoyo de tu responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año?



- Menos de uno de cada diez trabajadores (8 %) informa que su responsable ha sido menos favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año; este grupo presenta las puntuaciones de salud mental más bajas (46,1 y 47,5), al menos 12 puntos inferiores a las de los trabajadores que informan que su responsable ha sido más favorable (59,6 y 64,2) y al menos 11 puntos inferiores al promedio nacional (59,0)
- La puntuación de salud mental más alta (64,2) corresponde al 7 % de los trabajadores que informan que su responsable ha sido mucho más favorable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año, cinco puntos por encima del promedio nacional (59,0)



Puntuación del MHI según «¿Cómo ha cambiado el apoyo de tu responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal durante el último año?»



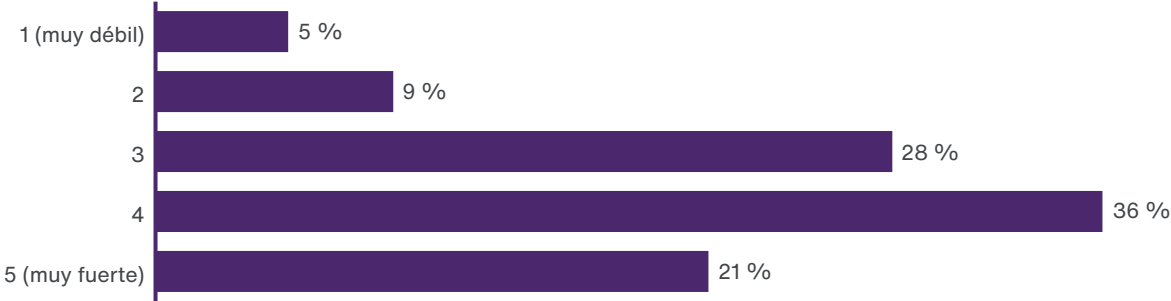
Rasgos del responsable y su impacto en la salud mental.

Autonomía

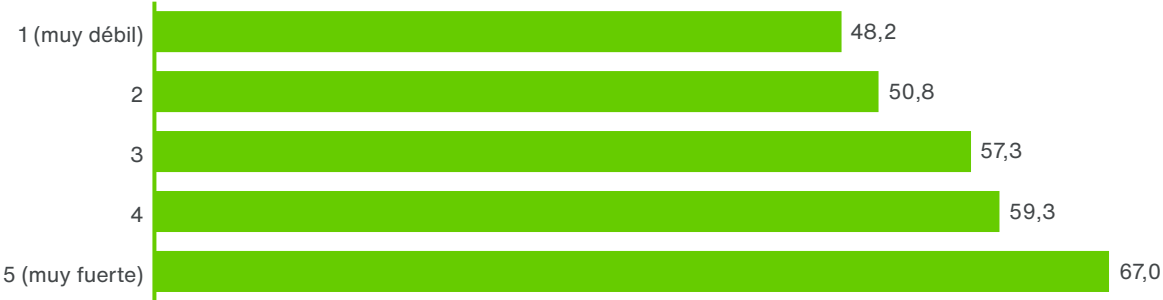
Se pidió a los trabajadores que evaluaran el grado en que perciben a su responsable como autónomo (independiente, individualista) en una escala de uno a cinco, donde uno significa «muy débil» y cinco «muy fuerte».

- Más de tres de cada cinco trabajadores (57 %) califican a su responsable con 4 o 5 (alta autonomía). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (59,3 y 67,0) son superiores al promedio nacional (59,0)
- Uno de cada siete trabajadores (14 %) califica a su responsable con 1 o 2 (débil en autonomía). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (48,2 y 50,8) son al menos ocho puntos inferiores al promedio nacional (59,0)

Característica del responsable: Autonomía

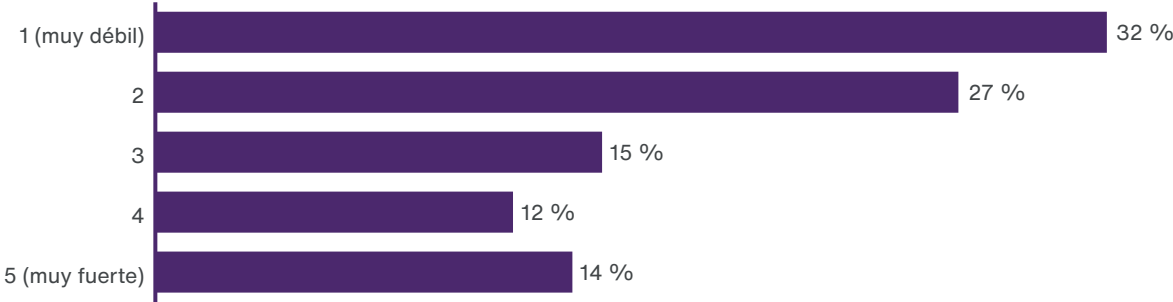


Puntuación del MHI según «Característica del responsable: Autonomía»

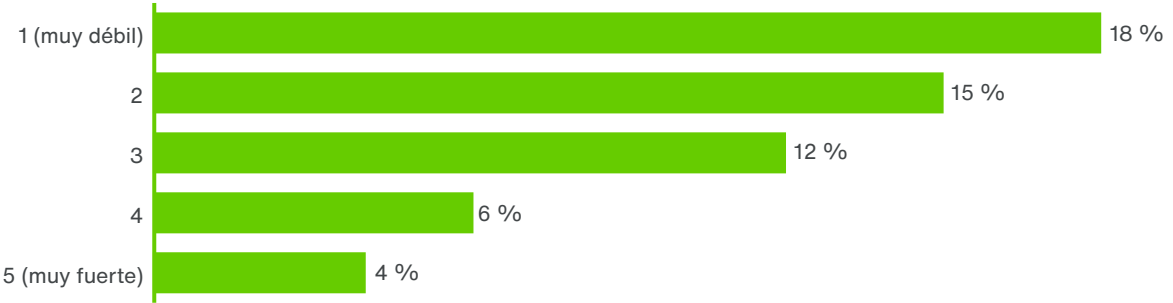


- Los trabajadores que califican a su responsable como débil en autonomía (1 o 2) tienen más del doble de probabilidades de informar que los líderes de su organización **no mantienen** un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, en comparación con quienes califican a su responsable como altamente autónomo (4 o 5)
- Los trabajadores que califican a su responsable como débil en autonomía (1 o 2) tienen más del doble de probabilidades de informar que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal ha **disminuido** durante el último año, en comparación con quienes califican a su responsable como altamente autónomo (4 o 5)

Porcentaje de empleados que informan un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal del responsable, según autonomía



Porcentaje de empleados que informan una disminución del apoyo del responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal, según autonomía

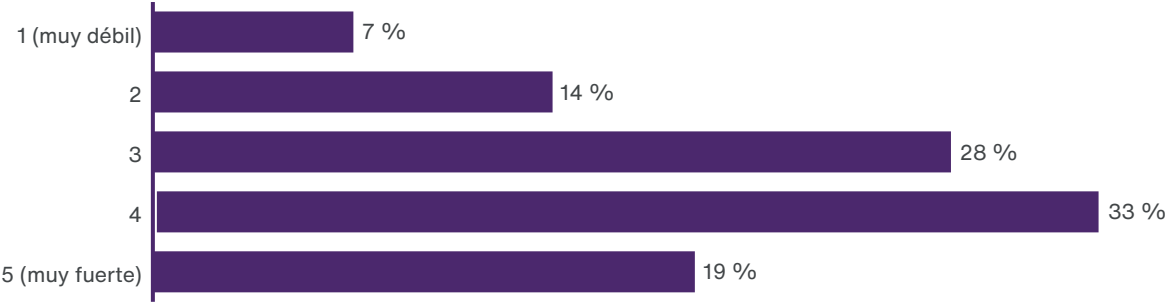


Carisma

Se pidió a los trabajadores que evaluaran el grado en que perciben a su responsable como carismático (inspirador, motivador) en una escala de uno a cinco, donde uno significa «muy débil» y cinco «muy fuerte».

- Más de la mitad de los trabajadores (52 %) califica a su responsable con 4 o 5 (fuertemente carismático). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (61,8 y 64,5) son al menos tres puntos superiores al promedio nacional (59,0)
- Más de uno de cada cinco trabajadores (21 %) califica a su responsable con 1 o 2 (débil en carisma). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (47,2 y 54,6) son al menos cuatro puntos inferiores al promedio nacional (59,0)

Característica del responsable: Carisma



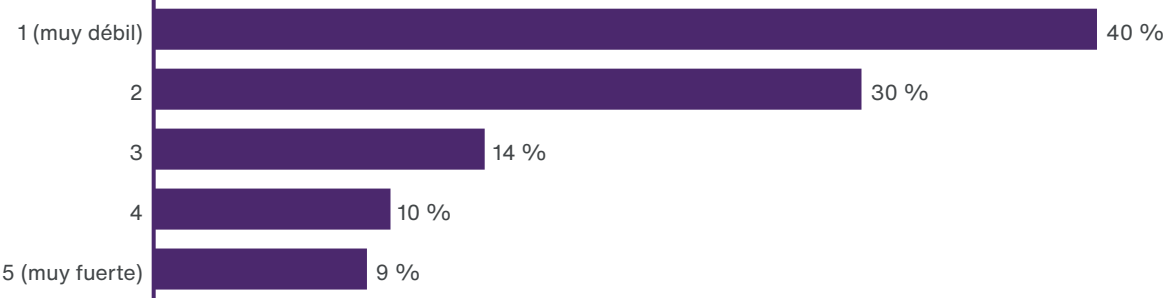
Puntuación del MHI según «Característica del responsable: Carisma»



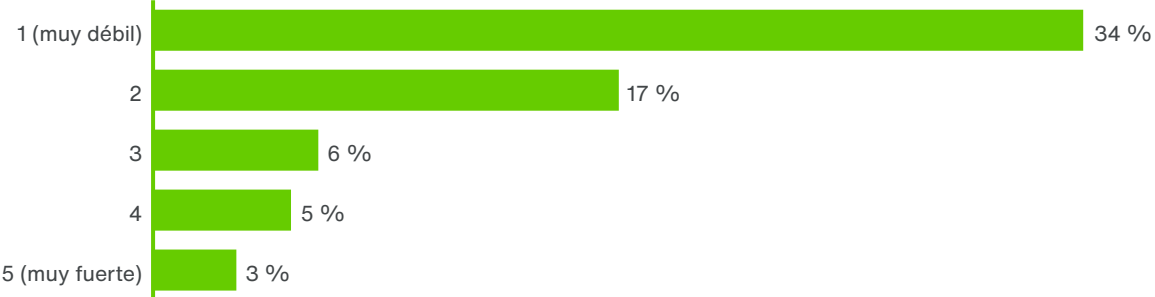
- Los trabajadores que califican a su responsable como débil en carisma (1 o 2) tienen más de tres veces más probabilidades de informar que los líderes de su organización **no mantienen** un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, en comparación con quienes califican a su responsable como fuertemente carismático (4 o 5)
- Los trabajadores que califican a su responsable como débil en carisma (1 o 2) tienen más de tres veces más probabilidades de informar que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal ha **disminuido** durante el último año, en comparación con quienes califican a su responsable como fuertemente carismático (4 o 5)



Porcentaje de empleados que informan un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal del responsable, según carisma



Porcentaje de empleados que informan una disminución del apoyo del responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal, según carisma

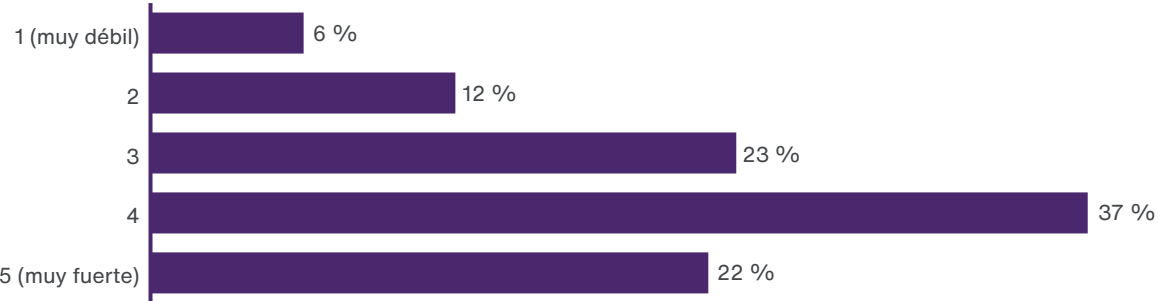


Humanidad

Se pidió a los trabajadores que evaluaran el grado en que perciben a su responsable como humano (solidario, considerado, compasivo) en una escala de uno a cinco, donde uno significa «muy débil» y cinco «muy fuerte».

- Casi tres de cada cinco trabajadores (59 %) califican a su responsable con 4 o 5 (fuertemente humano). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (62,8 y 64,3) son al menos cuatro puntos superiores al promedio nacional (59,0)
- Más de uno de cada seis trabajadores (18 %) califica a su responsable con 1 o 2 (débil en humanidad). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (50,7 y 52,2) son al menos siete puntos inferiores al promedio nacional (59,0)

Característica del responsable: Humanidad



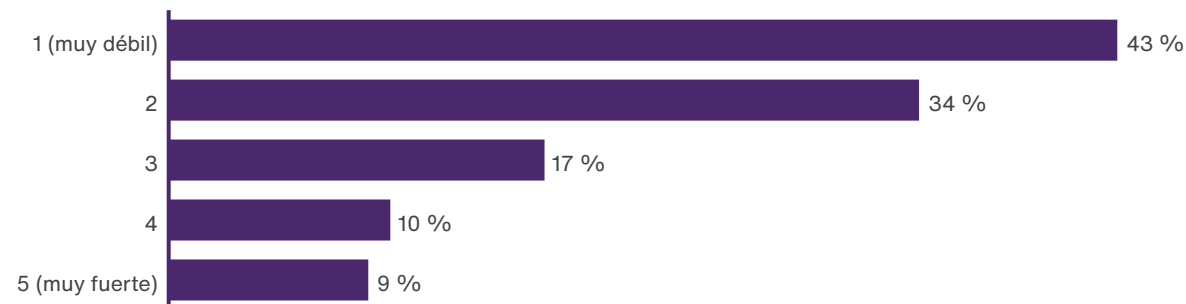
Puntuación del MHI según «Característica del responsable: Humanidad»



- Los trabajadores que califican a su responsable como débil en humanidad (1 o 2) tienen más de tres veces más probabilidades de informar que los líderes de su organización **no mantienen** un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, en comparación con quienes califican a su responsable como fuerte en humanidad (4 o 5)
- Los trabajadores que califican a su responsable como débil en humanidad (1 o 2) tienen más de cinco veces más probabilidades de informar que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal ha **disminuido** durante el último año, en comparación con quienes califican a su responsable como fuerte en humanidad (4 o 5)



Porcentaje de empleados que informan un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal del responsable, según humanidad



Porcentaje de empleados que informan una disminución del apoyo del responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal, según humanidad

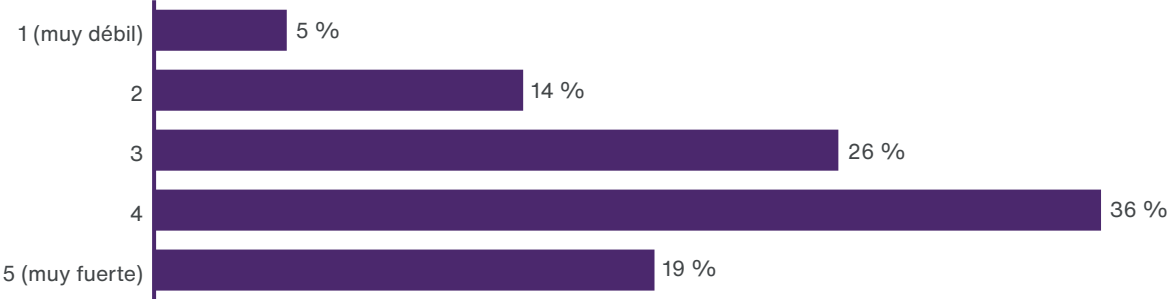


Participativo

Se pidió a los trabajadores que evaluaran el grado en que perciben a su responsable como participativo (inclusivo, en lugar de autocrático) en una escala de uno a cinco, donde uno significa «muy débil» y cinco «muy fuerte».

- Más de la mitad de los trabajadores (55 %) califica a su responsable con 4 o 5 (fuertemente participativo). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (59,7 y 67,4) son superiores al promedio nacional (59,0)
- Casi uno de cada cinco trabajadores (19 %) califica a su responsable con 1 o 2 (débilmente participativo). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (45,8 y 54,0) son al menos cinco puntos inferiores al promedio nacional (59,0)

Característica del responsable: Participativo



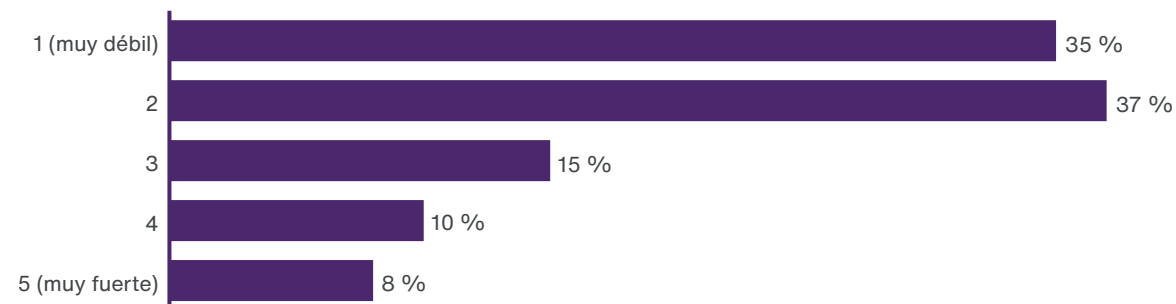
Puntuación del MHI según «Característica del responsable: Participativo»



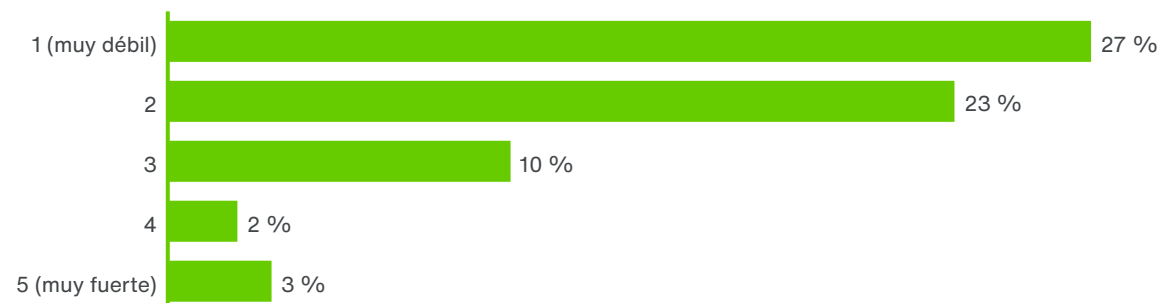
- Los trabajadores que califican a su responsable como débilmente participativo (1 o 2) tienen más de tres veces más probabilidades de informar que los líderes de su organización **no mantienen** un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, en comparación con quienes califican a su responsable como fuertemente participativo (4 o 5)
- Los trabajadores que califican a su responsable como débilmente participativo (1 o 2) tienen más de seis veces más probabilidades de informar que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal ha **disminuido** durante el último año, en comparación con quienes califican a su responsable como fuertemente participativo (4 o 5)



Porcentaje de empleados que informan un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal del responsable, según participación



Porcentaje de empleados que informan una disminución del apoyo del responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal, según participación

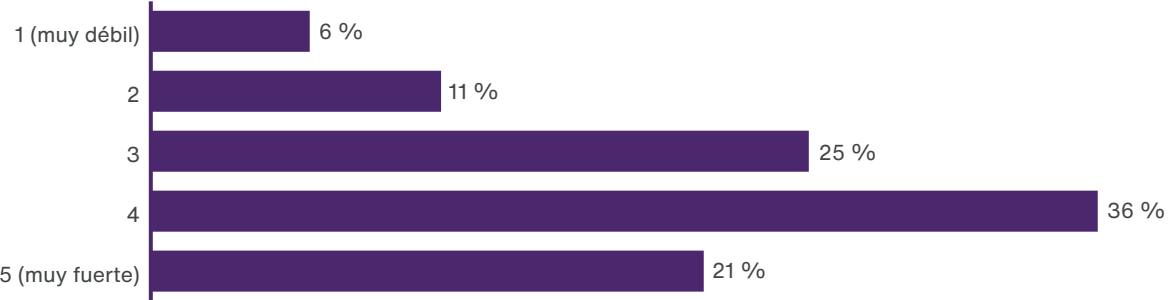


Orientado al equipo.

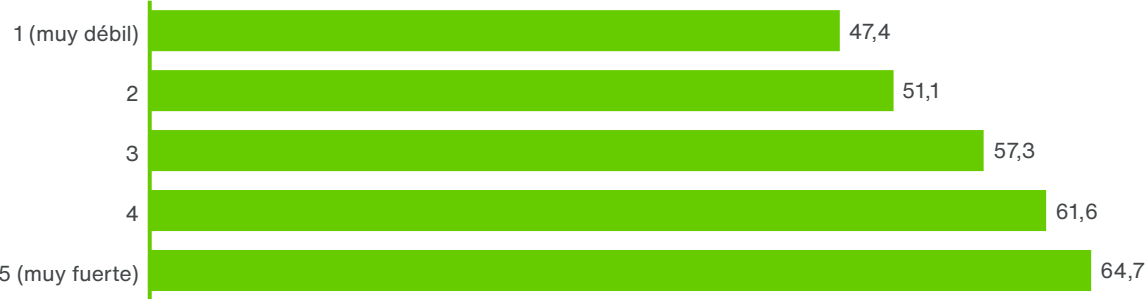
Se pidió a los trabajadores que evaluaran el grado en que perciben a su responsable como orientado al equipo (colaborativo, orientado hacia un propósito común) en una escala de uno a cinco, donde uno significa «muy débil» y cinco «muy fuerte».

- Casi tres de cada cinco trabajadores (57 %) califican a su responsable con 4 o 5 (fuertemente orientado al equipo). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (61,6 y 64,7) son más de dos puntos superiores al promedio nacional (59,0)
- Uno de cada seis trabajadores (17 %) califica a su responsable con 1 o 2 (débilmente orientado al equipo). Las puntuaciones de salud mental de este grupo (47,4 y 51,1) son al menos ocho puntos inferiores al promedio nacional (59,0)

Característica del responsable: Orientado al equipo



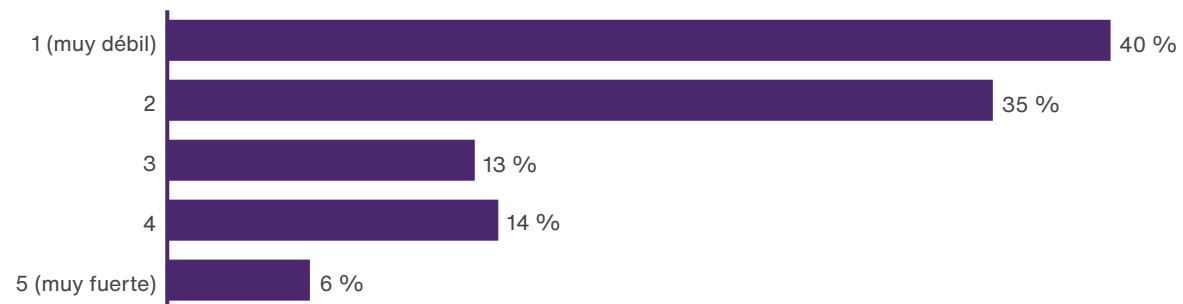
Puntuación del MHI según «Característica del responsable: Orientado al equipo»



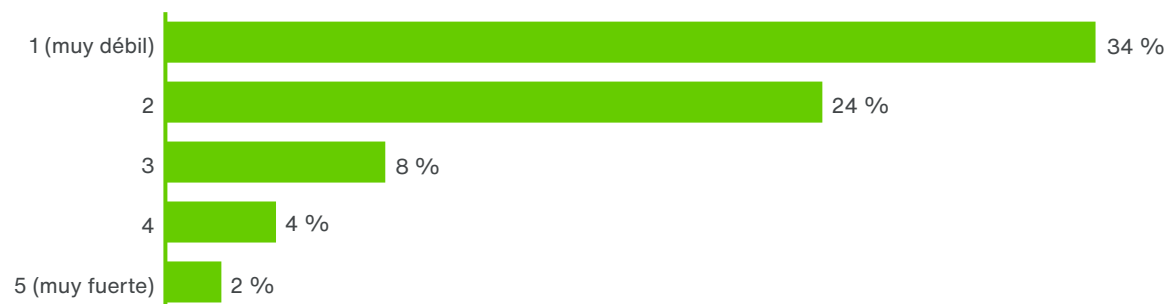
- Los trabajadores que califican a su responsable como débilmente orientado al equipo (1 o 2) tienen más del doble de probabilidades de informar que los líderes de su organización **no mantienen** un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, en comparación con quienes califican a su responsable como fuertemente orientado al equipo (4 o 5)
- Los trabajadores que califican a su responsable como débilmente orientado al equipo (1 o 2) tienen más de cinco veces más probabilidades de informar que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal ha **disminuido** durante el último año, en comparación con quienes califican a su responsable como fuertemente orientado al equipo (4 o 5)



Porcentaje de empleados que informan un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal del responsable, según orientación al equipo



Porcentaje de empleados que informan una disminución del apoyo del responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal, según orientación al equipo



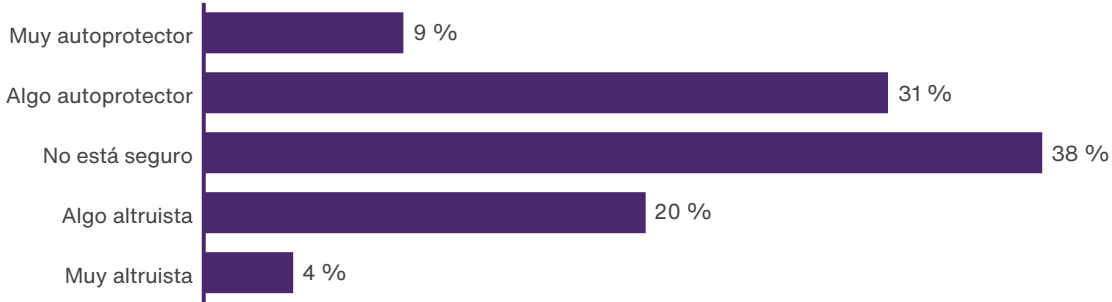
Autoprotector

Se pidió a los trabajadores que evaluaran el grado en que perciben a su responsable como autoprotector (es decir, egocéntrico, orientado a salvar la imagen).

- Dos de cada cinco trabajadores (40 %) califican a su responsable como autoprotector. Las puntuaciones de salud mental de este grupo (54,1 y 57,7) son al menos un punto inferiores al promedio nacional (59,0)
- Casi una cuarta parte de los trabajadores (24 %) califica a su responsable como altruista. Las puntuaciones de salud mental de este grupo (60,0 y 66,2) son al menos un punto superiores al promedio nacional (59,0)



Característica del responsable: Autoprotector



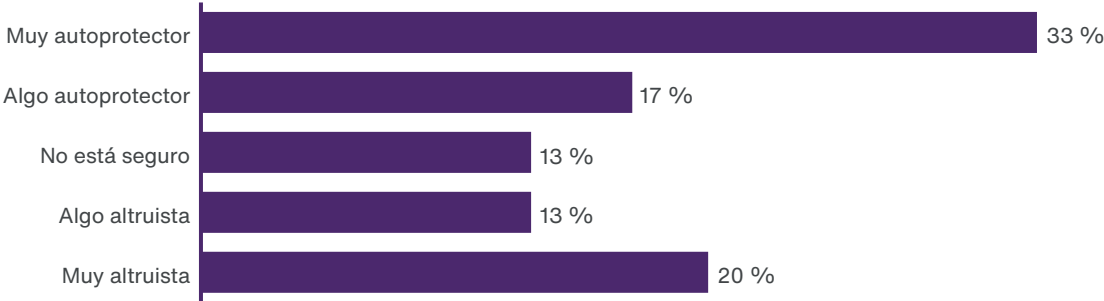
Puntuación del MHI según «Característica del responsable: Autoprotector»



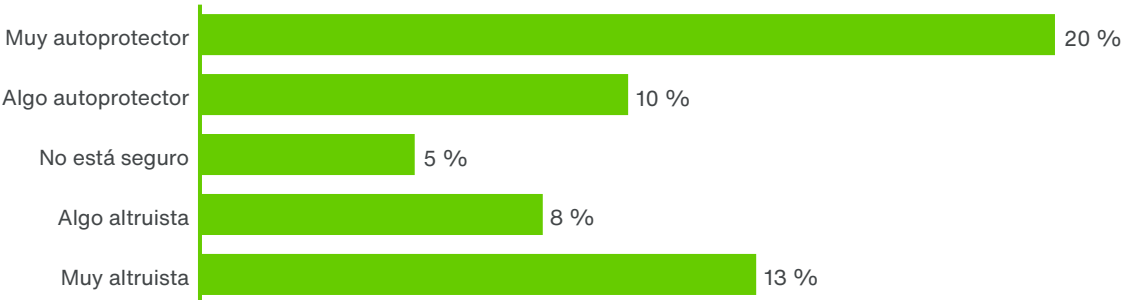
- Los trabajadores que califican a su responsable como muy autoprotector tienen un 60 % más de probabilidades de informar que los líderes de su organización **no mantienen** un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, en comparación con quienes califican a su responsable como altruista
- Los trabajadores que califican a su responsable como muy autoprotector tienen un 60 % más de probabilidades de informar que el apoyo de su responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal ha **disminuido** durante el último año, en comparación con quienes califican a su responsable como altruista



Porcentaje de empleados que informan un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal del responsable, según autoprotección



Porcentaje de empleados que informan una disminución del apoyo del responsable al equilibrio entre la vida laboral y personal, según autoprotección



Descripción general del Índice de Salud Mental de TELUS.

La salud mental y el bienestar de una población son esenciales para la salud general y la productividad laboral. El Índice de Salud Mental mide el estado actual de la salud mental de los adultos empleados. Los aumentos y descensos en el MHI tienen como objetivo predecir los riesgos de costos y productividad e informar la necesidad de que las empresas y los gobiernos inviertan en el apoyo a la salud mental.

El informe del Índice de Salud Mental consta de dos partes:

1. El Índice de Salud Mental general (MHI).
2. Una sección de enfoque que refleja el impacto específico de los problemas actuales en la comunidad.

Metodología

Los datos de este informe se recopilan mediante una encuesta en línea realizada a 1000 personas que viven en España y que actualmente están empleadas o que estuvieron empleadas en los seis meses anteriores. Los participantes se seleccionan para representar la distribución por edad, género, sector y geografía en España. A los encuestados se les pide que tengan en cuenta las dos semanas previas al responder cada pregunta. Los datos del informe actual se recopilaron entre el 18 de septiembre y el 29 de septiembre de 2025.

Cálculos

Para crear el Índice de Salud Mental, se utiliza un sistema de puntuación que asigna valores de puntos a las respuestas individuales. Los valores de puntos más altos se asocian con una mejor salud mental y un menor riesgo de problemas de salud mental. La suma de las puntuaciones se divide por el número total de puntos posibles para generar una puntuación sobre 100. La puntuación bruta es la media matemática de las puntuaciones individuales. La distribución de las puntuaciones se define según la siguiente escala:

Angustia: 0 - 49 Tensión: 50-79 Óptimo: 80 - 100

Otros datos y análisis.

Los desgloses demográficos de los puntajes secundarios y los análisis correlacionales cruzados y personalizados específicos están disponibles a solicitud. La comparación con los resultados nacionales o con cualquier subgrupo está disponible a solicitud. Comuníquese con

MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

