



Índice de Salud Mental de TELUS.

España | T1 2026

Índice

1. Lo que necesitas saber: T1 2026	3	3. El Índice de Salud Mental por sector	14	5. Descripción general del Índice de Salud Mental de TELUS	30
2. El Índice de Salud Mental	5	4. Enfoque especial	15	Metodología.....	30
Riesgo de problemas de salud mental.....	6	La relación entre las puntuaciones del MHI y la productividad	15	Cálculos	30
Subpuntuaciones del Índice de Salud Mental	7	Presentismo.....	16	Datos y análisis adicionales	30
Ansiedad	8	Apoyo de la organización al bienestar.....	17		
Depresión.....	9	Barreras para acceder al apoyo en salud mental	20		
Aislamiento	10	Cultura del lugar de trabajo	23		
Productividad laboral.....	11	Intención de abandonar la organización	24		
Salud mental por género y edad	12	Integración de la IA en el entorno laboral	28		
Salud mental por situación laboral.....	12				
Ahorros de emergencia.....	12				

Lo que necesitas saber: T1 2026.

La salud mental se mantiene estancada en niveles bajos.

Con 59,1 puntos, el índice de salud mental de los trabajadores en España apenas ha variado respecto a septiembre de 2025. Que se mantenga en este nivel es motivo de preocupación, y la ansiedad y el aislamiento continúan siendo los factores que más afectan al bienestar de los trabajadores. Los principales indicadores de este período incluyen:

- El 42 % de los trabajadores tiene un riesgo de problemas de salud mental alto; el 44 %, moderado; y el 14 %, bajo
- La depresión, la ansiedad y el optimismo han disminuido respecto al período anterior; otras subpuntuaciones han mejorado desde septiembre de 2025
- La ansiedad y el aislamiento han sido las subpuntuaciones más bajas del Índice de Salud Mental durante más de tres años
- El 50 % de los trabajadores afirma sentirse ansioso; el 46 % afirma sentirse deprimido; el 33 % se siente aislado
- El 31 % de los trabajadores afirma que su salud mental está afectando negativamente su productividad laboral
- El 26 % de los trabajadores carece de ahorros de emergencia para cubrir necesidades básicas
- Los directivos continúan obteniendo puntuaciones más altas que los no directivos, y los trabajadores que desempeñan funciones manuales obtienen puntuaciones más bajas que los trabajadores del sector servicios y los trabajadores de oficina

Los trabajadores más jóvenes reportan de manera desproporcionada necesidades no cubiertas de apoyo a la salud mental y física.

Al menos uno de cada cuatro trabajadores reporta necesidades no cubiertas de apoyo al bienestar mental o físico. Los trabajadores menores de 40 años tienen un 40 % más de probabilidades que los mayores de 50 de querer un mejor apoyo a la salud mental, y un 50 % más de probabilidades de querer un mejor apoyo a la salud física.

- El 29 % de los trabajadores considera que su organización podría mejorar el apoyo a la salud física; el 24 % opina lo mismo respecto a la salud mental
- Los trabajadores que desean un mejor apoyo a la salud mental **obtienen puntuaciones 11 puntos más bajas** en el Índice de Salud Mental que quienes no necesitan apoyo adicional; estos trabajadores también pierden **42,1 días al año en productividad**
- El 21 % de los trabajadores reporta no necesitar apoyo adicional por parte del empleador; este grupo es de mayor edad, no ocupa cargos directivos y no incluye a padres y madres
- Los no directivos tienen el doble de probabilidades que los directivos de reportar que no necesitan apoyo adicional, aunque los directivos son más propensos a manifestar preocupación por el estigma asociado a la búsqueda de ayuda

El coste es la barrera más citada para acceder al apoyo en salud mental.

Casi la mitad de los trabajadores identifica el coste o la asequibilidad como una barrera para acceder al apoyo en salud mental. Casi uno de cada cinco cita los largos tiempos de espera o la disponibilidad limitada de atención.

- El 45 % de los trabajadores que cita el coste como barrera **obtiene puntuaciones 20 puntos más bajas** en el Índice de Salud Mental y **pierde 16 días más al año en productividad** en comparación con los trabajadores que afirman no tener barreras
- Los trabajadores que señalan la falta de energía como su principal barrera para buscar atención tienen la puntuación de salud mental más baja, y **pierden más del doble de días de productividad** que los trabajadores que no enfrentan barreras
- Los trabajadores mayores de 50 años tienen dos veces y media más probabilidades que los menores de 40 de reportar que no enfrentan barreras para acceder al apoyo

El uso de la IA sigue creciendo, aunque sus resultados varían en función del apoyo de la organización y de la frecuencia de uso.

Casi la mitad de los trabajadores afirma que su organización apoya la adopción de la IA, y más de dos tercios reportan una mejora en la eficiencia como resultado.

- El 68 % de los trabajadores utiliza herramientas de IA de forma habitual, al menos varias veces al mes
- El 68 % de los trabajadores que usa IA afirma haber mejorado su eficiencia
- La puntuación de salud mental más baja corresponde al 7 % de los trabajadores cuyas organizaciones desaconsejan el uso de la IA, más de ocho puntos por debajo de la de los trabajadores de organizaciones que fomentan su uso
- Los directivos tienen más probabilidades que los no directivos de afirmar que las herramientas de IA mejoran su eficiencia y que su organización fomenta su uso

Los resultados difieren sustancialmente según si los trabajadores perciben la cultura de su organización como favorable a su bienestar.

Poco más de la mitad de los trabajadores describe la cultura de su organización como favorable a su bienestar; quienes **no lo hacen pierden 20 días más de productividad** al año.

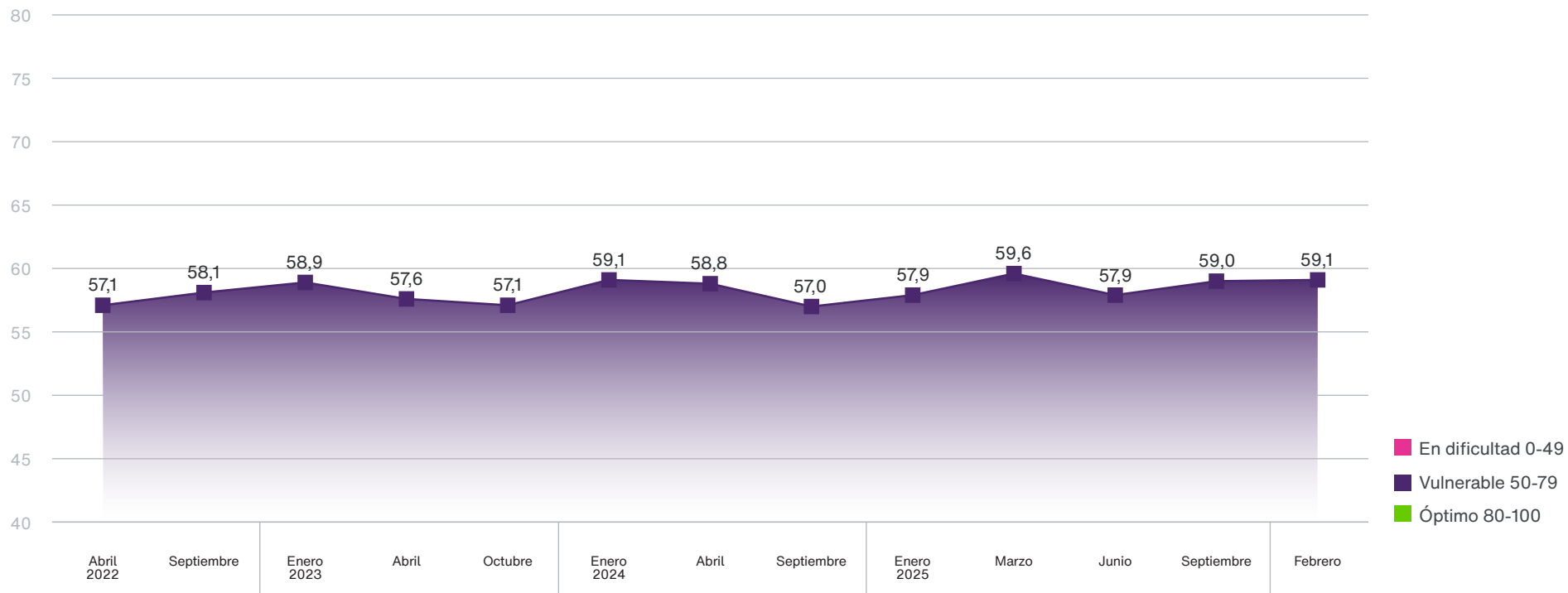
- Los trabajadores que sienten que la cultura de su organización no apoya su bienestar **obtienen puntuaciones 14 puntos más bajas** en el Índice de Salud Mental y **pierden 20 días más al año en productividad**
- El 11 % de los trabajadores está considerando dejar su empleo; este grupo **obtiene puntuaciones 19 puntos más bajas** en el Índice de Salud Mental y **pierde 25 días más al año en productividad** en comparación con los trabajadores que no están considerando abandonar su puesto
- El 18 % de los trabajadores tiene dudas sobre si abandonar su empleo; **pierden casi seis días más al año y obtienen puntuaciones 15 puntos más bajas** en el Índice de Salud Mental que los trabajadores que no están considerando irse
- Las mejores oportunidades de desarrollo profesional y los mejores beneficios son los principales factores que motivan la intención de cambiar de empleo

En este informe, la **pérdida de productividad** hace referencia al número de días laborales perdidos al año debido a problemas de salud física y/o desafíos emocionales o de salud mental. Algunas fluctuaciones en la productividad son inevitables, ya que los trabajadores experimentan de manera natural distintos niveles de eficiencia a lo largo de su jornada laboral.

El Índice de Salud Mental.

El Índice de Salud Mental (MHI) global para el primer trimestre de 2026 es de **59,1**. La salud mental de los trabajadores en España alcanzó su punto máximo en marzo de 2025, cayó en junio de 2025, se recuperó moderadamente a lo largo del primer trimestre de 2026, aunque sigue situándose notablemente en la zona de tensión.

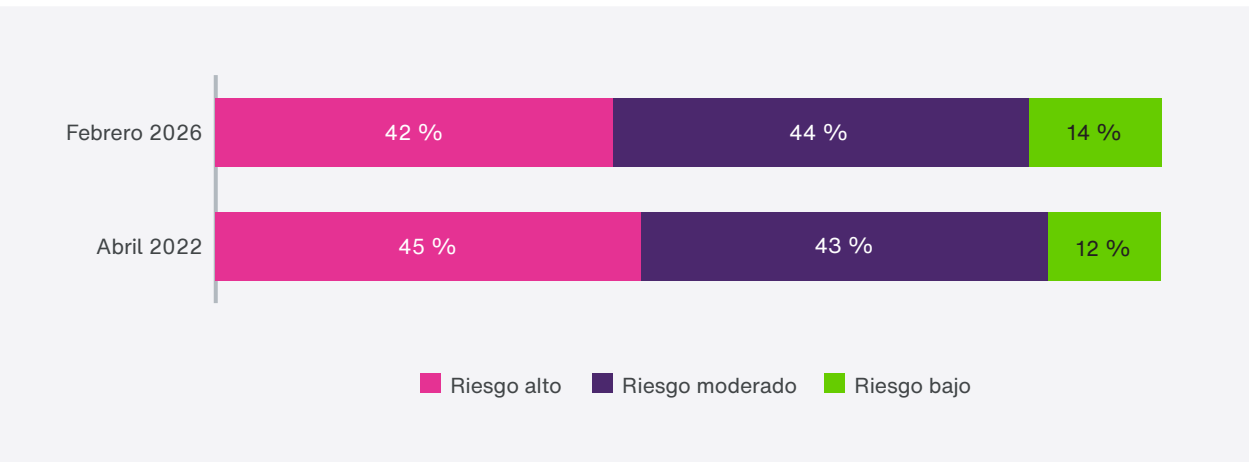
MHI Mes actual Febrero de 2026	Septiembre de 2025
59,1	59,0





Riesgo de problemas de salud mental.

En el primer trimestre de 2026, el 42 % de los trabajadores tiene un riesgo de problemas de salud mental alto, el 44 % tiene un riesgo moderado y el 14 % tiene un riesgo bajo. Más de tres años después del lanzamiento del MHI en abril de 2022, la proporción de trabajadores en el grupo de riesgo alto ha disminuido un tres por ciento.



Aproximadamente el 30 % de los trabajadores del grupo de riesgo alto reporta un diagnóstico de ansiedad o depresión, el 7 % reporta un diagnóstico de ansiedad o depresión en el grupo de riesgo moderado, y el 1 % de los trabajadores del grupo de riesgo bajo reporta un diagnóstico de ansiedad o depresión.

Subpuntuaciones del Índice de Salud Mental.

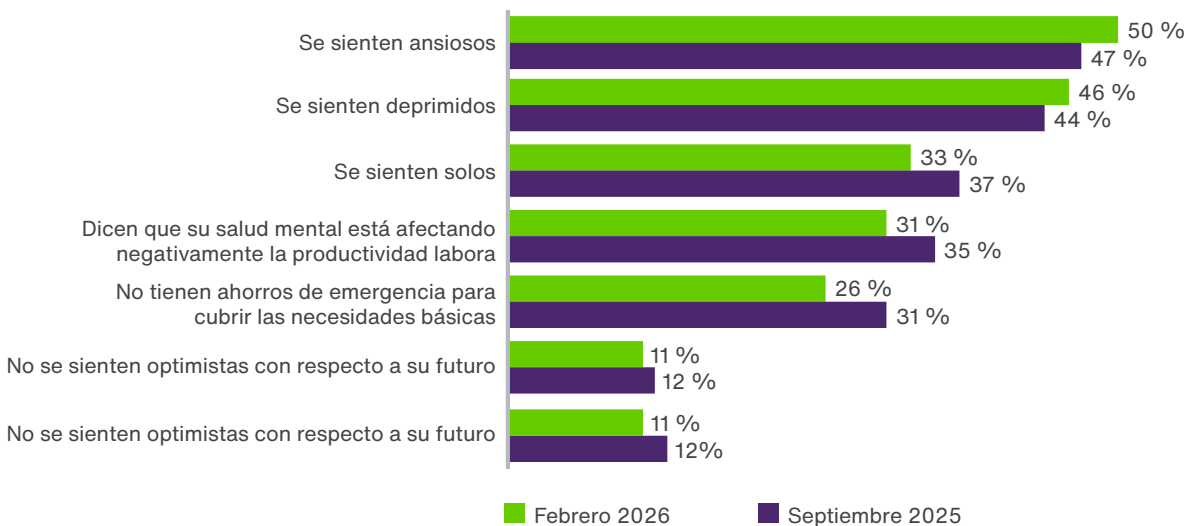
Durante más de tres años, la ansiedad (45,6) ha sido la subpuntuación más baja del MHI, seguida de la depresión (48,0), el aislamiento (56,8), la productividad laboral (60,6), el optimismo (67,2) y el riesgo financiero (69,3). La salud psicológica general (70,4) sigue siendo la subpuntuación más alta del MHI en el primer trimestre de 2026.

- La ansiedad y el aislamiento han sido las subpuntuaciones más bajas del MHI durante más de tres años
- La depresión, la ansiedad y el optimismo han disminuido respecto al período anterior
- La productividad laboral, el aislamiento, el riesgo financiero y la salud psicológica general han mejorado desde septiembre de 2025

La mitad (50 %) de los trabajadores experimenta ansiedad, el 46 % presenta síntomas de depresión, el 33 % se siente aislado, el 31 % afirma que su salud mental está afectando negativamente su productividad laboral, el 26 % no cuenta con ahorros de emergencia para cubrir necesidades básicas, el 11 % de los trabajadores reporta una salud psicológica deficiente y el 11 % no se siente optimista respecto a su futuro.

Subpuntuaciones del MHI	Febrero de 2026	Septiembre de 2025
Ansiedad	45,6	46,2
Depresión	48,0	48,9
Aislamiento	56,8	56,0
Productividad laboral	60,6	57,9
Optimismo	67,2	67,6
Riesgo financiero	69,3	67,2
Salud psicológica	70,4	69,9

Porcentaje en riesgo según subpuntuaciones del Índice de Salud Mental (MHI)



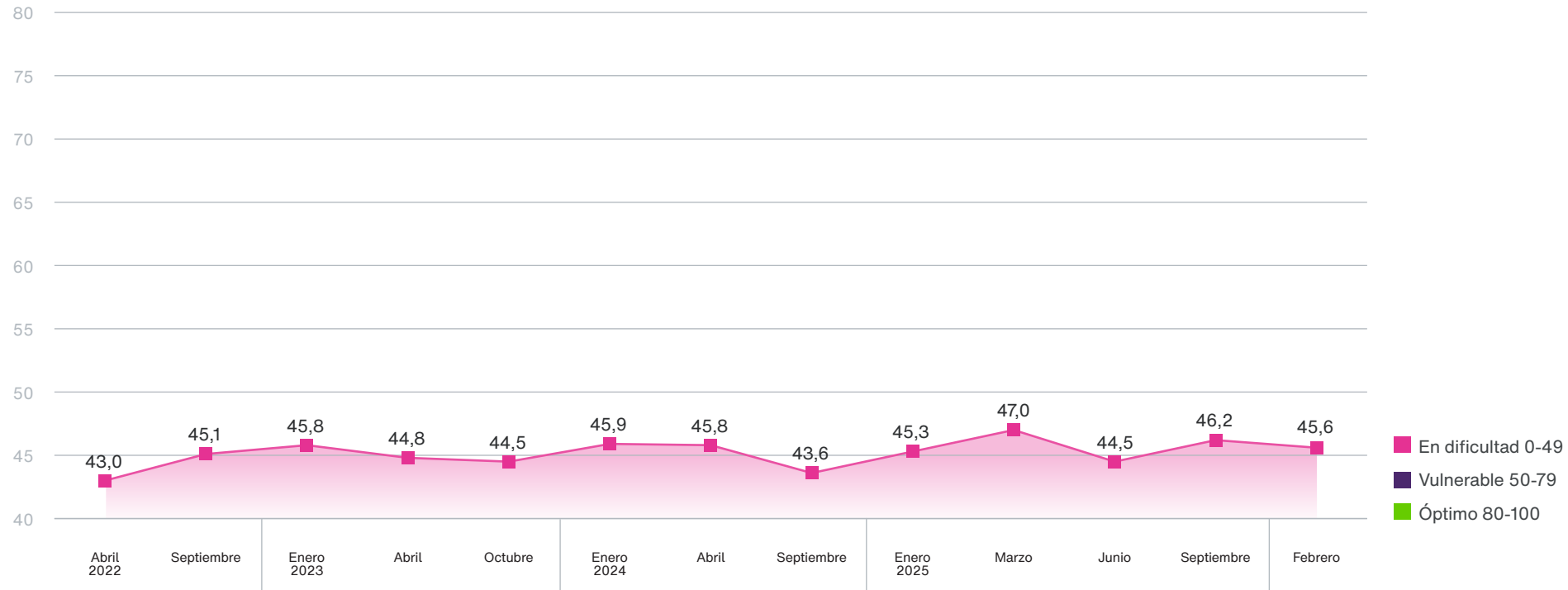
Ansiedad

En el primer trimestre de 2026, el 50 % de los trabajadores afirma sentirse frecuentemente inquieto y nervioso.

Las subpuntuaciones de ansiedad experimentaron fluctuaciones menores entre abril de 2022 y abril de 2024. Tras un descenso notable en septiembre de 2024, la puntuación se recuperó y alcanzó su máximo en marzo de 2025. La subpuntuación de ansiedad disminuyó de forma notable en junio de 2025, aumentó casi dos puntos en septiembre de 2025 y volvió a descender en el primer trimestre de 2026, manteniéndose como la más baja entre todas las subpuntuaciones de salud mental durante más de tres años

Subpuntuación
Febrero de 2026

45,6



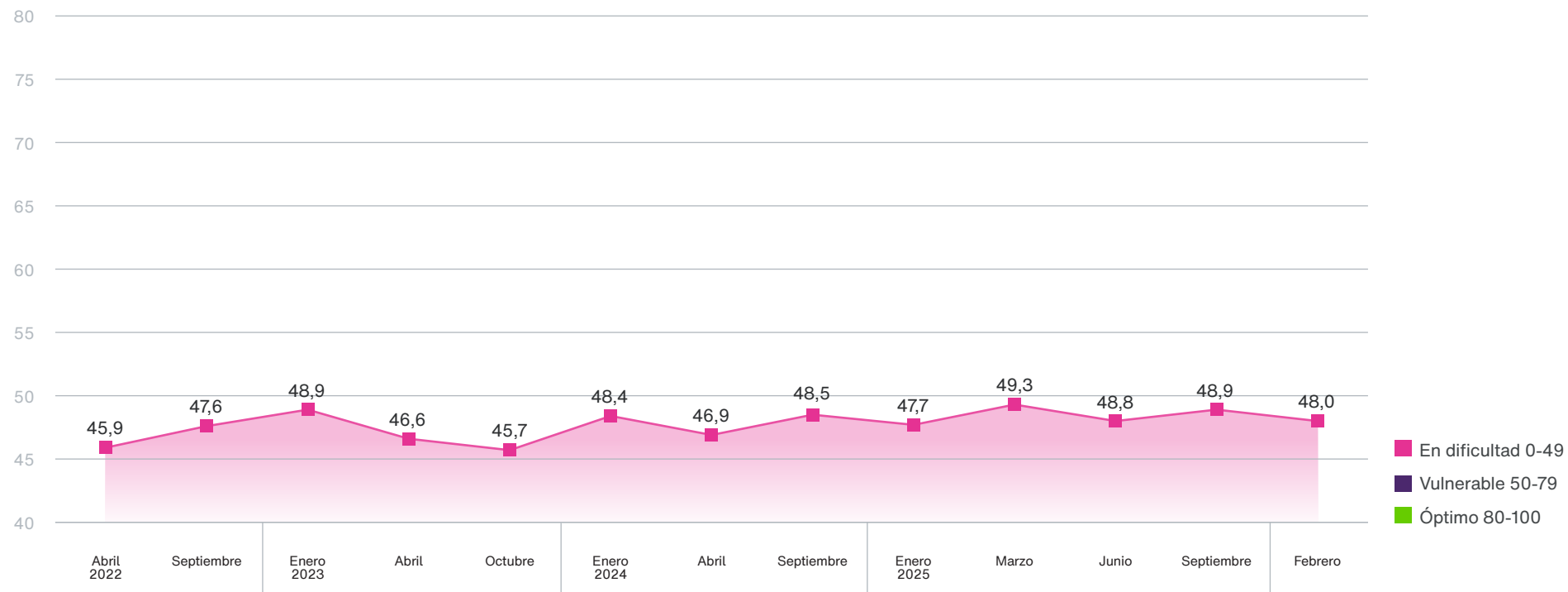
Depresión

En el primer trimestre de 2026, el 46 % de los trabajadores afirma sentir frecuentemente una sensación de desesperanza.

Entre abril de 2022 y febrero de 2026, las subpuntuaciones de depresión mostraron una tendencia moderada al alza. Tras alcanzar un máximo en marzo de 2025, la subpuntuación de depresión ha fluctuado, registrando recientemente un descenso de casi un punto en el primer trimestre de 2026. La depresión es la segunda subpuntuación más baja del MHI, con casi la mitad de los trabajadores reportando que siente desesperanza con frecuencia.

Subpuntuación
Febrero de 2026

48,0



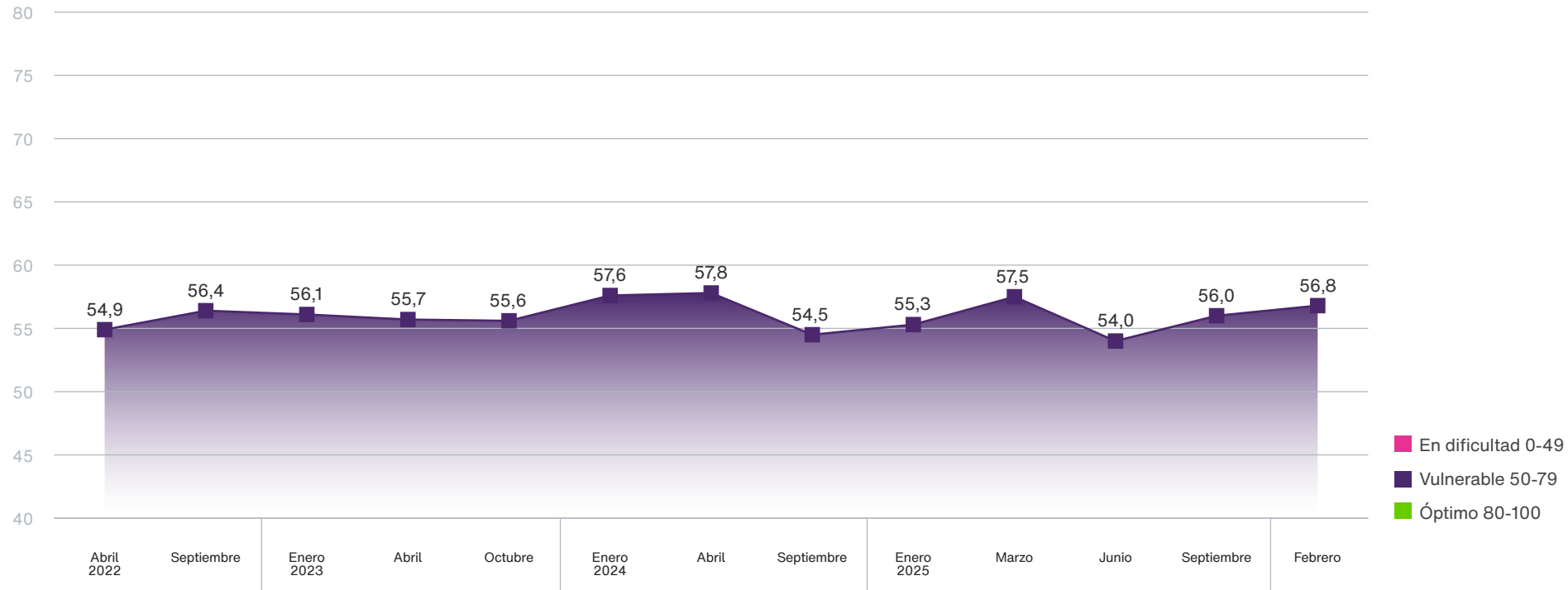
Aislamiento

En el primer trimestre de 2026, el 33 % de los trabajadores afirma sentirse frecuentemente solo.

La puntuación de aislamiento se mantuvo relativamente estable desde 2022 y mejoró de forma moderada hasta abril de 2024. Se registraron dos descensos significativos en septiembre de 2024 y junio de 2025, alcanzando el punto más bajo en los tres años de historia del MHI. La subpuntuación de aislamiento se recuperó en septiembre de 2025 y de nuevo en el primer trimestre de 2026, aunque sigue siendo significativamente baja.

Subpuntuación
Febrero de 2026

56,8



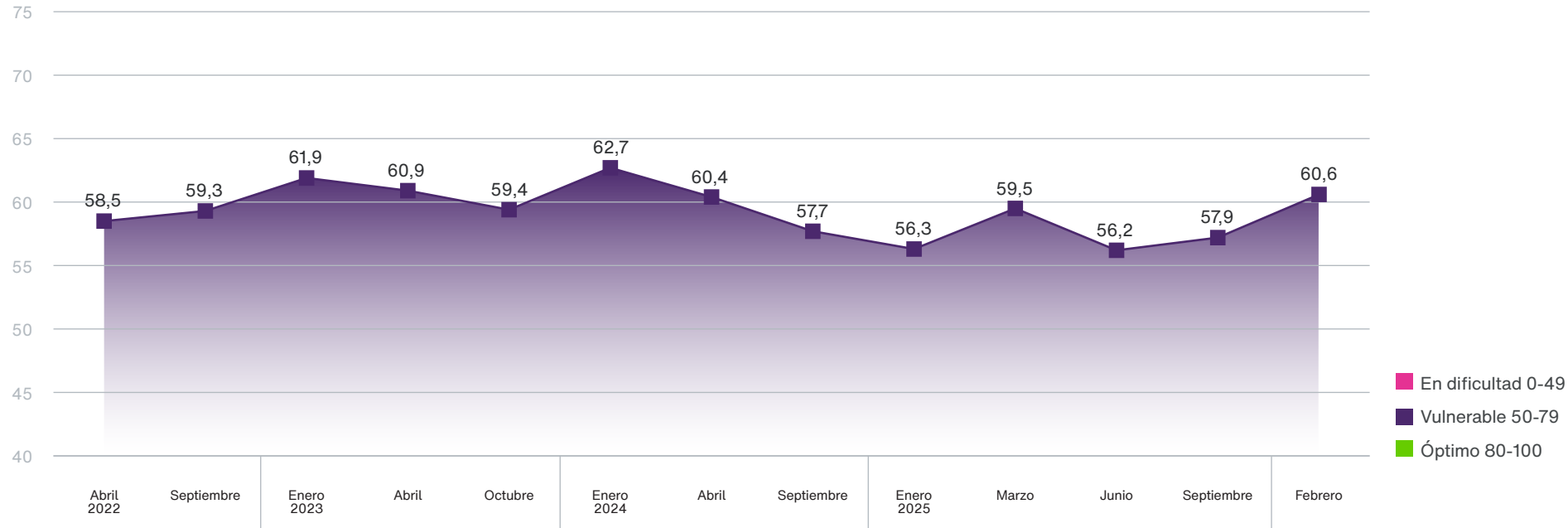
Productividad laboral

En el primer trimestre de 2026, el 31 % de los trabajadores afirma que su salud mental está afectando negativamente su productividad y sus objetivos en el trabajo.

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 habían disminuido lentamente. Tras alcanzar su máximo en enero de 2024, la subpuntuación de productividad laboral descendió hasta enero de 2025. La puntuación mejoró en marzo de 2025, descendió en junio y mejoró en septiembre de 2025. En el primer trimestre de 2026, la productividad laboral continúa mejorando, aunque la subpuntuación sigue muy por debajo de un nivel óptimo

Subpuntuación
Febrero de 2026

60,6



Salud mental por género y edad.

- Desde el lanzamiento del MHI, las mujeres han tenido puntuaciones de salud mental significativamente más bajas que los hombres. En febrero de 2026, la puntuación de salud mental de las mujeres fue de 56,3 frente a 62,0 en los hombres
- Desde abril de 2022, las puntuaciones de salud mental han mejorado con la edad
- Los trabajadores con al menos un hijo menor de edad tienen una puntuación de salud mental más baja (57,7) que los trabajadores sin hijos (60,5)

Salud mental por situación laboral.

- En general, el 1% de los encuestados está desempleado¹ el 4% reporta una reducción de horas o de salario
- Los trabajadores que reportan menos horas en comparación con el mes anterior tienen la puntuación de salud mental más baja (45,6), seguidos de los trabajadores que reportan una reducción salarial respecto al mes anterior (51,4), los encuestados que no están trabajando actualmente (58,6) y los trabajadores sin cambios en su salario u horas (59,6)
- Los directivos tienen una puntuación de salud mental más alta (60,0) que los no directivos (58,0)
- El personal operativo tiene una puntuación de salud mental más baja (55,6) que los trabajadores del sector servicios (57,9) y los trabajadores de oficina (60,5)
- Los encuestados que trabajan en organizaciones con más de 10.000 empleados tienen la puntuación de salud mental más alta (62,4)
- Los encuestados que trabajan en organizaciones de entre 51 y 100 empleados tienen la puntuación de salud mental más baja (55,1)



Ahorros de emergencia

- Los trabajadores sin ahorros de emergencia continúan teniendo una puntuación de salud mental más baja (48,0) que el grupo en general (59,1). Los trabajadores con ahorros de emergencia tienen una puntuación de salud mental de 63,1

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

Situación laboral	Feb. de 2026	Sept. de 2025
Empleado (sin cambios en horas/salario)	59,6	59,9
Empleado (menos horas respecto al mes anterior)	45,6	49,0
Empleado (reducción salarial respecto al mes anterior)	51,4	42,9
No trabaja actualmente	58,6	50,9

Grupo de edad	Feb. de 2026	Sept. de 2025
20-29 años	54,0	54,8
30-39 años	55,3	56,4
40-49 años	58,3	58,0
50-59 años	61,5	61,7
60-69 años	66,0	66,0

N.º de hijos	Feb. de 2026	Sept. de 2025
Sin hijos en el hogar	60,5	59,8
1 hijo	56,1	56,8
2 hijos	60,5	60,7
3 hijos o más	55,3	60,7

Género	Feb. de 2026	Sept. de 2025
Hombres	62,0	62,4
Mujeres	56,3	55,4

Ingresos	Feb. de 2026	Sept. de 2025
Menos de 10.000 €	39,9	48,1
De 10.000 € a menos de 20.000 €	51,8	51,6
De 20.000 € a menos de 30.000 €	54,8	53,9
De 30.000 € a menos de 50.000 €	59,4	60,5
De 50.000 € a menos de 70.000 €	64,7	60,7
De 70.000 € a menos de 100.000 €	65,5	68,9
100.000 € o más	72,0	73,2

Tamaño de la organización	Feb. de 2026	Sept. de 2025
Autónomo/empresario individual	60,5	57,0
2-50 empleados	58,9	57,8
51-100 empleados	55,1	58,4
101-500 empleados	59,6	59,2
501-1.000 empleados	58,6	56,9
1.001-5.000 empleados	60,3	60,0
5.001-10.000 empleados	61,4	60,3
Más de 10.000 empleados	62,4	64,0

Cargo	Feb. de 2026	Sept. de 2025
Directivo	60,0	59,8
No directivo	58,0	57,8

Entorno de trabajo	Feb. de 2026	Sept. de 2025
Trabajo manual	55,6	57,2
Oficina/trabajo de escritorio	60,5	59,9
Sector servicios	57,9	58,1

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.

El Índice de Salud Mental por sector.

Los trabajadores de Hostelería y Restauración tienen la puntuación de salud mental más baja (55,0), seguidos de los trabajadores de Artes, Entretenimiento y Recreación (56,3) y de Industrias de la Información y la Cultura (excluidos los medios de comunicación y las telecomunicaciones) (56,5).

Los trabajadores de Medios de Comunicación y Telecomunicaciones (64,7), Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (63,4) y Tecnología (62,5) tienen las puntuaciones de salud mental más altas en el primer trimestre de 2026.



Sector	Febrero de 2026	Septiembre de 2025	Change
Industrias de la Información y la Cultura (excluidos medios y telecomunicaciones)	56,5	49,6	6,9
Hostelería y Restauración	55,0	50,6	4,4
Actividades Financieras y de Seguros	62,0	57,8	4,2
Medios de Comunicación y Telecomunicaciones	64,7	60,9	3,8
Comercio al por Mayor y al por Menor	56,9	54,2	2,7
Otras Actividades de Servicios	58,6	56,9	1,7
Tecnología	62,5	61,1	1,4
Construcción	59,9	59,6	0,3
Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	57,8	57,6	0,2
Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	57,8	58,2	-0,4
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	63,4	64,0	-0,6
Educación	59,2	60,0	-0,8
Transporte y Almacenamiento	59,7	62,1	-2,4
Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	57,5	60,9	-3,4
Industria Manufacturera	59,4	63,0	-3,6
Artes, Entretenimiento y Recreación	56,3	63,8	-7,5
Administración Pública y Defensa	58,8	66,8	-8,0

Enfoque especial

La relación entre las puntuaciones del MHI y la productividad.

Las pérdidas de productividad se calculan a partir de una evaluación de cuatro indicadores clave:

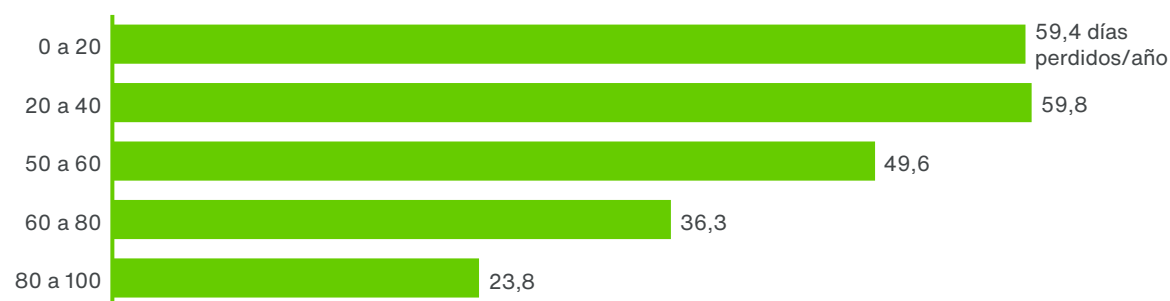
1. Esfuerzo laboral cuando se siente bien
2. Absentismo cuando se siente mal
3. Casos de trabajo mientras se siente mal (comúnmente denominado presentismo)
4. Esfuerzo laboral cuando se siente mal

La pérdida de productividad se expresa como un porcentaje del tiempo de trabajo perdido y como el número de días laborables perdidos al año, tomando como base un año laboral estándar de 240 días.

- Las puntuaciones de salud mental tienen una fuerte correlación con la productividad. Los trabajadores con puntuaciones de salud mental más bajas experimentan una mayor pérdida de productividad, mientras que quienes tienen puntuaciones más altas experimentan una menor pérdida de productividad
- Más de un tercio (el 34 %) de los trabajadores tiene una puntuación de salud mental de 50 o inferior. La pérdida de productividad de este grupo equivale al menos al doble de días laborables perdidos que la del 14 % de los trabajadores con una puntuación de salud mental de 80 o superior



Pérdida de productividad por puntuación del MHI

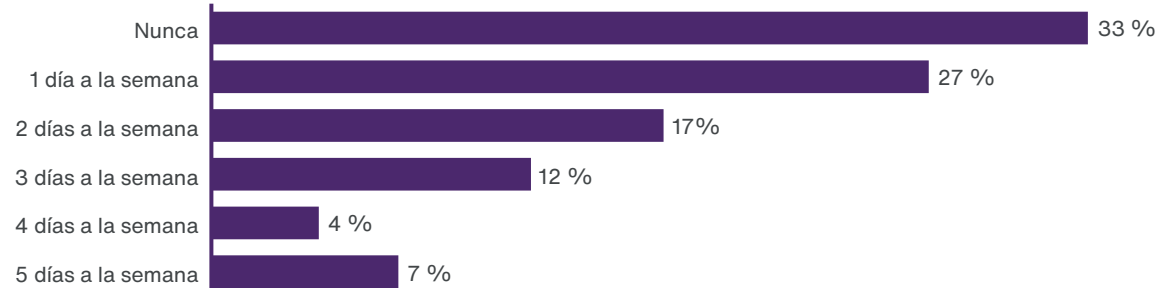


Presentismo

El presentismo hace referencia a la pérdida de productividad cuando alguien trabaja mientras se siente mal. Dos tercios de los trabajadores afirman desempeñar sus funciones al menos un día a la semana mientras se sienten mal.

- El 67 % de los trabajadores afirma trabajar mientras se siente mal al menos un día a la semana; este grupo tiene puntuaciones de salud mental significativamente más bajas y experimenta mayores pérdidas de productividad en comparación con los trabajadores que nunca trabajan mientras se sienten mal
- La puntuación de salud mental más alta (74,8) corresponde al 33 % de los trabajadores que nunca trabajan mientras se sienten mal, casi 16 puntos por encima de la media nacional (59,1). Los trabajadores mayores de 50 años tienen más del doble de probabilidades que los menores de 40 de reportar que nunca trabajan mientras se sienten mal
- Los trabajadores sin hijos tienen un 45 % más de probabilidades que los padres y madres de afirmar que nunca trabajan mientras se sienten mal

En una semana típica, ¿con qué frecuencia desempeñas tu trabajo sintiendote mal mental o físicamente?



Puntuación del MHI según «En una semana típica, ¿con qué frecuencia desempeñas tu trabajo sintiendote mal mental o físicamente?»



Pérdida de productividad según «En una semana típica, ¿con qué frecuencia desempeñas tu trabajo sintiendote mal mental o físicamente?»



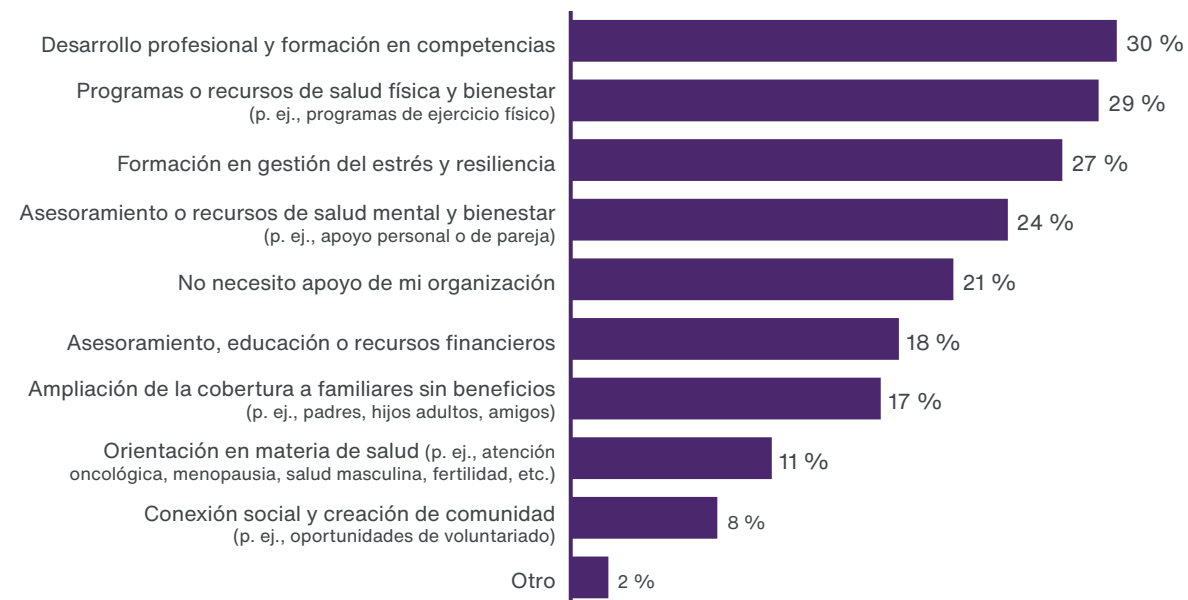
Apoyo de la organización al bienestar.

Al menos uno de cada cuatro trabajadores desea un mejor apoyo a su salud mental y física.

- Tres de cada diez trabajadores (el 30 %) afirman que su organización podría mejorar el desarrollo profesional y la formación en competencias; el 29 % desea un mejor apoyo a la salud física; el 27 % desea formación en gestión del estrés y resiliencia; el 24 % desea un mejor apoyo a la salud mental; y el 18 % desea más apoyo en recursos, educación o asesoramiento financiero
- Los trabajadores menores de 40 años tienen un 40 % más de probabilidades que los mayores de 50 de desear un mejor apoyo a la salud mental
- Los trabajadores menores de 40 años tienen un 50 % más de probabilidades que los mayores de 50 de desear un mejor apoyo a la salud física
- Los trabajadores mayores de 50 años tienen más del doble de probabilidades que los menores de 40 de afirmar que no necesitan apoyo de su empleador

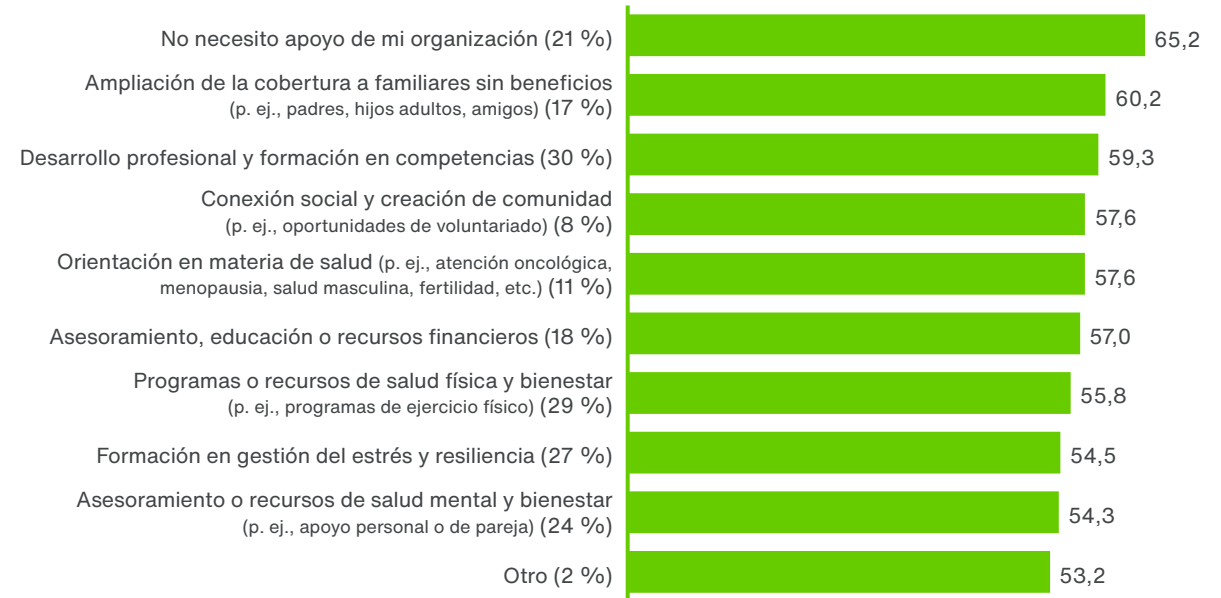


¿Hay áreas en las que consideras que tu organización podría ofrecerte un mejor apoyo?



- El 24 % de los trabajadores que desea un mejor apoyo a la salud mental tiene una puntuación de salud mental de 54,3, es decir, 11 puntos más baja que la de los trabajadores que no necesitan apoyo de su organización (65,2) y cinco puntos más baja que la media nacional (59,1)
- Los trabajadores sin hijos tienen más del doble de probabilidades que los padres y madres de afirmar que no necesitan apoyo de su organización
- Los no directivos tienen el doble de probabilidades que los directivos de reportar que no necesitan apoyo de su organización

Puntuación del MHI según «¿Hay áreas en las que consideras que tu organización podría ofrecerte un mejor apoyo?»





Pérdida de productividad según «¿Hay áreas en las que consideras que tu organización podría ofrecerte un mejor apoyo?»



Barreras para acceder al apoyo en salud mental.

El coste y la asequibilidad son las barreras más frecuentemente citadas para acceder al apoyo en salud mental.

- Casi la mitad (el 45 %) de los trabajadores afirma que el coste o la asequibilidad les impide acceder al apoyo en salud mental; el 19 % señala la escasez de atención disponible o los largos tiempos de espera; el 18 % no sabe qué tipo de atención es la más adecuada; y el 12 % no sabe dónde obtener atención
- Los directivos, los padres y madres, y los trabajadores menores de 40 años tienen al menos un 40 % más de probabilidades de preocuparse por lo que otros puedan pensar de ellos si buscan apoyo en salud mental
- Los trabajadores mayores de 50 años tienen una probabilidad 2,5 veces mayor que los menores de 40 de reportar que no tienen barreras para acceder al apoyo
- Los trabajadores sin hijos tienen 1,5 veces más probabilidades que los padres y madres de reportar que no tienen barreras para acceder al apoyo

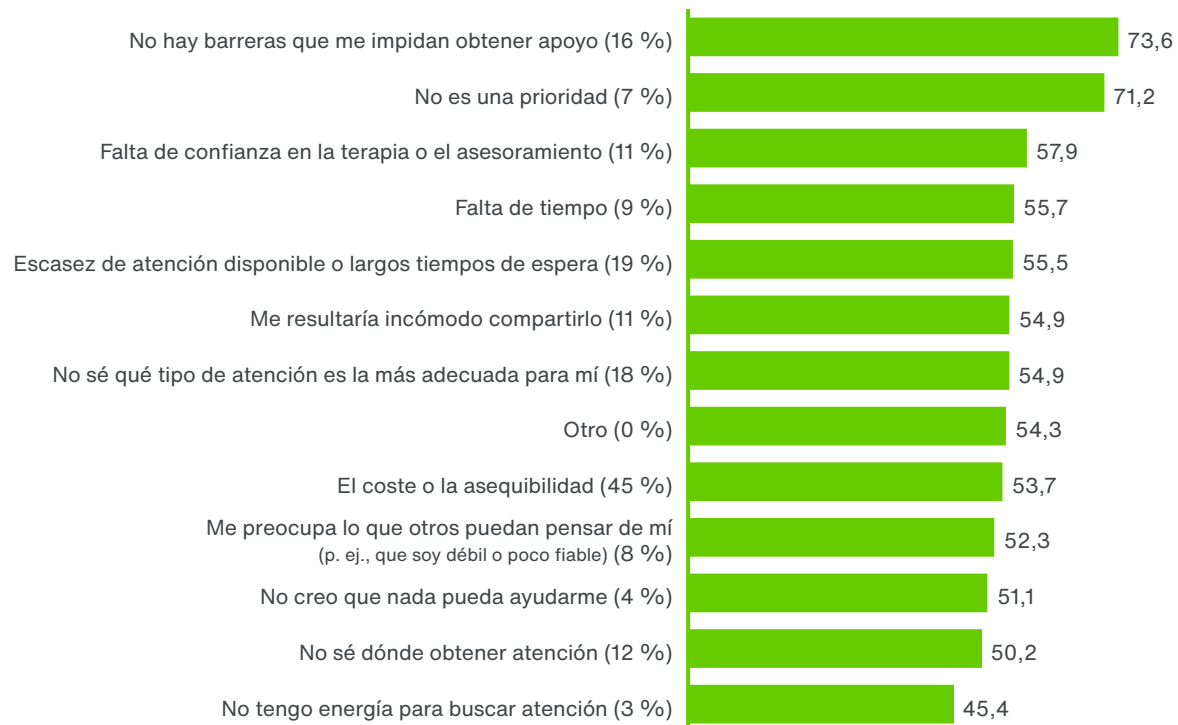
¿Qué te impediría obtener apoyo en salud mental si lo necesitaras?



- La puntuación de salud mental más baja (45,4) corresponde al 3 % de los trabajadores que no tiene energía para buscar atención, más de 28 puntos por debajo de la de los trabajadores que afirman no tener barreras para acceder al apoyo (73,6) y casi 14 puntos por debajo de la media nacional (59,1)
- La puntuación de salud mental más alta (73,6) corresponde al 16 % de los trabajadores que afirma no tener barreras para acceder al apoyo en salud mental, más de 14 puntos por encima de la media nacional (59,1)



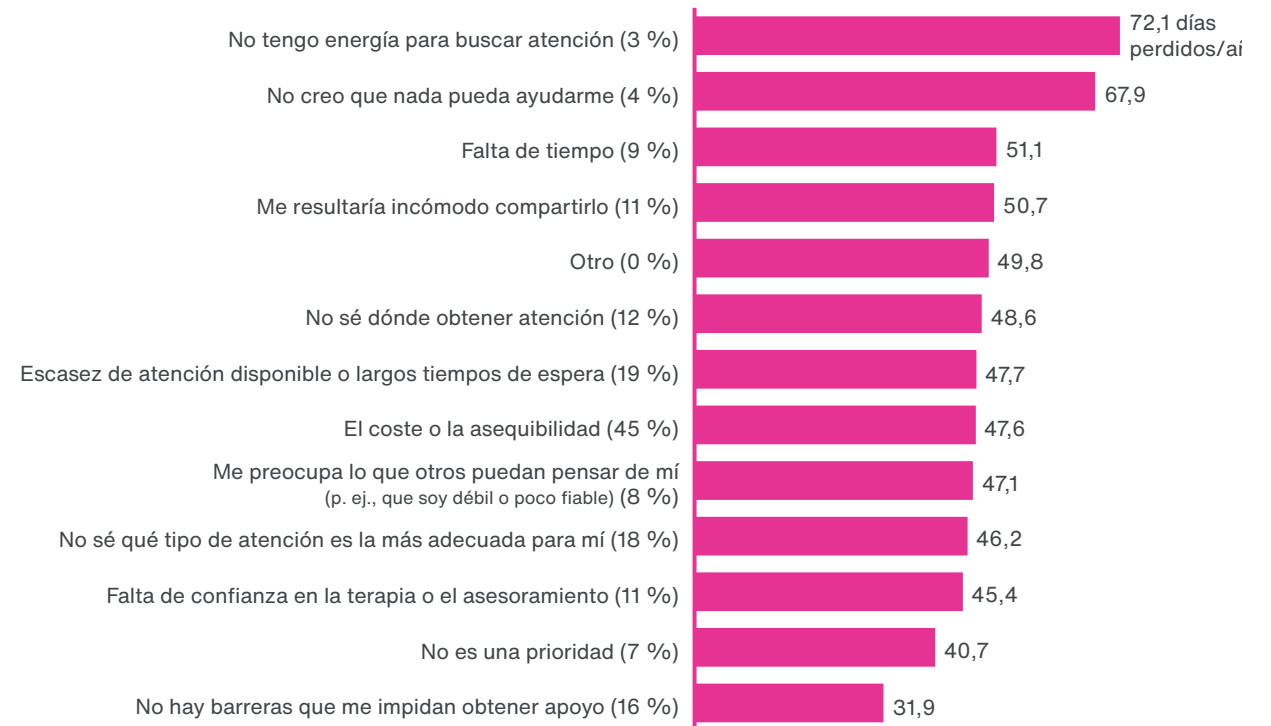
Puntuación del MHI según «¿Qué te impediría obtener apoyo en salud mental si lo necesitaras?»»



- Los trabajadores que afirman no tener barreras para acceder al apoyo registran una pérdida de productividad anual de 31,9 días, más de 40 días menos que los trabajadores que carecen de energía para buscar atención (72,1 días laborables al año)



Pérdida de productividad según «¿Qué te impediría obtener apoyo en salud mental si lo necesitaras»

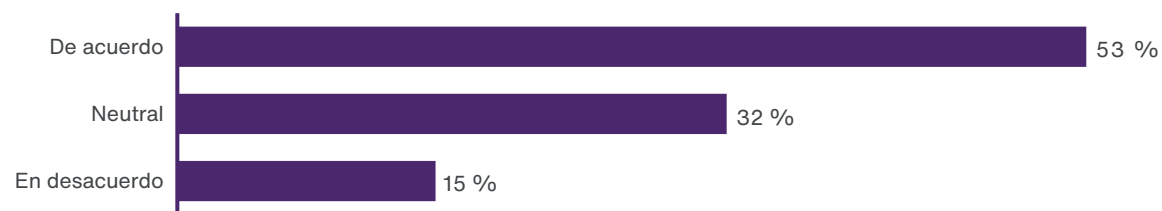


Cultura del lugar de trabajo.

Más de la mitad de los trabajadores considera que la cultura de su organización apoya su bienestar.

- Más de la mitad (el 53 %) percibe la cultura de su lugar de trabajo como favorable a su bienestar personal; este grupo tiene la puntuación de salud mental más alta (63,7), casi cinco puntos por encima de la media nacional (59,1)
- Más de uno de cada siete trabajadores (el 15 %) no percibe la cultura de su lugar de trabajo como favorable a su bienestar personal; este grupo tiene la puntuación de salud mental más baja (49,9), casi 14 puntos por debajo de la de los trabajadores que sí perciben la cultura de su lugar de trabajo como favorable (63,7) y 10 puntos por debajo de la media nacional (59,1)
- Los trabajadores que perciben la cultura de su lugar de trabajo como favorable a su bienestar personal tienen una pérdida de productividad anual de 37,2 días, 20 días menos que los trabajadores que la perciben como desfavorable (57,0 días laborables al año)

La cultura del lugar de trabajo de mi organización apoya mi bienestar personal



Puntuación del MHI según «La cultura del lugar de trabajo de mi organización apoya mi bienestar personal»



Pérdida de productividad según «La cultura del lugar de trabajo de mi organización apoya mi bienestar personal»

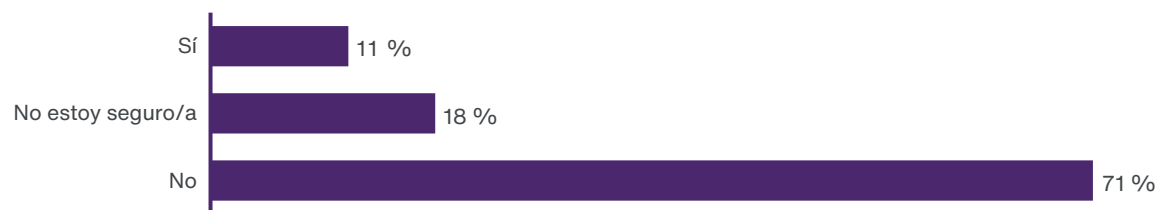


Intención de abandonar la organización.

Tres de cada diez trabajadores están considerando dejar su empleo o tienen dudas sobre si quedarse

- Siete de cada diez trabajadores (el 71 %) no están pensando en dejar su empleo; este grupo tiene la puntuación de salud mental más alta (64,0), cinco puntos por encima de la media nacional (59,1)
- Uno de cada diez trabajadores (el 11 %) está pensando en dejar su empleo; este grupo tiene la puntuación de salud mental más baja (45,0), 19 puntos por debajo de la de los trabajadores que no están pensando en irse (64,0) y 14 puntos por debajo de la media nacional (59,1)
- Los trabajadores que no están considerando dejar su empleo tienen una pérdida de productividad anual de 37,4 días, una diferencia de 25 días respecto a los trabajadores que están considerando un cambio (62,4 días laborables al año)

¿Estás pensando en dejar tu empleo?



Puntuación del MHI según «¿Estás pensando en dejar tu empleo?»



Pérdida de productividad según «¿Estás pensando en dejar tu empleo?»

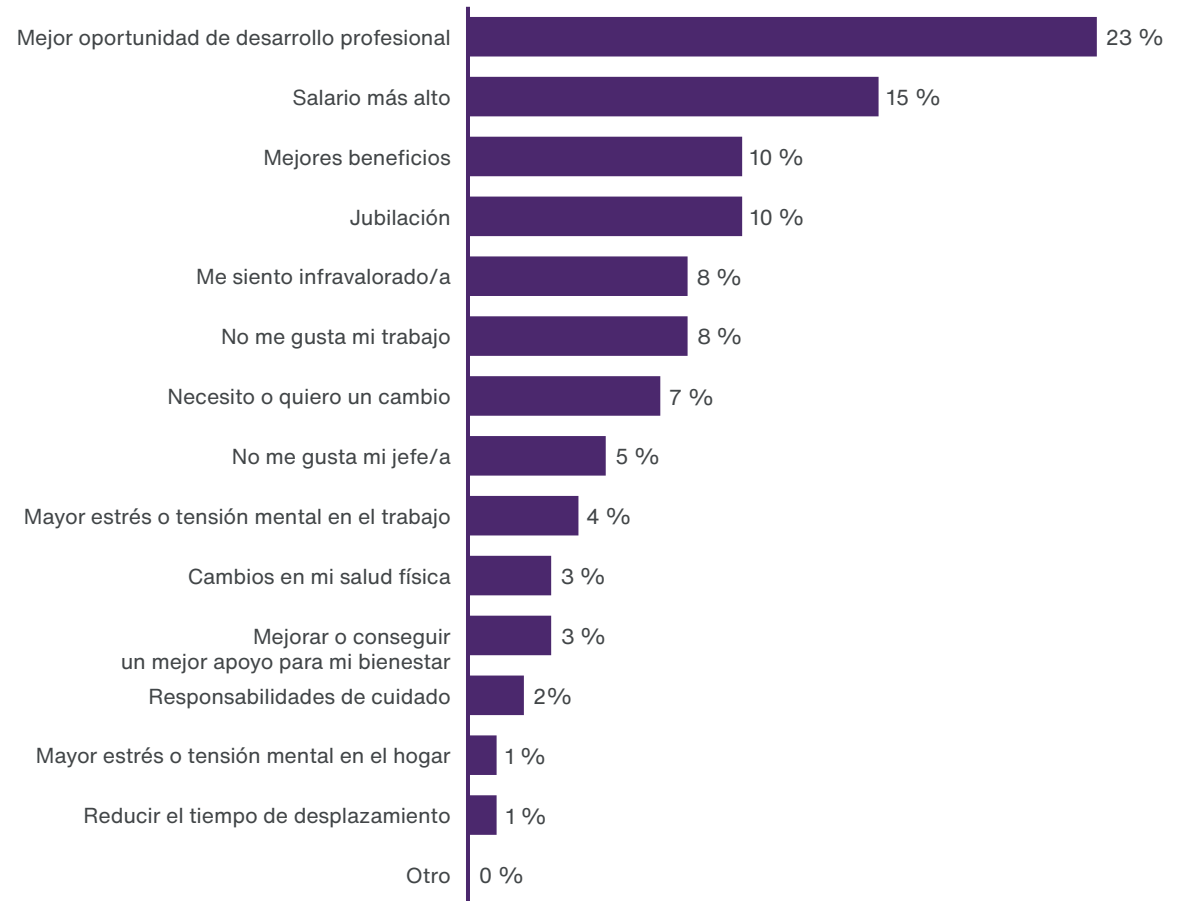


Las mejores oportunidades de desarrollo profesional y los mejores beneficios son los principales factores que motivan la intención de abandonar la organización.

- Casi una cuarta parte (el 23 %) de los trabajadores afirma que las mejores oportunidades de desarrollo profesional son la razón principal para considerar dejar su empleo; el 24 % señala los mejores beneficios; el 10 % lo atribuye a cambios en su salud física; y el 10 % afirma que se debe a que se sienten infravalorados
- Los trabajadores menores de 40 años, los padres y madres y los directivos tienen más probabilidades de señalar las mejores oportunidades de desarrollo profesional y los mejores beneficios como razones para dejar su empleo



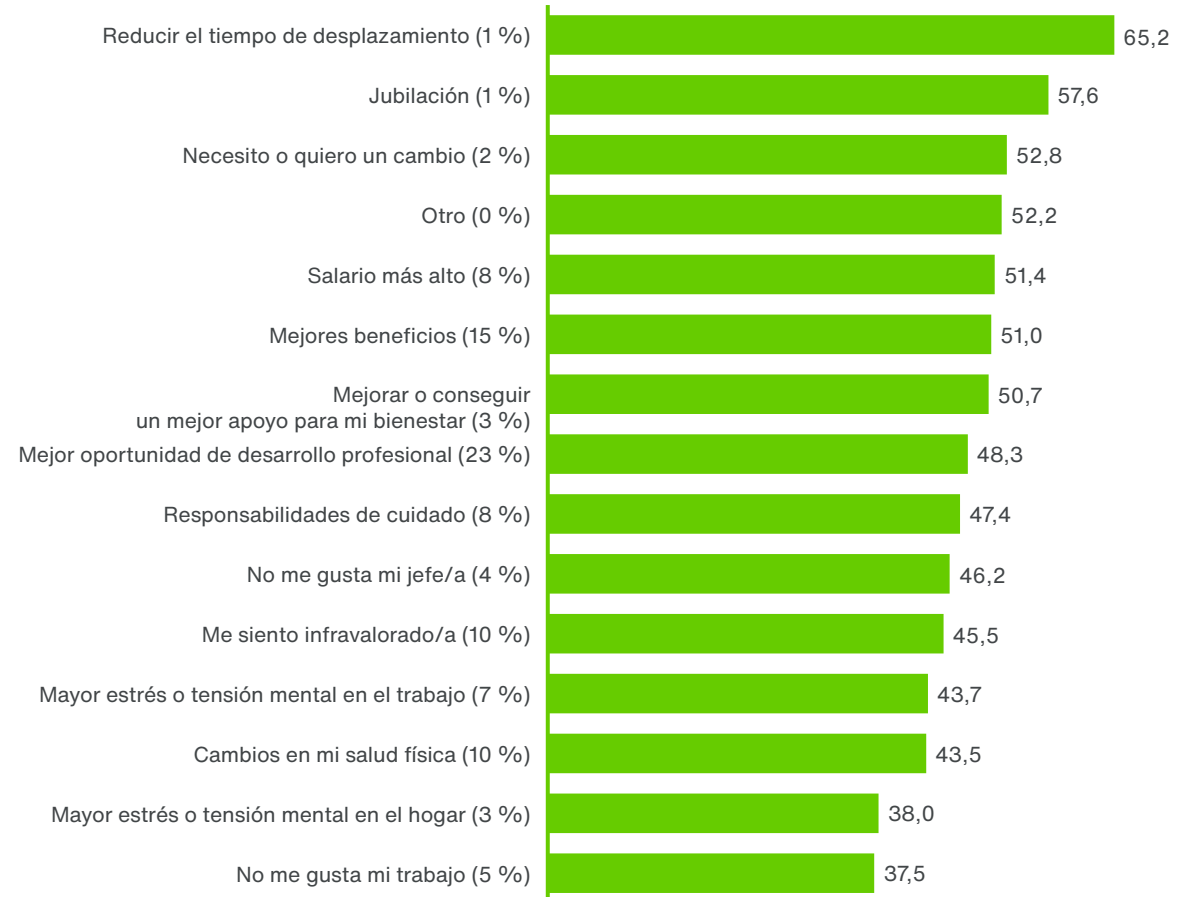
¿Cuál es la razón principal por la que estás pensando en dejar tu empleo?



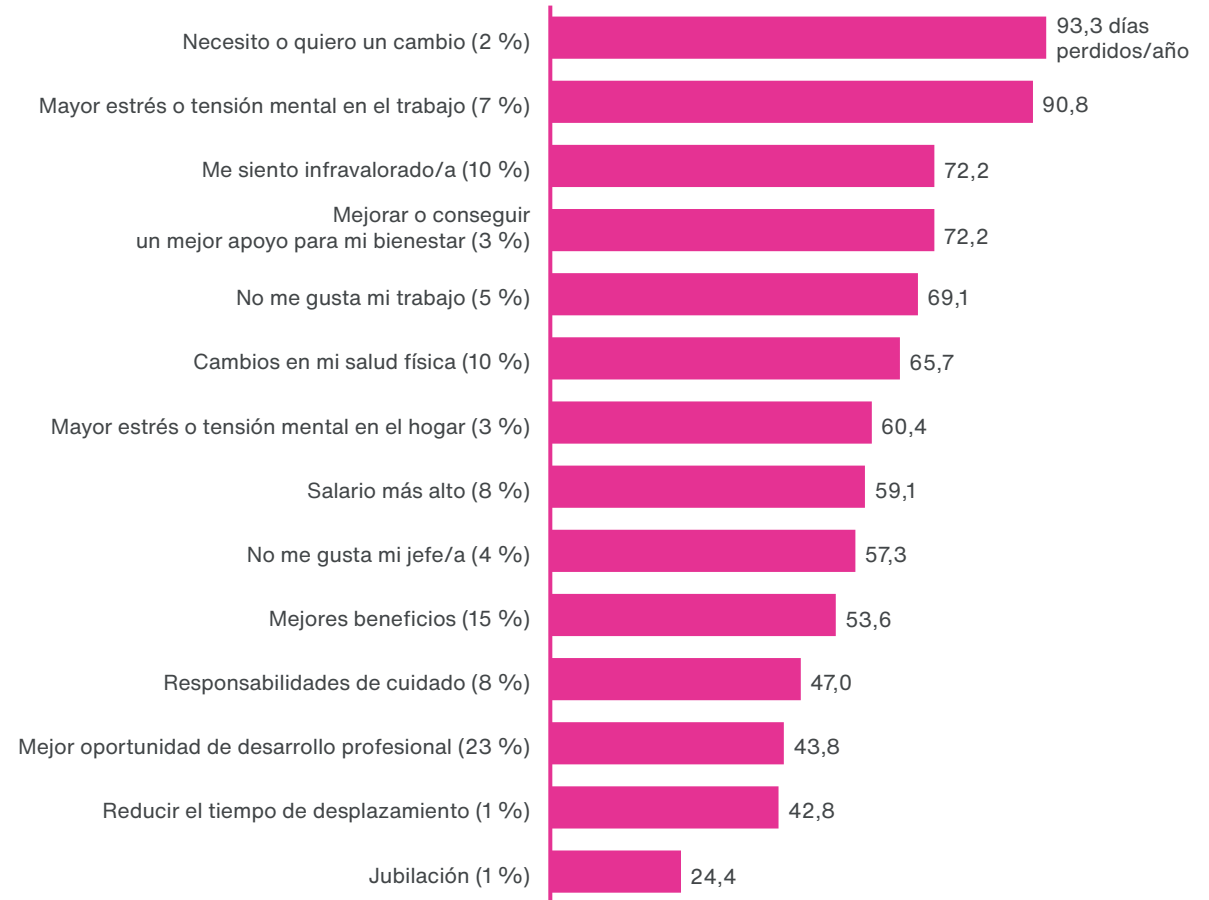
- La puntuación de salud mental del 15 % de los trabajadores que consideran dejar su empleo por mejores beneficios (51,0) es más de ocho puntos inferior a la media nacional (59,1); este grupo también experimenta una pérdida de productividad de 53,6 días al año.



Puntuación del MHI según «¿Cuál es la razón principal por la que estás pensando en dejar tu empleo?»



Pérdida de productividad según «¿Cuál es la razón principal por la que estás pensando en dejar tu empleo?»



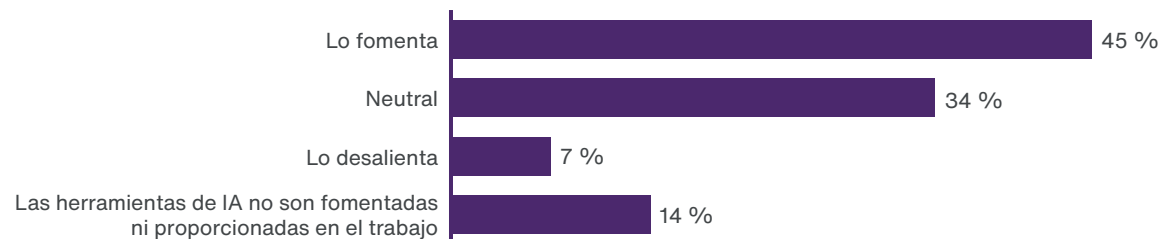
Integración de la IA en el entorno laboral.

Casi la mitad de los trabajadores tiene el apoyo de su organización para usar herramientas de IA en su trabajo.

- Más de dos de cada cinco trabajadores (el 45 %) reporta que su organización fomenta el uso de la IA; el 34 % se muestra neutral al respecto; el 7 % es desalentado de usar la IA; y el 14 % afirma que las herramientas de IA no son fomentadas ni proporcionadas en su lugar de trabajo
- Los directivos tienen casi un 70 % más de probabilidades que los no directivos de afirmar que su organización apoya o fomenta el uso de herramientas de IA en su trabajo
- La puntuación de salud mental más baja (51,2) corresponde al 7 % de los trabajadores que reporta que su organización desalienta el uso de herramientas de IA, más de ocho puntos por debajo de la de los trabajadores cuyas organizaciones fomentan el uso de la IA (59,7) y casi ocho puntos por debajo de la media nacional (59,1)



¿En qué medida tu organización apoya o fomenta el uso de herramientas de IA en tu trabajo?



Puntuación del MHI según «¿En qué medida tu organización apoya o fomenta el uso de herramienta de IA en tu trabajo?»

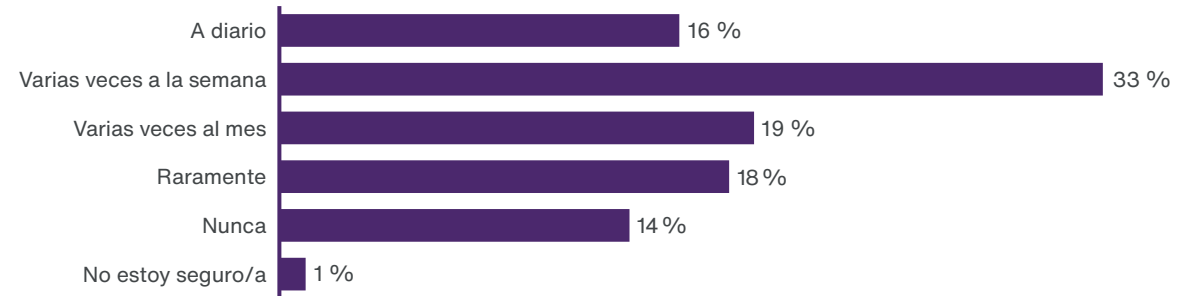


Entre los trabajadores que utilizan herramientas o tecnologías de IA en su trabajo, casi siete de cada diez reportan una mejora en la eficiencia.

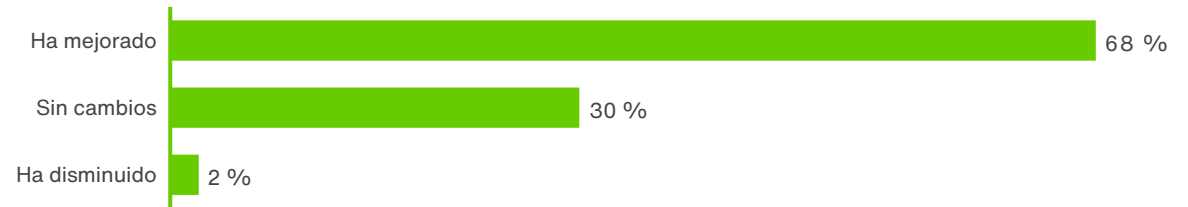
- Casi la mitad (el 49 %) de los trabajadores usa la IA en su trabajo al menos varias veces a la semana; un 19 % adicional la usa varias veces al mes
- Casi siete de cada diez trabajadores (el 68 %) que usan la IA reportan una mejora en la eficiencia
- Los directivos tienen tres veces más probabilidades que los no directivos de reportar que las herramientas o tecnologías de IA han mejorado su eficiencia en el trabajo



¿Con qué frecuencia utilizas herramientas o tecnologías de IA en tu trabajo actual?



¿Cómo describirías el impacto de las herramientas o tecnologías de IA en tu eficiencia en el trabajo?



Puntuación del MHI según «¿Cómo describirías el impacto de las herramientas o tecnologías de IA en tu eficiencia en el trabajo?»



Descripción general del Índice de Salud Mental de TELUS.

La salud mental y el bienestar de la población son fundamentales para la salud general y la productividad laboral. El Índice de Salud Mental mide el estado actual de la salud mental de los adultos en activo. Los aumentos y descensos en el MHI tienen como objetivo predecir los riesgos en términos de costes y productividad, e informar sobre la necesidad de inversión en apoyo a la salud mental por parte de empresas y gobiernos.

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

1. El Índice de Salud Mental (MHI) global.
2. Una sección de enfoque especial 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 1.000 personas que viven en España y que están empleadas actualmente o lo estuvieron en los seis meses anteriores. Los participantes se seleccionan para representar la distribución por edad, género, sector e área geográfica en España. Se pide a los encuestados que tengan en cuenta las dos semanas anteriores al responder cada pregunta. Los datos del presente informe se recopilaron entre el 25 de febrero y el 9 de marzo de 2026.

Cálculos

Para elaborar el Índice de Salud Mental, se aplica un sistema de puntuación de respuestas que convierte las respuestas individuales en valores numéricos. Los valores más altos se asocian a una mejor salud mental y a un menor riesgo para la salud mental. La suma de las puntuaciones se divide entre el número total de puntos posibles para obtener 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:

En dificultad 0-49

Vulnerable 50-79

Óptimo 80-100

Datos y análisis adicionales.

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

