

Índice de Salud Mental de TELUS.

España | T2 2026

TELUS Health

Índice de contenidos

1. Principales conclusiones: T2 2026 .. 3

2. El Índice de Salud Mental 7

Riesgo para la salud mental 8

Subpuntuaciones del Índice de Salud Mental.. 9

Ansiedad 10

Aislamiento 11

Productividad laboral 12

Riesgo financiero 13

Salud mental por género y edad. 14

Salud mental por situación laboral 14

Ahorros para imprevistos 14

3. El Índice de Salud Mental por sector 16

4. Enfoque especial 17

Salud financiera 17

Percepción de la salud financiera 17

Ansiedad financiera 22

El impacto del estrés financiero 24

Educación financiera 26

Remuneración y programas de jubilación o ahorro de la organización 27

Responsabilidades de cuidado y apoyo económico 32

Percepción de confianza y apoyo en el entorno laboral 34

Consumo de sustancias 36

5. Descripción general del Índice de Salud Mental de TELUS 41

Metodología 41

Cálculos 41

Principales conclusiones: T2 2026.



A pesar de una ligera mejora en la puntuación global de salud mental, dos de cada cinco trabajadores siguen presentando un riesgo alto para la salud mental, mientras que la ansiedad y la depresión continúan siendo las subpuntuaciones más bajas desde hace más de cuatro años.

- Con una puntuación de 59,8, la salud mental de los trabajadores muestra una ligera mejora respecto al primer trimestre de 2026.
- El 41 % de los trabajadores presenta un riesgo alto para la salud mental; el 43 %, un riesgo moderado; y el 16 %, un riesgo bajo.
- Todas las subpuntuaciones de salud mental, excepto el optimismo y el riesgo financiero, han mejorado respecto al trimestre anterior.
- La ansiedad y la depresión han sido las subpuntuaciones más bajas de salud mental durante más de cuatro años.
- El 45 % de los trabajadores afirma sentirse ansioso; el 44 %, sentirse deprimido; y el 32 % se siente aislado.
- El 29 % de los trabajadores reporta que su salud mental está impactando negativamente en su productividad laboral.
- El 29 % de los trabajadores carece de ahorros de emergencia para cubrir necesidades básicas.
- Los no directivos obtienen puntuaciones más altas que los directivos, y los trabajadores manuales obtienen puntuaciones más bajas que los trabajadores del sector servicios y los trabajadores de oficina.

Los datos muestran un vínculo directo y medible entre la percepción de los trabajadores sobre su situación financiera y su salud mental.

- El 69 % de los trabajadores se siente preocupado o ansioso por sus finanzas al menos parte del tiempo.
- El 32 % de los trabajadores se siente siempre o con frecuencia ansioso por el dinero; este grupo tiene las puntuaciones de salud mental más bajas: al menos 23 puntos menos que quienes rara vez o nunca sienten ansiedad por el dinero, y al menos 11 puntos menos que la media nacional.
- Los trabajadores que no se encuentran en una buena situación financiera obtienen puntuaciones casi 21 puntos más bajas en el Índice de Salud Mental que quienes tienen seguridad financiera, y casi 14 puntos más bajas que la media nacional.

La salud financiera puede afectar negativamente a la productividad, especialmente entre los trabajadores más jóvenes, las personas con responsabilidades de gestión y los padres y madres.

- El 21 % de los trabajadores reporta que el estrés financiero ha afectado negativamente su productividad laboral; este grupo obtiene puntuaciones 18 puntos más bajas en el Índice de Salud Mental que los trabajadores que reportan que no afecta su productividad, y casi 12 puntos más bajas que la media nacional.
- Los trabajadores menores de 40 años tienen dos veces y media más probabilidades que los mayores de 50 de reportar un impacto negativo del estrés financiero en su productividad.
- Los padres y madres tienen un 50 % más de probabilidades, y los directivos un 40 % más de probabilidades que sus respectivos grupos de comparación de reportar lo mismo.
- Los trabajadores sin ahorros de emergencia tienen más del doble de probabilidades de afirmar que su productividad se ha visto afectada.
- El 6 % de los trabajadores ha faltado al trabajo por completo debido al estrés financiero; la puntuación de salud mental de este grupo es casi 12 puntos inferior a la media nacional.

El coste de vida es el principal factor de ansiedad financiera; sin embargo, los trabajadores mayores de 50 años tienen un 60 % más de probabilidades que los trabajadores más jóvenes de señalar los ahorros para la jubilación como su principal preocupación.

- El 45 % de los trabajadores señala el coste de vida como el principal factor de su ansiedad financiera, por delante de los ahorros para la jubilación (14 %) y los ahorros de emergencia (14 %).
- Los efectos más frecuentes del estrés financiero son la ansiedad (34 %), las alteraciones del sueño (28 %), la disminución de la motivación o el compromiso (22 %) y la dificultad para concentrarse en el trabajo (13 %).
- Los trabajadores mayores de 50 años tienen un 60 % más de probabilidades que los menores de 40 de señalar los ahorros para la jubilación como su principal preocupación.

Existe una brecha entre los recursos que ofrecen las organizaciones y el conocimiento que tienen los trabajadores sobre ellos. Los trabajadores quieren más orientación sobre los programas de jubilación y ahorro, y la mayoría no entiende bien cómo funcionan.

- El 75 % de los trabajadores que contribuyen a un programa de jubilación o ahorro en el lugar de trabajo no entiende bien cómo funciona.
- Los trabajadores que no entienden en absoluto su programa de jubilación o ahorro en el lugar de trabajo obtienen una puntuación de salud mental casi 13 puntos inferior a la de quienes lo entienden bien.
- El 68 % de los trabajadores desea recursos o apoyo de su organización para la jubilación, las pensiones o los ahorros; estas son las categorías de apoyo más solicitadas.
- Los trabajadores sin ahorros de emergencia tienen un 50 % más de probabilidades de afirmar que no entienden en absoluto su programa de jubilación.
- Los hombres tienen un 50 % más de probabilidades que las mujeres de afirmar que entienden bien su programa.



Más de una cuarta parte de los trabajadores presta apoyo económico o cuidados a hijos adultos o padres mayores.

- El 15 % de los trabajadores presta apoyo financiero o cuidados a hijos adultos; el 12 %, a padres mayores; y el 4 %, a otros familiares (sin incluir a las personas dependientes menores de 18 años ni a su cónyuge o pareja).
- El 29 % señala un impacto negativo en su salud mental.
- El 23 % de los trabajadores señala un impacto negativo en sus finanzas.
- El 17 % señala una disminución de la productividad; el 17 %, una reducción de las horas de trabajo o los ingresos; el 15 %, un impacto en las relaciones familiares; y el 12 %, un impacto en las relaciones sociales.

La confianza en los responsables es limitada y su relación con la salud mental es clara.

- El 41 % de los trabajadores considera que su organización se preocupa tanto por su bienestar como por su productividad; otro 33 % considera que la organización prioriza la productividad sobre el bienestar.
- Existe una diferencia de 10 puntos en la puntuación de salud mental entre los trabajadores que creen que a su organización le importa su bienestar y quienes creen que le importa más la productividad que el bienestar.
- El 43 % de los trabajadores se sentiría cómodo hablando con su responsable sobre un problema de salud mental; el 31 % no se sentiría cómodo.
- Los trabajadores que no se sentirían cómodos revelando un problema de salud mental obtienen una puntuación de salud mental 11 puntos inferior a la de quienes sí se sentirían cómodos.



TELUS Health

El consumo de sustancias afecta al desempeño de muchos trabajadores, pero el temor a hablar de ello en el entorno laboral y el estigma pueden dificultar la búsqueda de ayuda.

- El 29 % de los trabajadores se sentiría cómodo hablando con su responsable si tuviera un problema de consumo de sustancias, mientras que el 46 % que no se sentiría cómodo obtiene una puntuación casi cuatro puntos más baja en el Índice de Salud Mental.
- El 20 % de los trabajadores reporta una menor capacidad para cumplir con los plazos; el 20 %, una disminución de la calidad o precisión del trabajo; el 17 %, un impacto en las relaciones con compañeros o responsables; el 16 %, dificultades para concentrarse en el trabajo; y el 16 % afirma que su asistencia se ha visto afectada por el consumo de sustancias.
- Las puntuaciones de salud mental de los trabajadores que reportan un impacto del consumo de sustancias en el trabajo oscilan entre 43,1 y 49,8, al menos 10 puntos por debajo de la media nacional.
- Incluso entre el 42 % de los trabajadores que reporta que el consumo de sustancias no afecta su trabajo, la salud mental sigue estando más de cinco puntos por debajo de la media nacional.
- El temor a revelar esta información en el lugar de trabajo (25 %) y el estigma o la vergüenza (22 %) son las principales barreras para buscar ayuda por problemas relacionados con el consumo de sustancias; les siguen la preferencia por afrontarlo por cuenta propia (18 %) y las preocupaciones sobre la confidencialidad (17 %).
- Los trabajadores que se enfrentan a largos tiempos de espera o a una disponibilidad limitada de atención obtienen una puntuación de salud mental casi 15 puntos inferior a la media nacional.

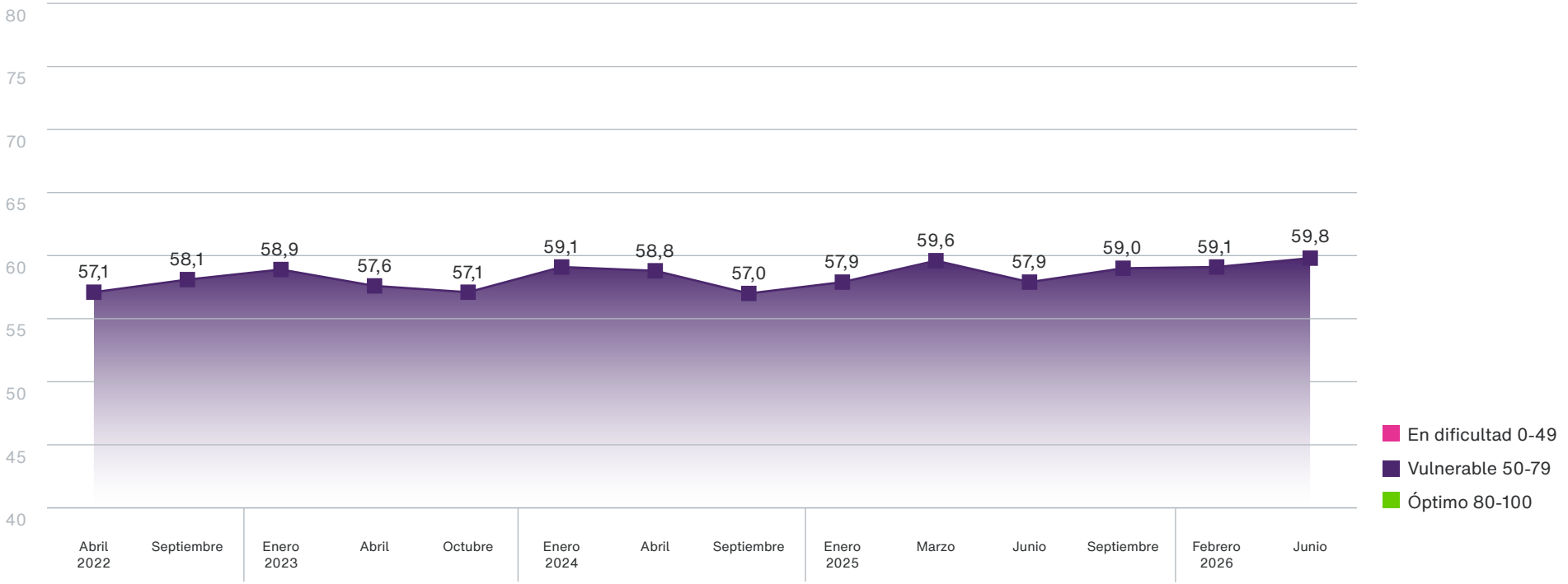


El Índice de Salud Mental.

Mes actual – Junio de 2026	Febrero 2026
59,8	59,1

El Índice de Salud Mental (MHI) global para el segundo trimestre de 2026 es de 59,8.

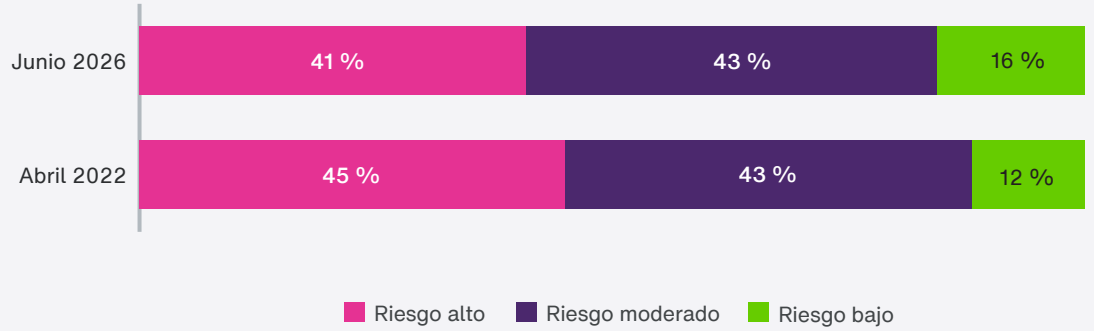
La salud mental de los trabajadores en España sigue reflejando una tensión significativa. Aunque este trimestre registra la puntuación más alta, el indicador se ha mantenido inestable durante más de tres años, con una variación de tres puntos.



Riesgo para la salud mental.

En el segundo trimestre de 2026, el 41 % de los trabajadores presenta un riesgo alto para la salud mental; el 43 %, un riesgo moderado; y el 16 %, un riesgo bajo. Más de cuatro años después del lanzamiento del Índice de Salud Mental en abril de 2022, la proporción de trabajadores del grupo de riesgo alto ha disminuido cuatro puntos porcentuales.





Aproximadamente el 30 % de los trabajadores del grupo de riesgo alto señala tener un diagnóstico de ansiedad o depresión; este porcentaje es del 7 % en el grupo de riesgo moderado y del 1 % en el grupo de riesgo bajo.

Subpuntuaciones del Índice de Salud Mental.

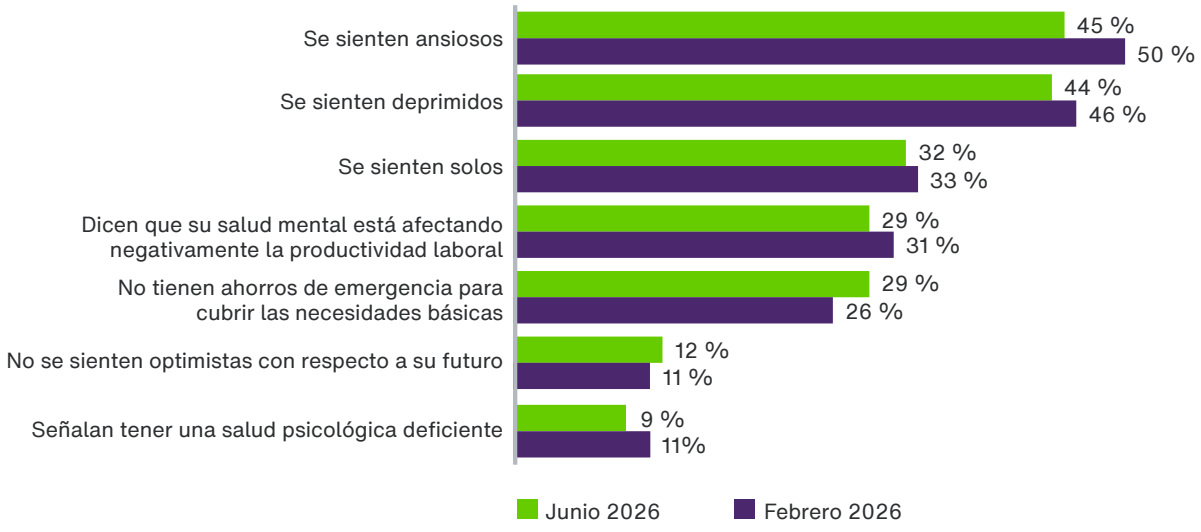
Durante más de cuatro años, la ansiedad (47,9) ha sido la subpuntuación más baja del Índice de Salud Mental, seguida de la depresión (49,8), el aislamiento (57,6), la productividad laboral (61,8), el optimismo (67,1) y el riesgo financiero (67,6). La salud psicológica (71,0) sigue siendo la subpuntuación más alta de salud mental en el segundo trimestre de 2026.

- La ansiedad y la depresión han sido las subpuntuaciones más bajas de salud mental durante más de cuatro años.
- Todas las subpuntuaciones de salud mental, excepto el optimismo y el riesgo financiero, han aumentado respecto al trimestre anterior.

Casi la mitad de los trabajadores (el 45 %) se siente ansioso; el 44 % se siente deprimido; el 32 % se siente aislado; el 29 % afirma que su salud mental está afectando negativamente a su productividad laboral; el 29 % no cuenta con ahorros para imprevistos para cubrir sus necesidades básicas; el 12 % no se siente optimista respecto a su futuro; y el 9 % señala tener una salud psicológica deficiente.

Subpuntuaciones del MHI	Junio de 2026	Febrero de 2026
Ansiedad	47,9	45,6
Depresión	49,8	48,0
Aislamiento	57,6	56,8
Productividad laboral	61,8	60,6
Optimismo	67,1	67,2
Riesgo financiero	67,6	69,3
Salud psicológica	71,0	70,4

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



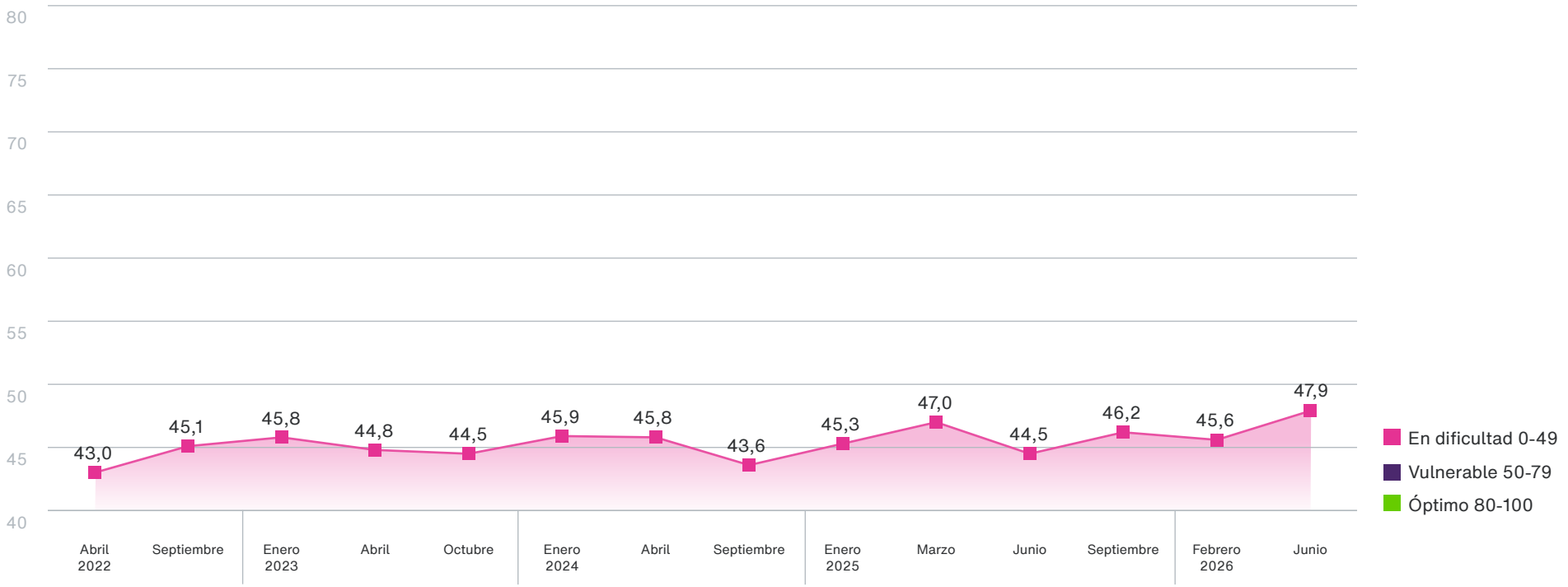
Ansiedad

En el segundo trimestre de 2026, el 45 % de los trabajadores afirma sentirse inquieto y nervioso con frecuencia.

Las subpuntuaciones de ansiedad han fluctuado hasta 2,5 puntos en total desde el lanzamiento del Índice en abril de 2022 hasta el primer trimestre de 2026. En el período actual, la subpuntuación ha aumentado 2,3 puntos, alcanzando su nivel más alto hasta la fecha. A pesar de este marcado aumento, la ansiedad sigue siendo la subpuntuación más baja de salud mental desde hace más de cuatro años.

Subpuntuación Junio de 2026

47,9



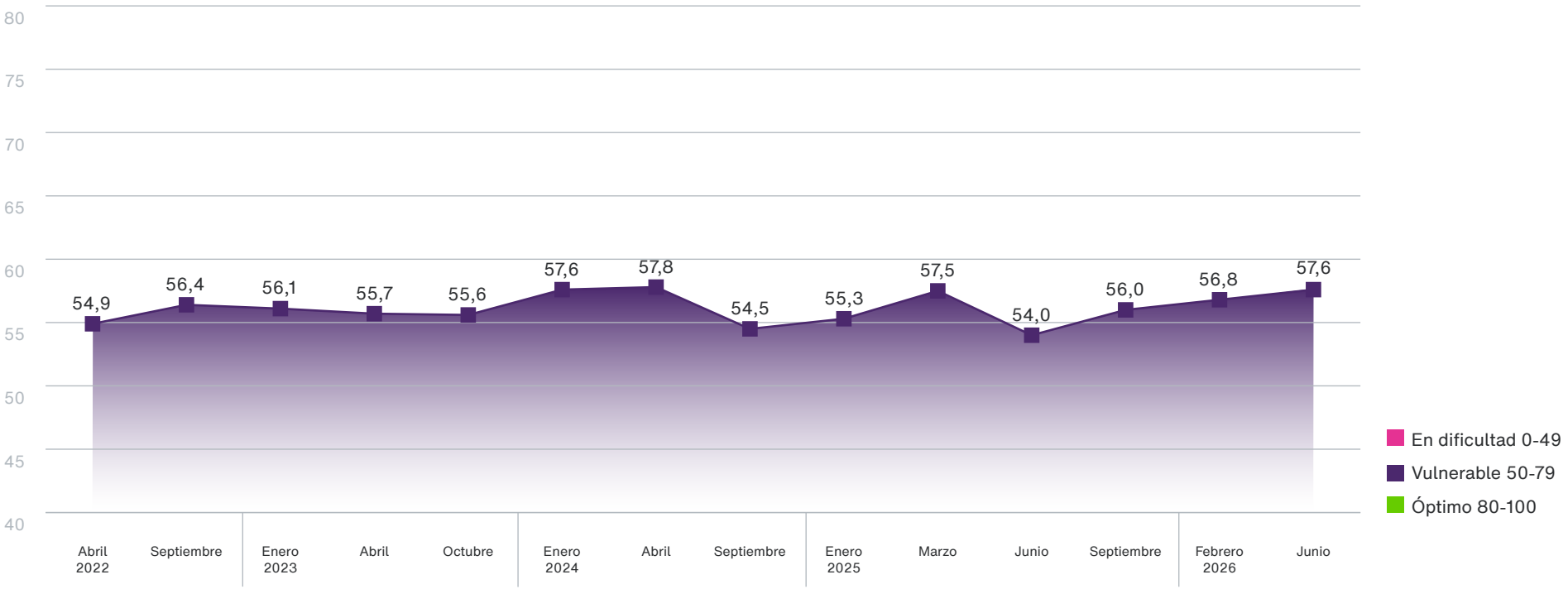
Aislamiento

En el segundo trimestre de 2026, el 32 % de los trabajadores afirma sentirse solo con frecuencia.

La subpuntuación de aislamiento mostró una marcada volatilidad durante el primer semestre de 2025. En marzo de 2025, las puntuaciones se acercaron a máximos históricos antes de caer bruscamente hasta un mínimo histórico en junio de 2025. La subpuntuación comenzó a recuperarse gradualmente en septiembre de 2025 y, finalmente, volvió a los niveles anteriores al descenso en el segundo trimestre de 2026.

Subpuntuación Junio de 2026

57,6



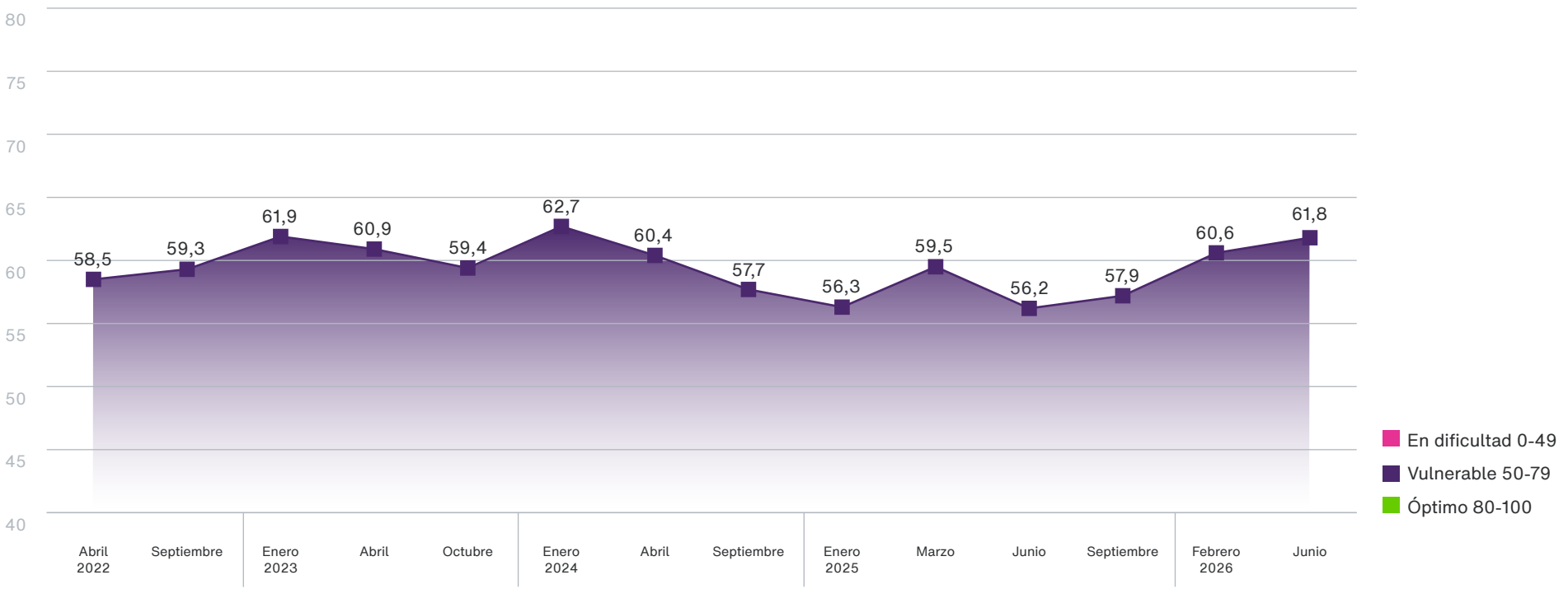
Productividad laboral

En el segundo trimestre de 2026, el 29 % de los trabajadores afirma que su salud mental está afectando negativamente a su productividad y a sus objetivos en el trabajo.

Tras caer a su nivel más bajo en junio de 2025, la subpuntuación de productividad laboral ha mejorado gradualmente. En el segundo trimestre de 2026, la subpuntuación de productividad laboral continúa mejorando y aumenta 1,2 puntos respecto al trimestre anterior.

Subpuntuación Junio de 2026

61,8



TELUS Health

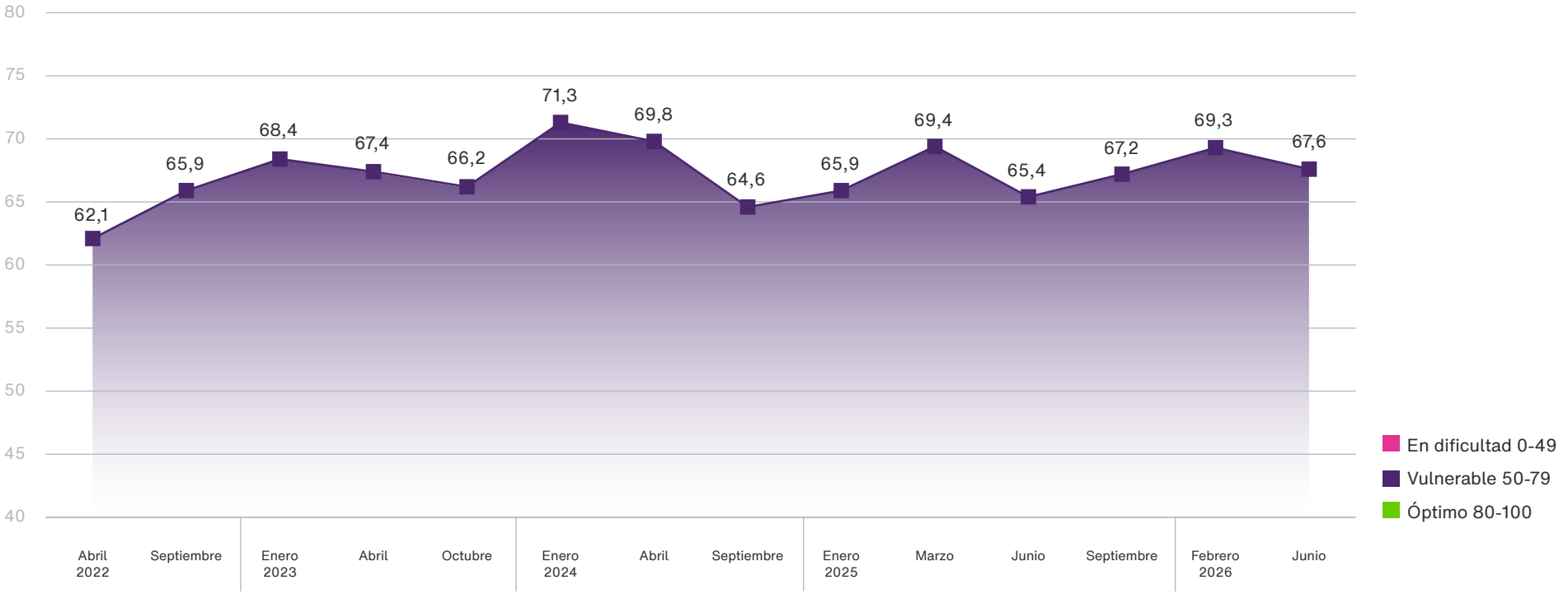
Riesgo financiero

En el segundo trimestre de 2026, el 29 % de los trabajadores carece de ahorros de emergencia para imprevistos o cubrir necesidades básicas.

Desde abril de 2022, la subpuntuación de riesgo financiero ha fluctuado de manera notable. Tras alcanzar un máximo en enero de 2024, la puntuación ha mantenido una tendencia descendente, con recuperaciones irregulares. En el segundo trimestre de 2026, la subpuntuación ha disminuido casi dos puntos.

Subpuntuación Junio de 2026

67,6



TELUS Health

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 el segundo trimestre de 2026, la puntuación de salud mental de las mujeres es de 56,9, frente a 62,5 en los hombres.
- Desde abril de 2022, las puntuaciones de salud mental han mejorado con la edad.

Salud mental por situación laboral.

- En general, el 2 % de los encuestados está desempleado y el 4 % señala una reducción de horas o de salario.
- Los trabajadores que han experimentado una reducción salarial respecto al mes anterior tienen la puntuación de salud mental más baja (39,4), seguidos de los encuestados que no están trabajando actualmente (48,7), los trabajadores con menos horas que el mes anterior (50,8) y los trabajadores sin cambios en su salario u horas (60,6).
- Los trabajadores de puestos operativos tienen una puntuación de salud mental más baja (56,0) que los trabajadores del sector servicios (59,5) y los trabajadores de oficina (61,1).
- Los trabajadores sin responsabilidades de gestión tienen una puntuación de salud mental más alta (60,5) que aquellos con responsabilidades de gestión (59,3).
- Los encuestados que trabajan en organizaciones con más de 10.000 empleados tienen la puntuación de salud mental más alta (64,5).
- Los encuestados que trabajan en organizaciones de entre 51 y 100 empleados tienen la puntuación de salud mental más baja (57,7).



Ahorros para imprevistos

- Los trabajadores sin ahorros para imprevistos siguen teniendo una puntuación de salud mental más baja (47,7) que el grupo en general (59,8). Los trabajadores con ahorros para imprevistos tienen una puntuación de salud mental de 64,8.

1 En la encuesta se incluyen los encuestados del MHI que han estado empleados en los últimos seis meses.

Situación laboral	Feb. de 2026	Junio de 2026
Empleado (sin cambios en horas/salario)	59,6	60,6
Empleado (menos horas respecto al mes anterior)	45,6	50,8
Empleado (reducción salarial respecto al mes anterior)	51,4	39,4
No trabaja actualmente	58,6	48,7

Grupo de edad	Feb. de 2026	Junio de 2026
20-29 años	54,0	52,0
30-39 años	55,3	57,3
40-49 años	58,3	58,7
50-59 años	61,5	60,4
60-69 años	66,0	68,2

N.º de hijos	Feb. de 2026	Junio de 2026
Sin hijos en el hogar	60,5	60,8
1 hijo	56,1	57,4
2 hijos	60,5	61,7
3 hijos o más	55,3	53,1

Género	Feb. de 2026	Junio de 2026
Hombres	62,0	62,5
Mujeres	56,3	56,9

Ingresos	Feb. de 2026	Junio de 2026
Menos de 10.000 €	39,9	45,5
De 10.000 € a menos de 20.000 €	51,8	51,8
De 20.000 € a menos de 30.000 €	54,8	54,7
De 30.000 € a menos de 50.000 €	59,4	59,6
De 50.000 € a menos de 70.000 €	64,7	65,6
De 70.000 € a menos de 100.000 €	65,5	66,6
100.000 € o más	72,0	71,1

Tamaño de la organización	Feb. de 2026	Junio de 2026
Autónomo/empresario individual	60,5	61,7
2-50 empleados	58,9	59,2
51-100 empleados	55,1	57,7
101-500 empleados	59,6	58,9
501-1.000 empleados	58,6	58,2
1.001-5.000 empleados	60,3	61,0
5.001-10.000 empleados	61,4	61,5
Más de 10.000 empleados	62,4	64,5

Cargo	Feb. de 2026	Junio de 2026
Directivo	60,0	59,3
No directivo	58,0	60,5

Entorno de trabajo	Feb. de 2026	Junio de 2026
Trabajo manual	55,6	56,0
Oficina/trabajo de escritorio	60,5	61,1
Sector servicios	57,9	59,5

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 Agricultura, Silvicultura y Pesca tienen la puntuación de salud mental más baja (43,5), seguidos de los trabajadores de Comercio al por Mayor y al por Menor (55,9) y de Hostelería y Restauración (55,9).

Los trabajadores de Industrias de la Información y la Cultura (excluidos los medios de comunicación y las telecomunicaciones) (65,2), Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (63,6) e Industria Manufacturera (63,2) tienen las puntuaciones de salud mental más altas en el segundo trimestre de 2026.



Sector	Junio de 2026	Febrero de 2026	Variación
Industrias de la Información y la Cultura (excluidos medios y telecomunicaciones)	65,2	56,5	8,7
Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	63,6	57,8	5,8
Artes, Entretenimiento y Recreación	60,4	56,3	4,1
Industria Manufacturera	63,2	59,4	3,8
Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	61,2	57,8	3,4
Agricultura, Silvicultura y Pesca	43,5	41,0	2,5
Educación	61,3	59,2	2,1
Transporte y Almacenamiento	61,5	59,7	1,8
Administración Pública y Defensa	60,4	58,8	1,6
Actividades Financieras y de Seguros	63,1	62,0	1,1
Hostelería y Restauración	55,9	55,0	0,9
Tecnología	63,0	62,5	0,5
Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	57,4	57,5	-0,1
Otras Actividades de Servicios	58,5	58,6	-0,1
Comercio al por Mayor y al por Menor	55,9	56,9	-1,0
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	61,9	63,4	-1,5
Construcción	57,8	59,9	-2,1
Medios de Comunicación y Telecomunicaciones	59,0	64,7	-5,7

Enfoque especial

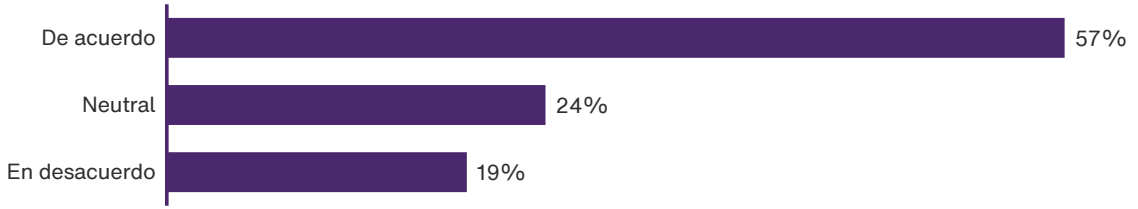
Salud financiera

Percepción de la salud financiera.

Aunque casi tres de cada cinco trabajadores afirman que su situación financiera es buena, uno de cada cinco sigue teniendo inseguridad financiera.

- El 57 % de los trabajadores afirma encontrarse en una buena situación financiera; la puntuación de salud mental de este grupo (66,7) es siete puntos más alta que la media nacional (59,8).
- Casi uno de cada cinco trabajadores (el 19 %) afirma no encontrarse en una buena situación financiera; este grupo tiene la puntuación de salud mental más baja (46,1), casi 21 puntos menos que los trabajadores que afirman encontrarse en una buena situación financiera (66,7) y casi 14 puntos menos que la media nacional (59,8).
- Los trabajadores con ingresos anuales del hogar inferiores a 50.000 € tienen cuatro veces más probabilidades que quienes tienen ingresos anuales del hogar superiores a 50.000 € de reportar que no se encuentran en una buena situación financiera.
- Los trabajadores sin ahorros de emergencia tienen tres veces más probabilidades que los trabajadores con ahorros de emergencia de señalar que no se encuentran en una buena situación financiera.

Me encuentro en una buena situación financiera



Puntuación del MHI según «Me encuentro en una buena situación financiera»





Casi tres cuartas partes de los trabajadores afirman que su situación financiera se ha mantenido igual durante los últimos tres meses; más de uno de cada siete afirma que ha empeorado.

- El 72 % de los trabajadores reporta que su situación financiera no ha cambiado durante los últimos tres meses; este grupo tiene la puntuación de salud mental más alta (62,0), más de dos puntos por encima de la media nacional (59,8).
- El 14 % de los trabajadores afirma que su situación financiera ha mejorado durante los últimos tres meses; la puntuación de salud mental de este grupo (60,7) es un punto más alta que la media nacional (59,8).
- Los trabajadores menores de 40 años tienen casi el doble de probabilidades que los mayores de 50 de reportar que su situación financiera ha mejorado durante los últimos tres meses.
- Los directivos tienen un 60 % más de probabilidades que los no directivos de reportar que su situación financiera ha mejorado durante los últimos tres meses.

Durante los últimos tres meses, mi situación financiera...



- La puntuación de salud mental más baja (48,4) corresponde al 15 % de los trabajadores que reporta que su situación financiera ha empeorado durante los últimos tres meses; es más de 12 puntos inferior a la de los trabajadores que reportan una mejora (60,7) y más de 11 puntos inferior a la media nacional (59,8).
- Los trabajadores sin ahorros de emergencia tienen el doble de probabilidades que los trabajadores con ahorros de emergencia de reportar que su situación financiera ha empeorado durante los últimos tres meses.
- Los trabajadores con ingresos anuales del hogar inferiores a 50.000 € tienen tres veces más probabilidades que quienes tienen ingresos anuales del hogar superiores a 50.000 € de reportar que su situación financiera ha empeorado durante los últimos tres meses.

Puntuación del MHI según «Durante los últimos tres meses, mi situación financiera...»



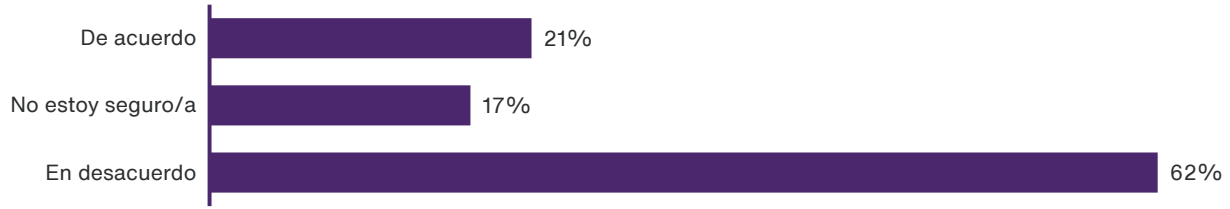




Uno de cada cinco trabajadores afirma que su situación financiera personal ha afectado negativamente a su productividad laboral durante los últimos tres meses, con un mayor impacto entre los trabajadores más jóvenes, las personas con responsabilidades de gestión y los padres y madres.

- El 62 % de los trabajadores afirma que su situación financiera personal no ha afectado su productividad laboral; la puntuación de salud mental de este grupo (66,6) es casi siete puntos más alta que la media nacional (59,8).
- El 21 % de los trabajadores afirma que su situación financiera personal ha afectado negativamente su productividad laboral durante los últimos tres meses; la puntuación de salud mental de este grupo (48,2) es más de 18 puntos inferior a la de los trabajadores que no están de acuerdo (66,6) y casi 12 puntos inferior a la media nacional (59,8).
- Los trabajadores menores de 40 años tienen dos veces y media más probabilidades que los mayores de 50 de reportar un impacto negativo en su productividad laboral durante los últimos tres meses.

Mi situación financiera personal ha afectado negativamente a mi productividad laboral durante los últimos tres meses



- Los trabajadores sin ahorros de emergencia tienen más del doble de probabilidades que los trabajadores con ahorros de emergencia de reportar un impacto negativo en su productividad laboral durante los últimos tres meses.
- Los trabajadores con ingresos anuales del hogar inferiores a 50.000 € tienen más del doble de probabilidades que quienes tienen ingresos anuales del hogar superiores a 50.000 € de reportar un impacto negativo en su productividad laboral durante los últimos tres meses.
- Los padres y madres tienen un 50 % más de probabilidades que quienes no tienen hijos de reportar un impacto negativo en su productividad laboral durante los últimos tres meses.
- Los directivos tienen un 40 % más de probabilidades que los no directivos de reportar un impacto negativo en su productividad laboral durante los últimos tres meses.

Puntuación del MHI según «Mi situación financiera personal ha afectado negativamente a mi productividad laboral durante los últimos tres meses»



Ansiedad financiera

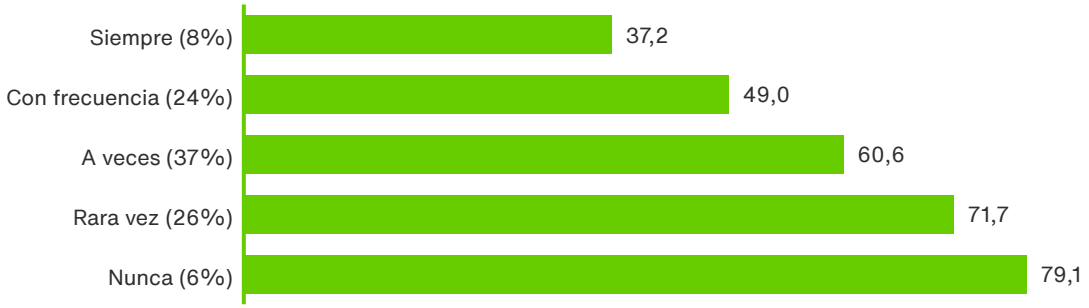
Casi siete de cada diez trabajadores se sienten preocupados o ansiosos por su situación financiera; los trabajadores más jóvenes y los padres y madres tienen más probabilidades de sentirse así siempre o con frecuencia.

- Casi un tercio de los trabajadores (el 32 %) se siente siempre o con frecuencia preocupado o ansioso por su situación financiera; este grupo tiene las puntuaciones de salud mental más bajas (37,2 y 49,0, respectivamente), al menos 22 puntos menos que los trabajadores que rara vez o nunca se sienten preocupados (71,7 y 79,1, respectivamente), y al menos 11 puntos menos que la media nacional (59,8).
- Los trabajadores menores de 40 años tienen el doble de probabilidades que los mayores de 50 de sentirse siempre o con frecuencia preocupados o ansiosos por su situación financiera.
- Los trabajadores con ingresos anuales del hogar inferiores a 50.000 € tienen el doble de probabilidades que quienes tienen ingresos anuales del hogar superiores a 50.000 € de sentirse siempre o con frecuencia preocupados o ansiosos por su situación financiera.
- Los padres y madres tienen un 30 % más de probabilidades que quienes no tienen hijos de sentirse siempre o con frecuencia preocupados o ansiosos por su situación financiera.
- El 32 % de los trabajadores rara vez o nunca se siente preocupado o ansioso por su situación financiera; las puntuaciones de salud mental de este grupo (71,7 y 79,1, respectivamente) son al menos 12 puntos más altas que la media nacional (59,8).

¿Con qué frecuencia se siente preocupado/a o ansioso/a por su situación financiera?



Puntuación del MHI según «¿Con qué frecuencia se siente preocupado/a o ansioso/a por su situación financiera?»



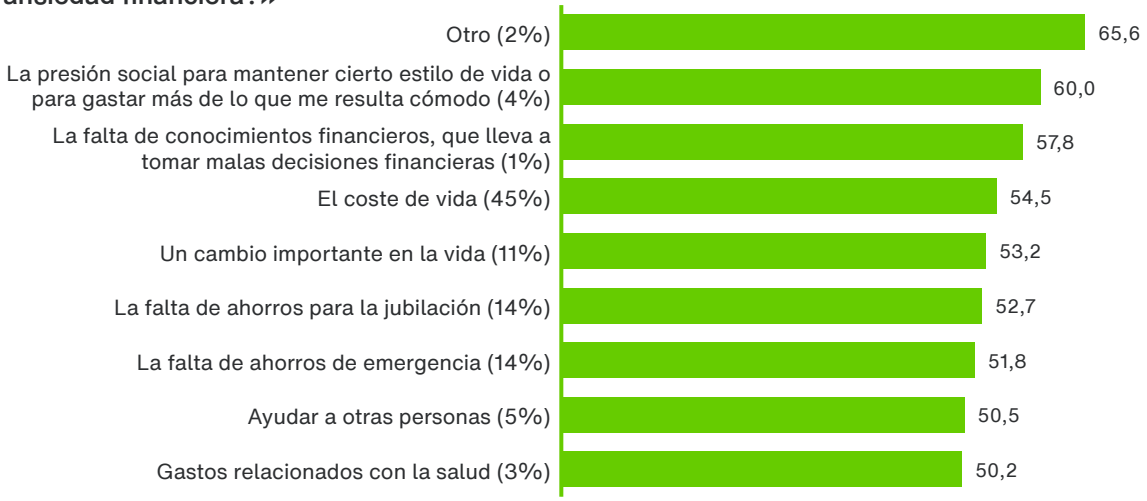
Casi la mitad de los trabajadores señala el coste de vida como su principal fuente de ansiedad financiera.

- El 45 % de los trabajadores afirma que el coste de vida es el principal factor de su ansiedad financiera; el 14 % afirma que se debe a la falta de ahorros para la jubilación, y el 14 %, a la falta de ahorros de emergencia.
- La puntuación de salud mental del 45 % que señala el coste de vida como el principal factor de su ansiedad financiera (54,5) es más de cinco puntos inferior a la media nacional (59,8).
- Los trabajadores mayores de 50 años tienen un 60 % más de probabilidades que los menores de 40 de reportar que la falta de ahorros para la jubilación es el factor de su ansiedad financiera.
- La puntuación de salud mental más baja (50,2) corresponde al 3 % de los trabajadores que reporta que los gastos relacionados con la salud son el principal factor de su ansiedad financiera; es casi 10 puntos inferior a la media nacional (59,8).

¿Cuál de los siguientes factores contribuye más a su ansiedad financiera?



Puntuación del MHI según «¿Cuál de los siguientes factores contribuye más a su ansiedad financiera?»

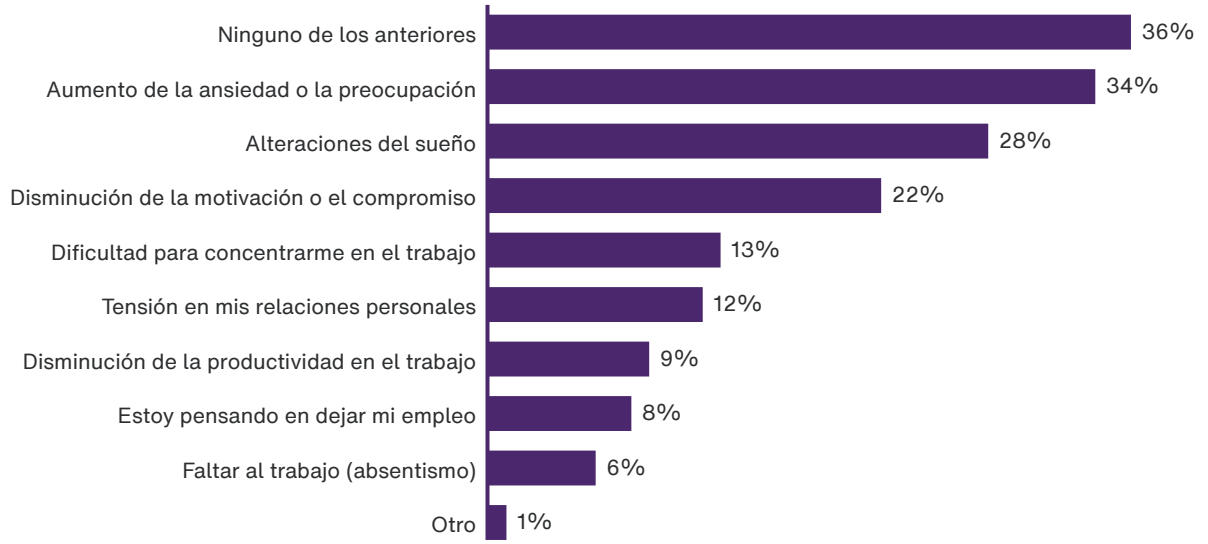


El impacto del estrés financiero.

La ansiedad, las alteraciones del sueño y la falta de motivación son los efectos más frecuentes del estrés financiero.

- Más de un tercio de los trabajadores (el 34 %) afirma haber experimentado un aumento de la ansiedad como consecuencia del estrés financiero; el 28 % señala alteraciones del sueño; el 22 %, una disminución de la motivación o el compromiso; el 13 %, dificultades para concentrarse en el trabajo debido al estrés financiero; y el 12 %, tensión en sus relaciones personales.
- Las puntuaciones de salud mental de los trabajadores que señalan efectos del estrés financiero oscilan entre 50,7 (alteraciones del sueño) y un mínimo de 45,9 (tensión en las relaciones personales); son al menos nueve puntos inferiores a la media nacional (59,8).

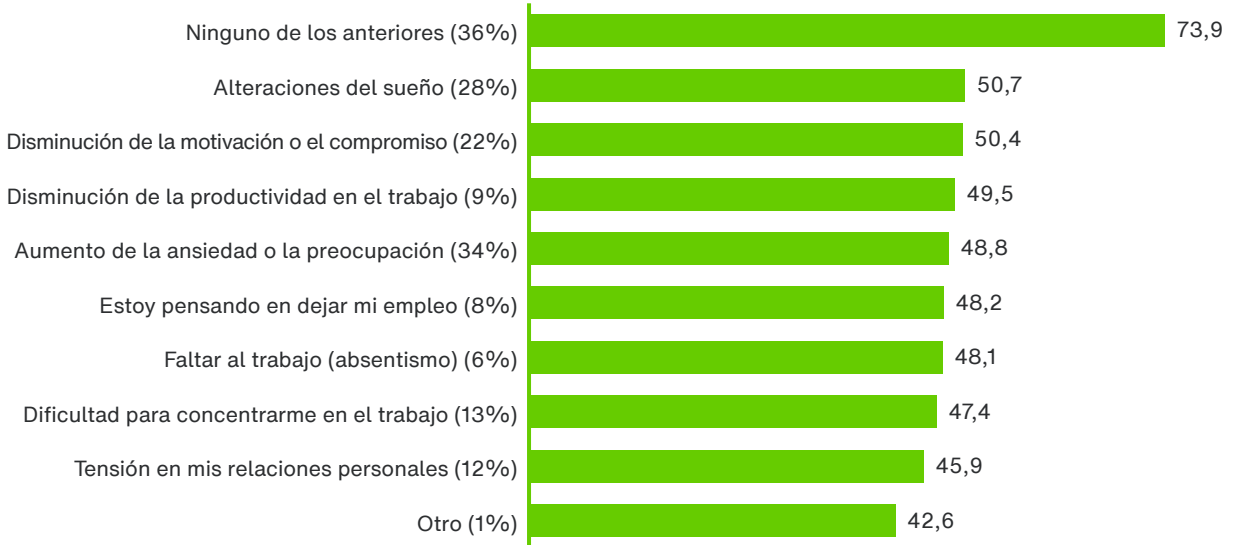
¿Cuáles de los siguientes efectos, si los ha habido, ha experimentado como consecuencia del estrés financiero?



- La puntuación de salud mental más baja (45,9) corresponde al 12 % de los trabajadores que señalan tensión en sus relaciones personales debido al estrés financiero; es 28 puntos inferior a la de los trabajadores que señalan que no les afecta (73,9) y casi 14 puntos inferior a la media nacional (59,8).
- El 36 % de los trabajadores afirma que el estrés financiero no les afecta; la puntuación de salud mental de este grupo (73,9) es más de 14 puntos superior a la media nacional (59,8).



Puntuación del MHI según «¿Cuáles de los siguientes efectos, si los ha habido, ha experimentado como consecuencia del estrés financiero?»



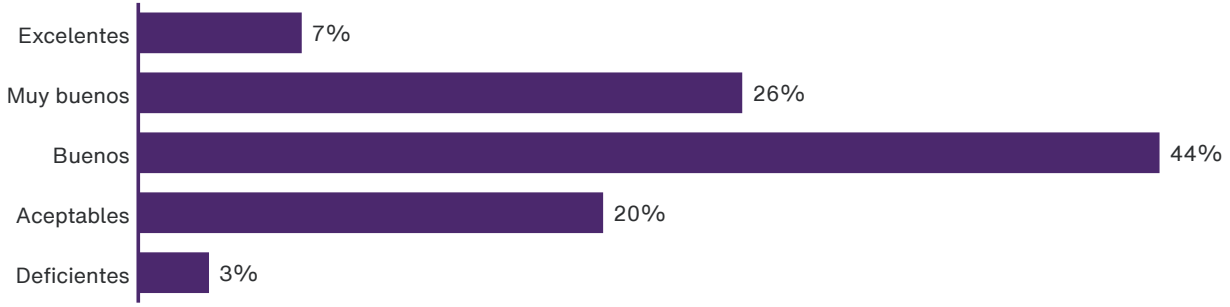
TELUS Health

Educación financiera

Un tercio de los trabajadores califica sus conocimientos financieros como muy buenos o excelentes; el 23 % los califica como aceptables o deficientes.

- El 33 % de los trabajadores califica sus conocimientos financieros como muy buenos o excelentes; las puntuaciones de salud mental de este grupo (61,4 y 66,5, respectivamente) son al menos un punto superiores a la media nacional (59,8).
- Casi una cuarta parte de los trabajadores (el 23 %) califica sus conocimientos financieros generales como aceptables o deficientes; este grupo tiene las puntuaciones de salud mental más bajas (55,4 y 49,4, respectivamente), al menos seis puntos menos que quienes califican sus conocimientos financieros como excelentes o muy buenos, y al menos cuatro puntos menos que la media nacional (59,8).

¿Cómo calificaría sus conocimientos financieros generales?



Puntuación del MHI según «¿Cómo calificaría sus conocimientos financieros generales?»



TELUS Health

Remuneración y programas de jubilación o ahorro de la organización.

Un tercio de los trabajadores afirma recibir una remuneración justa por su trabajo, mientras que otro tercio afirma que no la recibe.

- El 32 % de los trabajadores afirma recibir una remuneración justa por el trabajo que realiza; la puntuación de salud mental de este grupo (66,9) es más de siete puntos superior a la media nacional (59,8).
- La puntuación de salud mental más baja (53,7) corresponde al 33 % de los trabajadores que afirma no recibir una remuneración justa por el trabajo que realiza; es más de 13 puntos inferior a la de los trabajadores que consideran que reciben una remuneración justa (66,9) y más de seis puntos inferior a la media nacional (59,8).
- Los trabajadores con ingresos anuales del hogar inferiores a 50.000 € tienen un 60 % más de probabilidades que quienes tienen ingresos anuales del hogar superiores a 50.000 € de afirmar que no reciben una remuneración justa por el trabajo que realizan.

Recibo una remuneración justa por el trabajo que realizo



Puntuación del MHI según «Recibo una remuneración justa por el trabajo que realizo»





Tres cuartas partes de los trabajadores que contribuyen a programas de jubilación o ahorro de su organización no entienden bien cómo funcionan.

- Casi un tercio de los trabajadores (el 32 %) tiene una comprensión general del funcionamiento de sus programas de jubilación o ahorro en el lugar de trabajo, pero no tiene claros algunos detalles; el 28 % tiene una comprensión limitada del funcionamiento del programa y el 15 % no lo entiende en absoluto.
- La puntuación de salud mental más baja (52,7) corresponde al 15 % de los trabajadores que no entiende en absoluto cómo funcionan sus programas de jubilación o ahorro en el lugar de trabajo; es casi 13 puntos inferior a la de los trabajadores que los entienden muy bien (65,4) y más de siete puntos inferior a la media nacional (59,8).
- Los trabajadores sin ahorros de emergencia tienen un 50 % más de probabilidades que los trabajadores con ahorros de emergencia de señalar que no entienden en absoluto cómo funcionan los programas.

Si contribuye a un programa de jubilación o ahorro de su organización, ¿entiende cómo funciona?



- Los trabajadores con ingresos anuales del hogar inferiores a 50.000 € tienen un 40 % más de probabilidades que quienes tienen ingresos anuales del hogar superiores a 50.000 € de señalar que no entienden en absoluto cómo funcionan los programas.
- El 25 % de los trabajadores que contribuye a un programa de jubilación o ahorro en el lugar de trabajo entiende muy bien cómo funcionan estos programas; la puntuación de salud mental de este grupo (65,4) es casi seis puntos superior a la media nacional (59,8).
- Los hombres tienen un 50 % más de probabilidades que las mujeres de afirmar que entienden muy bien cómo funcionan sus programas de jubilación o ahorro en el lugar de trabajo.

Puntuación del MHI según «Si contribuye a un programa de jubilación o ahorro de su organización, ¿entiende cómo funciona?»



Más de dos tercios de los trabajadores quieren que su organización proporcione recursos, información o apoyo sobre la jubilación y los planes de pensiones o ahorro.

- El 39 % de los trabajadores quiere que su organización ofrezca recursos, información o apoyo sobre el ahorro para la jubilación; el 29 % quiere apoyo para sus planes de pensiones o ahorro; el 22 %, apoyo para seguros o protección financiera; el 17 %, apoyo para los ahorros para imprevistos; el 16 %, apoyo en materia de inversión; y el 14 %, apoyo para la gestión de deudas y la planificación fiscal.



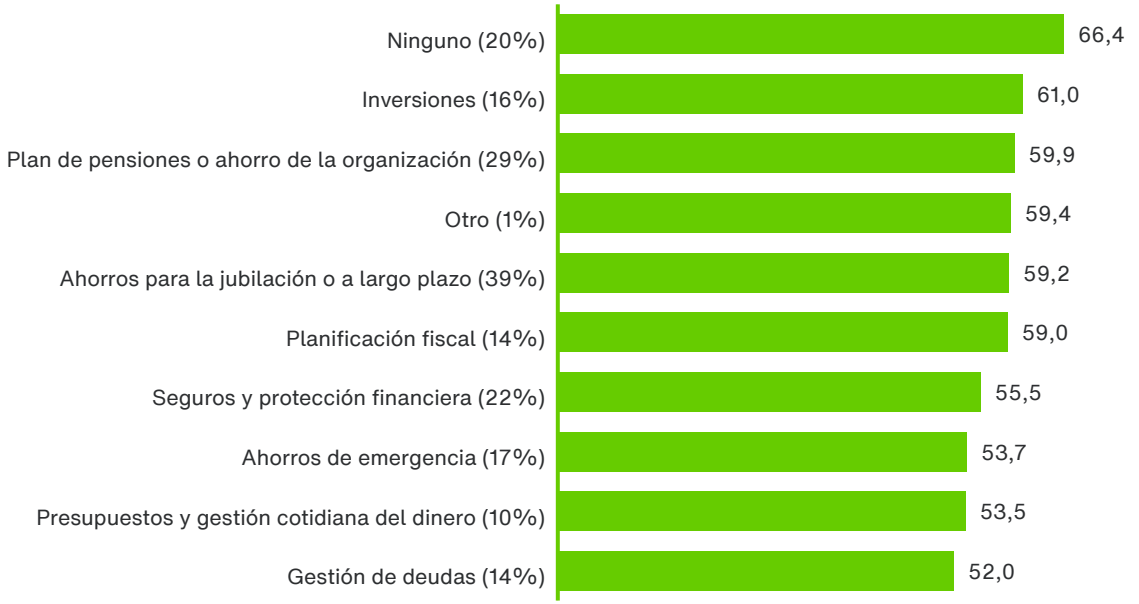
¿Sobre cuáles de los siguientes temas financieros desearía que su organización ofreciera recursos, información o apoyo?



- La puntuación de salud mental más baja (52,0) corresponde al 14 % de los trabajadores que quiere apoyo de la organización para la gestión de deudas; es casi ocho puntos inferior a la media nacional (59,8).
- El 20 % de los trabajadores no quiere que su organización proporcione recursos, comunicaciones o apoyo sobre ningún tema financiero; este grupo tiene la puntuación de salud mental más alta (66,4), casi siete puntos por encima de la media nacional (59,8).



Puntuación del MHI según «¿Sobre cuáles de los siguientes temas financieros desearía que su organización ofreciera recursos, información o apoyo?»

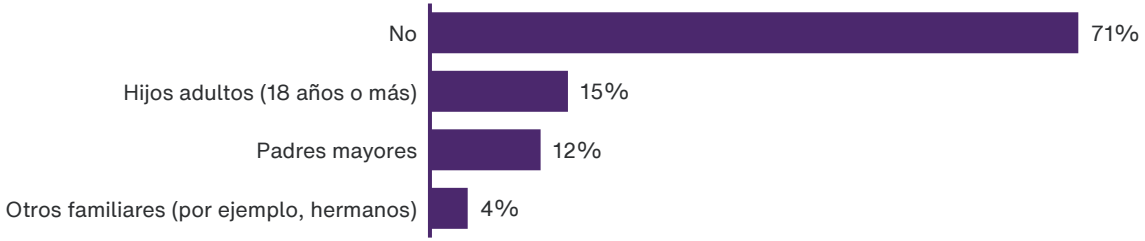


Responsabilidades de cuidado y apoyo económico.

Más de una cuarta parte de los trabajadores presta apoyo económico o cuidados a hijos adultos o a sus padres mayores.

- El 15 % de los trabajadores brinda apoyo económico o cuidados a sus hijos adultos; el 12 %, cuidados o apoyo económico a sus padres mayores; y el 4 %, apoyo económico o cuidados a otros familiares.
- Las puntuaciones de salud mental de los trabajadores que brindan cuidados o apoyo económico oscilan entre 57,1 (hijos adultos) y 50,1 (otros familiares), casi tres puntos por debajo de la media nacional (59,8).
- El 71 % de los trabajadores no presta apoyo económico ni cuidados a familiares a su cargo (sin incluir a los hijos menores de 18 años ni al cónyuge o la pareja); la puntuación de salud mental de este grupo (61,7) es dos puntos superior a la media nacional (59,8).

Sin incluir a los hijos menores de 18 años ni a su cónyuge o pareja, ¿presta actualmente apoyo económico o cuidados a alguno de los siguientes familiares a su cargo?



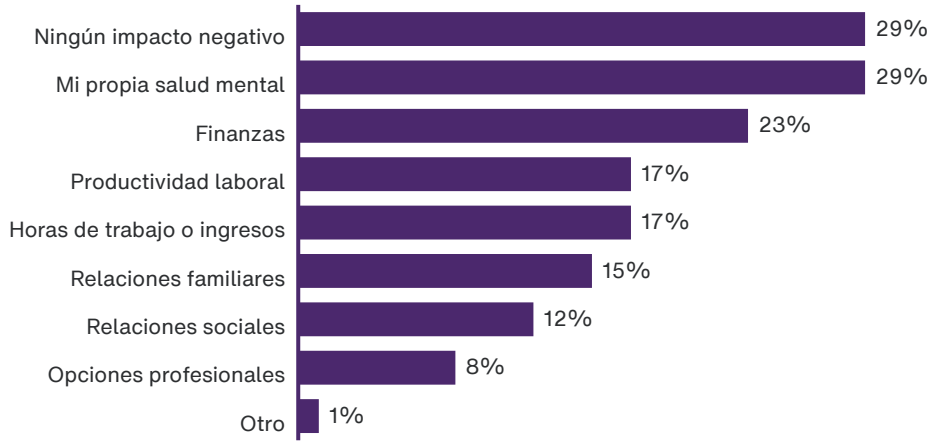
Puntuación del MHI según «Sin incluir a los hijos menores de 18 años ni a su cónyuge o pareja, ¿presta actualmente apoyo económico o cuidados a alguno de los siguientes familiares a su cargo?»



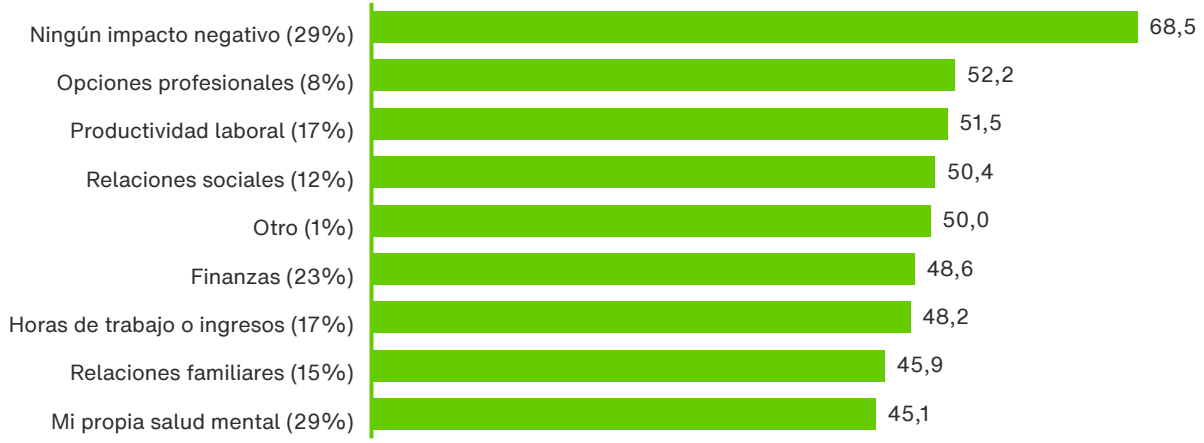
Los trabajadores que prestan apoyo económico o cuidados señalan con mayor frecuencia un impacto negativo en su salud mental, sus finanzas y su productividad laboral.

- El 29 % de los trabajadores que brinda apoyo financiero o cuidados reporta un impacto negativo en su salud mental; el 23 %, un impacto negativo en sus finanzas; el 17 %, un impacto negativo en su productividad laboral; el 17 %, un impacto negativo en sus horas de trabajo o ingresos; y el 15 %, un impacto negativo en sus relaciones familiares.
- La puntuación de salud mental más baja (45,1) corresponde al 29 % de los trabajadores que afirman que brindar apoyo financiero o cuidados ha afectado negativamente su salud mental; es más de 23 puntos inferior a la de los trabajadores que reportan que no les ha afectado negativamente (68,5) y casi 15 puntos inferior a la media nacional (59,8).
- Los padres y madres tienen un 40 % más de probabilidades que quienes no tienen hijos de reportar que brindar apoyo financiero o cuidados ha afectado negativamente su salud mental.
- El 29 % de los trabajadores afirma que prestar apoyo económico o cuidados no ha tenido ningún efecto negativo: la puntuación de salud mental de este grupo (68,5) es casi nueve puntos superior a la media nacional (59,8).

¿Ha afectado esta responsabilidad a alguno de los siguientes aspectos?



Puntuación del MHI según «¿Ha afectado esta responsabilidad a alguno de los siguientes aspectos?»





Percepción de confianza y apoyo en el entorno laboral.

Menos de la mitad de los trabajadores se sentiría cómodo hablando con su responsable si tuviera un problema de salud mental.

- El 43 % de los trabajadores se sentiría cómodo hablando con su responsable si tuviera un problema de salud mental; este grupo tiene la puntuación de salud mental más alta (64,7), casi cinco puntos por encima de la media nacional (59,8).
- La puntuación de salud mental más baja (53,6) corresponde al 31 % de los trabajadores que no se sentiría cómodo hablando con su responsable si tuviera un problema de salud mental; es 11 puntos inferior a la de los trabajadores que sí se sentirían cómodos (64,7) y más de seis puntos inferior a la media nacional (59,8).

Me sentiría cómodo/a hablando con mi responsable si tuviera un problema de salud mental



Puntuación del MHI según «Me sentiría cómodo/a hablando con mi responsable si tuviera un problema de salud mental»





Un tercio de los trabajadores considera que su organización prioriza la productividad sobre su bienestar.

- El 41 % de los trabajadores percibe que su organización se preocupa tanto por su bienestar como por su productividad: la puntuación de salud mental de este grupo (64,5) es casi cinco puntos superior a la media nacional (59,8).
- La puntuación de salud mental más baja (54,2) corresponde al 33 % de los trabajadores que considera que su organización prioriza la productividad sobre su bienestar; es más de 10 puntos inferior a la de los trabajadores que perciben que su organización se preocupa tanto por su bienestar como por su productividad (64,5) y casi seis puntos inferior a la media nacional (59,8).

Creo que mi organización se preocupa por mi bienestar, no solo por mi productividad



Puntuación del MHI según «Creo que mi organización se preocupa por mi bienestar, no solo por mi productividad»

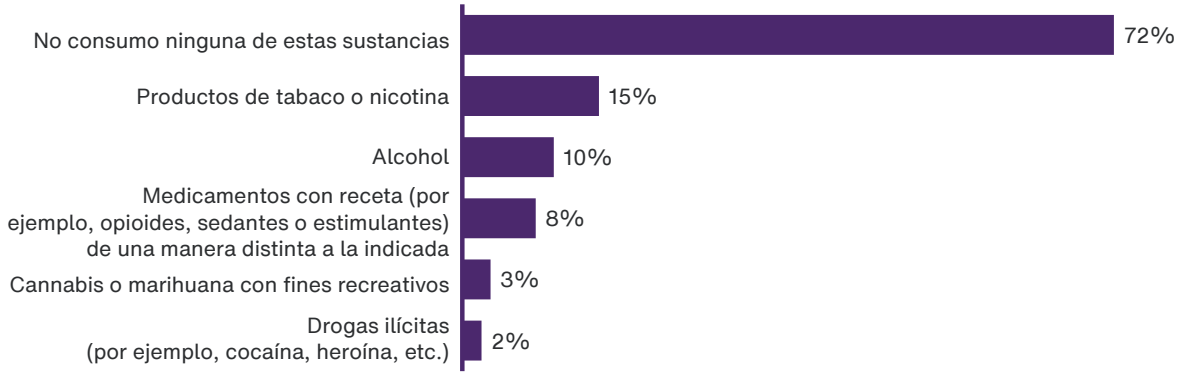


Consumo de sustancias

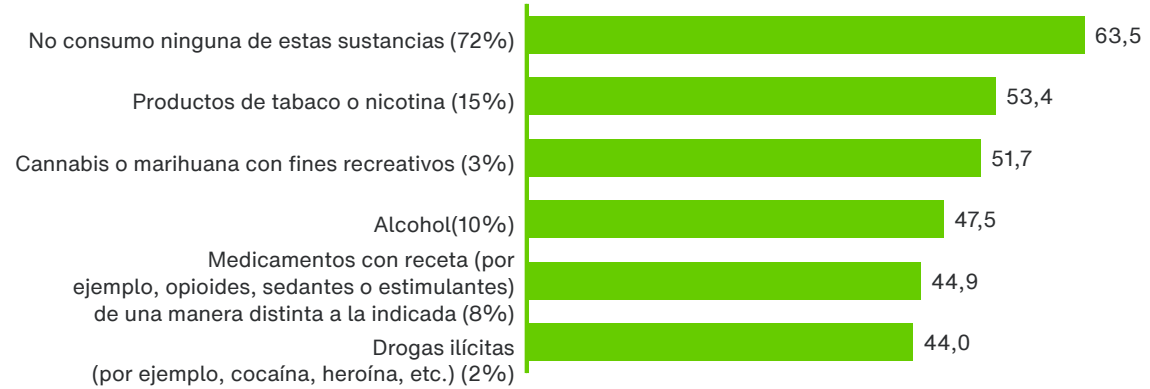
- El 72 % de los trabajadores afirma no tener problemas para controlar su consumo de sustancias; la puntuación de salud mental de este grupo (63,5) es casi cuatro puntos superior a la media nacional (59,8).
- El 15 % está preocupado por su consumo de tabaco o nicotina; el 10 % de los trabajadores, por su consumo de alcohol; y el 8 %, por su consumo de medicamentos con receta.
- La puntuación de salud mental más baja (44,0) corresponde al 2 % de los trabajadores que está preocupado por su consumo de drogas ilícitas; es casi 20 puntos inferior a la de los trabajadores que reportan no consumir sustancias (63,5) y casi 16 puntos inferior a la media nacional (59,8).



En los últimos 12 meses, ¿ha consumido alguna de las siguientes sustancias de una manera que le haya resultado difícil de controlar o que le haya preocupado?



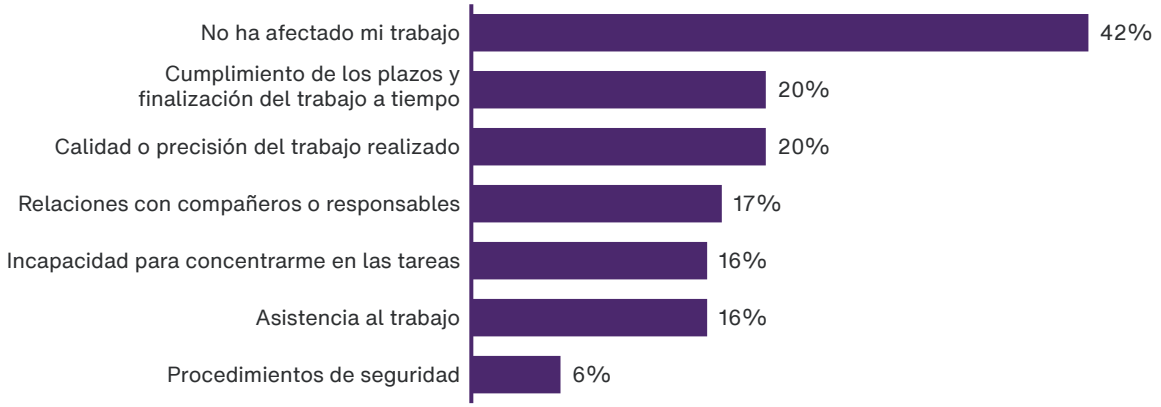
Puntuación del MHI según «En los últimos 12 meses, ¿ha consumido alguna de las siguientes sustancias de una manera que le haya resultado difícil de controlar o que le haya preocupado?»



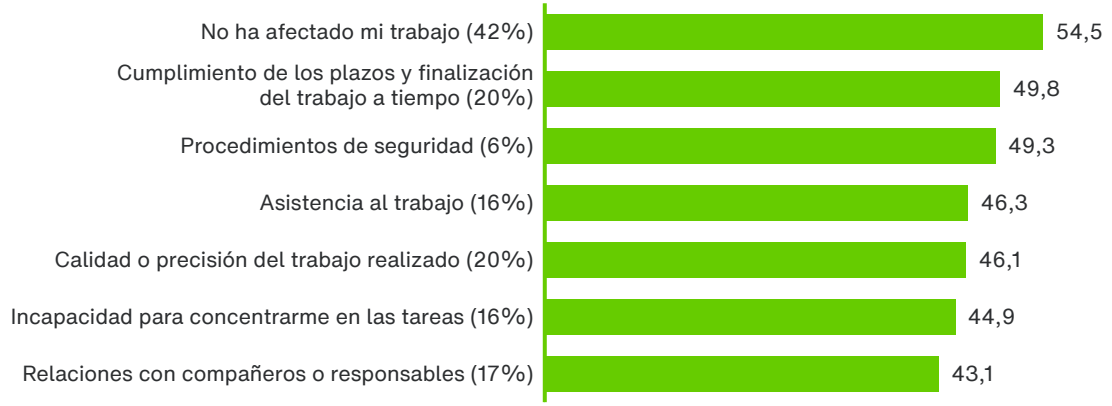
Entre los trabajadores que señalan dificultades relacionadas con el consumo de sustancias, casi seis de cada diez afirman que estas tienen algún impacto en su trabajo.

- El 20 % de los trabajadores reporta que su consumo de sustancias ha afectado negativamente su capacidad para cumplir los plazos y terminar el trabajo a tiempo; el 20 %, un impacto negativo en la calidad o precisión de su trabajo; el 17 %, un impacto en sus relaciones con compañeros o responsables; el 16 %, incapacidad para concentrarse en las tareas; y el 16 %, un impacto en su asistencia al trabajo.
- Las puntuaciones de salud mental de los trabajadores que reportan efectos del consumo de sustancias oscilan entre 49,8 (cumplimiento de plazos) y un mínimo de 43,1 (relaciones con colegas); son al menos 10 puntos inferiores a la media nacional (59,8).
- Más de dos de cada cinco trabajadores (el 42 %) afirma que el consumo de sustancias no afecta su trabajo; sin embargo, la puntuación de salud mental de este grupo (54,5) es más de cinco puntos inferior a la media nacional (59,8).

Pensando en el consumo de alguna sustancia que le haya resultado difícil de controlar, ¿en qué medida ha afectado su trabajo?



Puntuación del MHI según «Pensando en el consumo de alguna sustancia que le haya resultado difícil de controlar, ¿en qué medida ha afectado su trabajo?»



El temor a hablar del problema en el entorno laboral y el estigma son las principales barreras para buscar ayuda relacionada con el consumo de sustancias.

- Al 25 % de los trabajadores le preocupa tener que contárselo a alguien en el trabajo; el 22 % reporta estigma o vergüenza el 18 % preferiría afrontar por su cuenta los problemas relacionados con el consumo de sustancias; al 17 % le preocupa la confidencialidad; el 15 % afirma que no sabe qué apoyo hay disponible; y el 15 % afirma que el apoyo disponible no le parece pertinente.



¿Qué barreras, si las hay, le impedirían buscar ayuda por el consumo de sustancias?



- Las puntuaciones de salud mental de los trabajadores que reportan barreras para buscar ayuda por el consumo de sustancias oscilan entre 49,5 (temor a revelar el problema en el lugar de trabajo) y un mínimo de 43,8 (el apoyo recibido anteriormente no ayudó); son al menos 10 puntos inferiores a la media nacional (59,8).



Puntuación del MHI según «¿Qué barreras, si las hay, le impedirían buscar ayuda por el consumo de sustancias?»



Casi dos tercios de los trabajadores no se sentirían cómodos o no saben si se sentirían cómodos hablando con su responsable si tuvieran dificultades relacionadas con el consumo de sustancias o una adicción.

- La puntuación de salud mental más alta (61,6) corresponde al 29 % de los trabajadores que se sentiría cómodo hablando con su responsable si tuviera dificultades relacionadas con el consumo de sustancias o una adicción; es casi dos puntos superior a la media nacional (59,8).
- La puntuación de salud mental más baja (57,8) corresponde al 46 % de los trabajadores que no se sentiría cómodo hablando con su responsable si tuviera dificultades relacionadas con el consumo de sustancias o una adicción; es casi cuatro puntos inferior a la de los trabajadores que sí se sentirían cómodos haciéndolo (61,6) y dos puntos inferior a la media nacional (59,8).

Me sentiría cómodo/a hablando con mi responsable si tuviera dificultades relacionadas con el consumo de sustancias o una adicción



Puntuación del MHI según «Me sentiría cómodo/a hablando con mi responsable si tuviera dificultades relacionadas con el consumo de sustancias o una adicción»



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 la mejora o el deterioro del estado de salud mental desde el punto de referencia anterior a 2020. Los cambios en el Índice de Salud Mental permiten anticipar riesgos relacionados con los costes y la productividad, y ayudan a determinar la necesidad de invertir en recursos de apoyo a la salud mental por parte de las organizaciones y las administraciones públicas.

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 últimos seis meses. Los participantes se seleccionan para representar la distribución por edad, género, sector y área geográfica de 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 5 y el 18 de junio 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

Para consultas, escriba a **MHI@telushealth.com**



TELUS® Health

www.telushealth.com

