



Brandester

DOSSIER PARA DIRECCIÓN, PROPIEDAD Y ALTA GERENCIA

Salud mental, prevención y rendimiento empresarial

*Cómo anticiparse al nuevo marco de PRL y convertir el cuidado de
las personas en una capacidad operativa medible*

PROPUESTA: Un sistema continuo para entender qué está ocurriendo, intervenir sobre las causas y demostrar que las medidas se ejecutan y se revisan.

Brandester & ICAHDEV

Psicología aplicada · liderazgo · salud organizacional · formación · intervención

Versión · 6 de septiembre de 2026

LO QUE VAS A ENCONTRAR AQUÍ

ÍNDICE

1. [La salud mental ya forma parte del sistema productivo](#)
2. [Qué ha cambiado y qué sigue pendiente](#)
3. [El coste invisible de una organización que funciona a medias](#)
4. [De la foto puntual a un sistema vivo de salud organizacional](#)
5. [Qué necesita la empresa y cómo la ayudamos](#)
6. [Cinco módulos para entender la empresa sin convertirla en una clínica](#)
7. [Qué recibe la dirección](#)
8. [Primero cambia el sistema; después entrena a las personas](#)
9. [El mando es una pieza preventiva y productiva](#)
10. [No se trata de eliminar el estrés, sino de impedir que gobierne la empresa](#)
11. [Cuando la empresa necesita actuar con criterio, no improvisar](#)
12. [Atención individual con una frontera ética y operativa clara](#)
13. [Cuidar también es colocar mejor a las personas](#)
14. [Cómo conectamos salud organizacional y cuenta de resultados](#)
15. [Tres puertas de entrada, un mismo sistema](#)
16. [Una implantación que empieza pequeña y aprende rápido](#)
17. [Psicología aplicada al trabajo real](#)
18. [Empecemos por una conversación de diagnóstico](#)
19. [Referencias](#)

LA DECISIÓN QUE YA NO CONVIENE APLAZAR ([volver índice](#))

La salud mental ya forma parte del sistema productivo

Cuando una empresa pierde claridad, aparecen señales que rara vez llegan juntas a la mesa de dirección: más bajas, personas presentes pero rindiendo por debajo de su capacidad, conflictos que consumen horas de gerencia, mandos que no saben cómo actuar, salidas de talento y clientes que perciben la desorganización. El problema no es únicamente humano. También es operativo, económico y preventivo.

El anteproyecto de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de abril de 2026 hace explícito un cambio de época: incorpora la salud mental, los riesgos psicosociales y sus interacciones; refuerza la adaptación del trabajo a la persona, la vigilancia individual y colectiva, la revisión de la evaluación ante cambios organizativos y el seguimiento efectivo de las medidas (Consejo de Ministros, 2026; Ministerio de Trabajo y Economía Social [MITES], 2026a).

IDEA CENTRAL No basta con evaluar. La empresa deberá poder explicar qué riesgo detectó, qué cambió, quién fue responsable, qué recursos destinó y si la medida funcionó.

Brandester ayuda a convertir esa exigencia en un sistema útil de gestión: diagnóstico de condiciones de trabajo, lectura de liderazgo y clima, diseño de medidas, formación aplicada, protocolos de adaptación y retorno, mediación, atención psicológica confidencial y seguimiento con indicadores. ICAHDEV amplía la capacidad formativa y de intervención individual mediante programas de psicología, hábitos y manejo del estrés.

Lo que la dirección obtiene

- **Visibilidad:** un mapa comprensible de los riesgos, colectivos y procesos que requieren atención.
- **Prioridad:** un plan por impacto, urgencia, viabilidad y relación con resultados de negocio.
- **Ejecución:** responsables, plazos, recursos, protocolos y formación conectados con el trabajo real.
- **Evidencia:** medición antes-después, trazabilidad de medidas y revisión periódica.
- **Capacidad interna:** mandos y equipos que saben detectar, comunicar, decidir y actuar.

CONTEXTO NORMATIVO ([volver índice](#))

Qué ha cambiado y qué sigue pendiente

A fecha de este documento, la reforma no debe presentarse como una ley ya en vigor. El Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto el 28 de abril de 2026; la Ley 31/1995 continúa siendo el marco vigente mientras no finalice la tramitación parlamentaria y la publicación en el Boletín Oficial del Estado (Boletín Oficial del Estado, 1995; Consejo de Ministros, 2026).

POSICIONAMIENTO RESPONSABLE Prepararse ahora reduce improvisación y permite integrar los cambios en la gestión, pero ninguna consultora puede garantizar por sí sola el cumplimiento legal. La responsabilidad preventiva permanece en la empresa y la actuación debe coordinarse con su modalidad preventiva y, cuando proceda, con el servicio de prevención y el asesoramiento jurídico.

El cambio de fondo

- **De la salud física a la salud integral.** El daño laboral se amplía a los ámbitos físico, fisiológico, cognitivo, emocional, conductual y social.
- **De nombrar el riesgo a comprender sus interacciones.** La evaluación y la planificación deben considerar expresamente los riesgos psicosociales junto con el resto de riesgos.
- **Del documento estático al seguimiento continuo.** La empresa debe asegurar la ejecución efectiva y modificar las medidas cuando sean insuficientes.
- **Del trabajador estándar a la adaptación.** Género, edad, características personales y retorno tras ausencias prolongadas ganan peso preventivo.
- **Del acoso presencial a una definición tecnológica.** El borrador incluye conductas mediante tecnologías, algoritmos o sistemas de inteligencia artificial.
- **De acciones aisladas a una arquitectura preventiva.** Información, formación, vigilancia de la salud, participación y recursos internos quedan conectados.

La oportunidad para la empresa

La organización que construya ahora una línea base, protocolos claros y una rutina de revisión llegará al cambio normativo con aprendizaje acumulado. Y, sobre todo, dejará de gestionar la salud mental únicamente cuando aparece una baja, una denuncia o una ruptura de equipo.

LO QUE HOY CUESTA DINERO AUNQUE NO FIGURE EN UNA SOLA CUENTA ([volver índice](#))

El coste invisible de una organización que funciona a medias

La Organización Mundial de la Salud estima que la depresión y la ansiedad provocan cada año la pérdida de 12.000 millones de días de trabajo y alrededor de un billón de dólares estadounidenses en productividad a escala mundial (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024). No es una cifra trasladable automáticamente a una empresa concreta, pero sí muestra la magnitud económica del problema.

En la empresa, los riesgos psicosociales se relacionan con peor rendimiento general, mayor absentismo y presentismo, más rotación y más accidentes. El INSST añade efectos sobre satisfacción, clima y deseo de abandonar la organización (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2026a; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2025).

Siete fugas habituales

- **Tiempo improductivo:** interrupciones, ambigüedad, reuniones defensivas y decisiones que se rehacen.
- **Presentismo:** personas que están, pero trabajan con fatiga, preocupación o baja capacidad de concentración.
- **Absentismo:** bajas, reincorporaciones fallidas y recaídas que no se conectan con las condiciones de trabajo.
- **Rotación:** pérdida de conocimiento, selección, incorporación y curva de aprendizaje.
- **Conflicto:** horas de dirección, RR. HH. y asesoría dedicadas a problemas que pudieron detectarse antes.
- **Calidad y seguridad:** errores, retrabajo, prisas, incumplimientos y pérdida de atención.
- **Cliente y reputación:** la desorganización interna acaba apareciendo en el servicio, la venta y la confianza.

LA PROMESA CORRECTA No prometemos que una formación aislada aumentará la facturación. Construimos una cadena medible entre condiciones de trabajo, conducta, salud, desempeño e indicadores económicos.

LA PROPUESTA Brandester ([volver índice](#))

De la foto puntual a un sistema vivo de salud organizacional

Brandester propone una arquitectura de trabajo que une prevención primaria, formación, intervención y acompañamiento. El centro no es diagnosticar a la plantilla, sino modificar condiciones de trabajo que sí pueden cambiarse. La atención clínica individual queda separada y protegida por confidencialidad.

1. **Escuchar y medir.** Recoger datos cuantitativos, cualitativos y operativos, con participación real de las personas.
2. **Comprender el sistema.** Cruzar carga, tiempo, autonomía, rol, liderazgo, relaciones, desarrollo, digitalización y resultados de salud y funcionamiento.
3. **Priorizar.** Diferenciar urgencias, riesgos estructurales, colectivos especialmente expuestos y palancas de alto impacto.
4. **Intervenir.** Rediseñar trabajo y protocolos, entrenar a mandos y equipos, mediar y ofrecer apoyo psicológico cuando sea necesario.
5. **Comprobar.** Repetir mediciones, revisar indicadores y verificar ejecución, adopción y efecto.
6. **Aprender.** Convertir cada ciclo en conocimiento específico del sector, centro, área y momento de la empresa.

Tres niveles que no deben confundirse

- Organización:** condiciones de trabajo, procesos, carga, tiempos, roles, liderazgo, participación, tecnología y cultura.
- Equipos y mandos:** conductas observables, comunicación, toma de decisiones, límites, cooperación y resolución de conflictos.
- Persona:** apoyo, habilidades y atención psicológica confidencial, sin trasladar datos clínicos identificables a la empresa.

ALINEACIÓN PRÁCTICA CON EL ANTEPROYECTO ([volver índice](#))

Qué necesita la empresa y cómo la ayudamos

Eje	Necesidad empresarial	Respuesta Brandester / ICAHDEV
Salud mental y riesgos psicosociales	Evaluar condiciones organizativas, exposiciones y efectos; priorizar medidas.	Diagnóstico organizativo; mapa de riesgos y recursos; grupos de contraste; plan de acción medible.
Interacciones entre riesgos	Evitar lecturas aisladas y conectar factores físicos, organizativos, tecnológicos y personales.	Análisis integrado por puestos, áreas y procesos; talleres con PRL, RR. HH. y dirección.
Ejecución y seguimiento continuo	Asignar plazos, responsables, recursos y verificar la efectividad.	Cuadro de mando; registro de medidas; revisiones trimestrales; informe ejecutivo y comité de seguimiento.
Cambios organizativos	Revisar la evaluación cuando cambien organización, procesos o procedimientos.	Evaluación de impacto psicosocial en reestructuraciones, digitalización, crecimiento, fusiones o cambios de turnos.
Adaptación y retorno	Adaptar el trabajo a la persona y crear procedimientos tras ausencias prolongadas.	Protocolos de adaptación, reincorporación progresiva, coordinación y seguimiento confidencial.
Género, edad y características personales	Analizar exposiciones desiguales y evitar soluciones universales.	Segmentación segura de datos; revisión de medidas; formación a mandos; diseño inclusivo del trabajo.
Violencia y acoso, también digital	Prevenir, detectar y responder con canales y procedimientos fiables.	Revisión de protocolos; formación; mediación cuando sea adecuada; criterios de escalado e investigación externa.
Información, formación y participación	Ofrecer información comprensible, actualizarla y contar con la plantilla y su representación.	Itinerarios formativos; materiales por rol; talleres participativos; evaluación de aprendizaje y transferencia.
Vigilancia colectiva	Usar datos agregados de exposición y daño para orientar medidas preventivas.	Análítica longitudinal agregada, respetando la separación entre evaluación organizativa y atención clínica.

Nota. La integración formal en el plan preventivo debe realizarse con la modalidad preventiva de la empresa. Esta matriz describe apoyo técnico y operativo; no sustituye la evaluación legal ni la vigilancia sanitaria reservada a profesionales y entidades competentes.

SISTEMA DE EVALUACIÓN EN DESARROLLO ([volver índice](#))

Cinco módulos para entender la empresa sin convertirla en una clínica

El nuevo sistema de cuestionarios de Brandester se plantea como una batería modular de aproximadamente 50–60 minutos en total, realizable en un entorno tranquilo y con tiempo compensado. Su finalidad es orientar decisiones organizativas, no emitir diagnósticos individuales ni etiquetar personas.

Módulo	Qué observa	Qué decisión facilita
1. Diseño del trabajo	Carga y ritmo, tiempo, autonomía, claridad de rol, recursos, coordinación, demandas emocionales y sentido del trabajo.	Qué condiciones modificables explican la exposición.
2. Liderazgo y relaciones	Apoyo, justicia, calidad de comunicación, seguridad psicológica, conflicto, violencia y acoso.	Dónde la forma de dirigir o relacionarse bloquea el sistema.
3. Cambio y entorno digital	Desconexión, hiperconectividad, control tecnológico, IA, trabajo híbrido, incertidumbre y cambios de proceso.	Qué riesgos emergentes deben integrarse en el diseño.
4. Salud y funcionamiento	Burnout, malestar, sueño, fatiga, funcionamiento atencional, engagement y señales de afectación.	Qué consecuencias colectivas aparecen y con qué intensidad.
5. Experiencia y prioridades	Voz del empleado, recursos protectores, obstáculos, propuestas y prioridades de intervención.	Qué medidas son más relevantes, viables y aceptables.

Decisiones metodológicas esenciales

- **El foco está en el trabajo.** Se excluyen de la batería colectiva la ansiedad rasgo, los rasgos narcisistas o psicopáticos y los cribados de TEA y TDAH.
- **Organización y clínica se separan.** La empresa recibe resultados agregados; la información clínica individual no se incorpora al informe organizativo.
- **La medición conduce a medidas.** Cada dimensión debe vincularse con una decisión, un responsable y un indicador de seguimiento.
- **La comparación requiere prudencia.** Las referencias sectoriales se incorporarán solo cuando exista muestra suficiente, equivalencia metodológica y calidad de datos.
- **La herramienta se validará por etapas.** Mientras no complete su validación psicométrica, se presenta como instrumento interno de diagnóstico y seguimiento, no como sustituto de FPSICO, COPSOQ/ISTAS21 u otros métodos reconocidos.

PROTECCIÓN DE LA CONFIANZA: Sin anonimato, umbrales mínimos de reporte, información previa y devolución comprensible, el cuestionario puede convertirse en una fuente de riesgo. La confianza no es un detalle técnico: determina la calidad del dato.

DE LOS DATOS A LA DECISIÓN ([volver índice](#))

Qué recibe la dirección

El informe no se limita a mostrar colores. Traduce hallazgos a decisiones, diferencia causas y consecuencias y evita culpabilizar a las personas por problemas de diseño organizativo.

- **Resumen ejecutivo:** cinco decisiones prioritarias y riesgos que no conviene demorar.
- **Mapa de exposición:** dimensiones, áreas, puestos o colectivos con garantías de anonimato.
- **Mapa de resultados:** burnout, malestar, sueño, fatiga, funcionamiento y engagement en términos agregados.
- **Cruces explicativos:** qué condiciones se asocian con qué resultados y dónde conviene intervenir primero.
- **Voz cualitativa:** patrones recurrentes, ejemplos anonimizados y soluciones propuestas por la plantilla.
- **Plan 90/180/365:** medidas inmediatas, estructurales y de consolidación.
- **Matriz de responsabilidad:** quién decide, quién ejecuta, quién participa y quién verifica.
- **Cuadro de mando:** indicadores de salud, operación, personas, aprendizaje y economía.

Comparativas que sí aportan valor

La comparación más útil no siempre es con “el sector”. Primero se compara la empresa consigo misma: antes y después, entre ciclos, procesos y momentos de cambio. Cuando la base lo permita, se añaden referencias sectoriales y de tamaño, sin convertirlas en excusa para normalizar un riesgo porque otras empresas estén peor.

Cadencia recomendada

7. Línea base y entrevistas de contraste.
8. Devolución a dirección, PRL, RR. HH. y representación de las personas trabajadoras.
9. Plan de medidas con responsables y recursos.
10. Pulso breve a los 90 días y revisión de ejecución.
11. Reevaluación amplia a los 6–12 meses o ante cambios organizativos relevantes.

PREVENCIÓN PRIMARIA ([volver índice](#))

Primero cambia el sistema; después entrena a las personas

La OMS recomienda intervenciones organizativas que evalúen y modifiquen o eliminen los riesgos del entorno de trabajo. La evidencia disponible indica que las intervenciones individuales pueden ayudar a gestionar síntomas, pero no sustituyen el cambio sobre las causas organizativas (Cohen et al., 2023; OMS, 2024).

Medidas organizativas que podemos diseñar

- **Carga y prioridades:** criterios de asignación, capacidad real, pausas, picos, sustituciones y eliminación de trabajo sin valor.
- **Tiempo y desconexión:** ventanas de contacto, escalado de urgencias, expectativas de respuesta, turnos y guardias.
- **Rol y decisión:** responsabilidades, límites, autoridad, dependencias y circuitos de aprobación.
- **Reuniones y coordinación:** objetivo, participantes, información previa, acuerdos y seguimiento.
- **Cambio organizativo:** evaluación de impacto, comunicación, participación y apoyo durante la transición.
- **Reconocimiento y carrera:** criterios transparentes de desarrollo, promoción, feedback y movilidad.
- **Seguridad psicológica:** canales para alertar, disentir, pedir ayuda y reportar errores sin represalias.
- **Prevención de violencia y acoso:** normas, canales, protección, investigación, mediación cuando proceda y seguimiento.

RESULTADO: Un plan preventivo deja de ser una colección de buenas intenciones cuando cada medida tiene dueño, plazo, presupuesto, indicador de adopción e indicador de resultado.

El mando es una pieza preventiva y productiva

Los mandos organizan el trabajo cotidiano y son decisivos para aplicar medidas, equilibrar demandas y recursos, detectar señales y construir seguridad psicológica. La responsabilidad última sigue siendo empresarial, pero sin competencia, recursos e información en los mandos, la política preventiva no llega al puesto de trabajo (EU-OSHA, 2026b).

Programa de Psicología y Liderazgo Ejecutivo

Itinerario personalizable para socios, propietarios, directivos, responsables y personas con proyección. Puede desarrollarse de forma individual, grupal, online, presencial o híbrida. Trabajamos sobre casos reales de la empresa, no sobre simulaciones desconectadas.

- Análisis personal y de habilidades hard/soft.
- Fisiología del estrés, autorregulación y toma de decisiones bajo presión.
- Escucha activa, asertividad, empatía funcional y comunicación de expectativas.
- Lectura de variables y datos en la observación humana.
- Sesgos cognitivos, pensamiento crítico y decisiones estratégicas.
- Conductas de poder y perfiles de liderazgo potencialmente destructivos, sin convertir rasgos en diagnósticos empresariales.
- Creación y potenciación de equipos.
- Despidos, reestructuraciones y comunicación de noticias negativas.
- Construcción de una estrategia de juego y transferencia al trabajo real.

Qué cambia en la práctica

El líder aprende a ver a la gente, pero también a sostener objetivos, responsabilidad y rendimiento. Brandester evita dos extremos: dirigir desde el miedo y confundir el cuidado con complacencia. El resultado buscado es un liderazgo situacional, claro, exigente y humano.

ESTRÉS ZERO Y ENTRENAMIENTO DE EQUIPOS ([volver índice](#))

No se trata de eliminar el estrés, sino de impedir que gobierne la empresa

Estrés Zero parte de una idea sencilla: la activación es una respuesta adaptativa, pero puede volverse destructiva cuando se cronifica, se interpreta mal o se combina con una organización que no corrige sus fuentes de riesgo. El entrenamiento individual se utiliza como complemento, nunca como forma de devolver toda la responsabilidad al trabajador.

Itinerario de entrenamiento

- **Comprender:** qué es el estrés, cómo se activa y qué señales anuncian saturación.
- **Regular:** respiración, atención, recuperación, sueño y manejo de activación.
- **Pensar mejor:** pensamiento rápido y lento, sesgos, interpretación de amenaza y toma de decisiones.
- **Comunicar:** asertividad, escucha, límites y conversaciones difíciles.
- **Actuar:** planes A/B/C, resolución de problemas, valores y conducta flexible.
- **Mantener:** hábitos de recuperación, señales tempranas y plan personal de prevención.

CAR-Lab / PE-JAD

El trabajo desarrollado en CAR-Lab (Programa de Entrenamiento contra Jefes Altamente Demandantes) aporta un itinerario de seis semanas con ejercicios breves y sesiones grupales: autoevaluación, estrés y regulación emocional, comunicación asertiva y límites, gestión de pensamientos, resiliencia y apoyo social, e integración con plan de futuro (Díaz Navas, 2025). Su aplicación empresarial debe adaptarse al diagnóstico y acompañarse de cambios organizativos cuando el origen del riesgo esté en el trabajo.

FORMATO FLEXIBLE: Microcontenidos de 15–30 minutos, talleres de una hora, entrenamiento de casos, práctica entre sesiones y seguimiento de transferencia.

PROTOCOLOS Y SITUACIONES SENSIBLES ([volver índice](#))

Cuando la empresa necesita actuar con criterio, no improvisar

Adaptación y retorno al trabajo

Diseñamos un procedimiento que conecte condiciones del puesto, capacidad funcional, medidas de adaptación, responsables, comunicación y revisiones. Puede incluir reincorporación progresiva, ajuste temporal de carga o funciones, reuniones de apoyo y coordinación con los profesionales competentes, preservando la información sanitaria.

Incorporación y adaptación a la compañía

El onboarding deja de ser una bienvenida genérica y se convierte en prevención: claridad de rol, mapa de relaciones, expectativas, recursos, riesgos del puesto, canales de ayuda, cadencia de seguimiento y plan 30/60/90 días. También diseñamos procesos de movilidad, promoción y adaptación a cambios de función.

Violencia, acoso y conflicto

Revisamos definiciones, canales, confidencialidad, protección frente a represalias, criterios de admisión, investigación, documentación y cierre. La mediación es útil en conflictos negociables entre partes con capacidad suficiente; no sustituye una investigación ni debe emplearse automáticamente ante posibles situaciones de acoso, violencia o desequilibrio grave de poder.

Crisis, despidos y reestructuraciones

Preparamos a la dirección para comunicar con claridad, gestionar el impacto en quienes salen y en quienes permanecen, detectar el síndrome del superviviente, reorganizar cargas y evitar que la incertidumbre se convierta en rumor, retraimiento o fuga de talento.

Atención individual con una frontera ética y operativa clara

Una organización puede prevenir y apoyar, pero no debe acceder a la intimidad clínica de sus empleados. Brandester/ICAHDEV puede habilitar una vía confidencial de orientación y atención psicológica, independiente de la evaluación colectiva y con criterios de derivación cuando la necesidad exceda el servicio contratado.

Qué puede incluir

- Orientación inicial y triaje psicológico.
- Intervención breve o proceso psicológico individual cuando proceda.
- Trabajo sobre estrés, ansiedad, estado de ánimo, adaptación, hábitos y funcionamiento.
- Apoyo tras conflictos, cambios, despidos, bajas prolongadas o acontecimientos críticos.
- Coordinación consentida con profesionales sanitarios o preventivos competentes.
- Información agregada de uso y necesidades, solo cuando sea ética, legal y suficientemente anónima.

Qué nunca recibe la empresa

- Diagnósticos, notas clínicas o contenido de sesiones.
- Identificación de quién solicita ayuda, salvo obligación legal o riesgo grave dentro de los límites profesionales aplicables.
- Resultados individuales utilizados para promoción, despido o evaluación del desempeño.

PRINCIPIO: La confidencialidad no reduce la capacidad de gestión. La hace posible: las personas piden ayuda antes y la empresa recibe información colectiva más fiable.

TALENTO, CARRERA Y RENDIMIENTO ([volver índice](#))

Cuidar también es colocar mejor a las personas

La OMS incluye la falta de inversión en desarrollo profesional, la infrautilización de capacidades y la promoción inadecuada entre los riesgos que pueden afectar a la salud mental. Un plan de carrera claro no es un beneficio decorativo: reduce incertidumbre, mejora el ajuste persona-puesto y protege conocimiento crítico (OMS, 2021).

Qué podemos construir

- **Arquitectura de roles:** misión, responsabilidades, decisiones, competencias y dependencias.
- **Mapas de capacidad:** fortalezas, necesidades de aprendizaje y riesgos de sobrecarga o infrautilización.
- **Rutas de carrera:** criterios transparentes de progreso técnico, gestión y movilidad.
- **Promoción responsable:** evitar convertir automáticamente al mejor técnico en un mal mando.
- **Planes de desarrollo:** objetivos, práctica, feedback, tutoría y evidencias de transferencia.
- **Sucesión y conocimiento:** continuidad de puestos críticos y reducción de dependencia de personas clave.

La aportación de ICAHDEV

ICAHDEV amplía el ecosistema con formación y acompañamiento en psicología, hábitos, estrés y salud. Sus contenidos pueden transformarse en itinerarios internos por perfiles: dirección, mandos, equipos, personas en transición o colectivos expuestos. El diseño se adapta al contexto de la empresa y se evalúa por aprendizaje y aplicación, no solo por asistencia.

PRODUCTIVIDAD Y RETORNO [\(volver índice\)](#)

Cómo conectamos salud organizacional y cuenta de resultados

El INSST señala que la promoción de la salud en el trabajo puede aumentar productividad, disminuir absentismo y presentismo, mejorar clima y motivación y favorecer la retención. También advierte que el valor aparece cuando la reducción de riesgos y el desarrollo del bienestar se combinan (INSST, 2026).

Capa	Indicadores	Uso
Salud	Burnout, malestar, sueño, fatiga, funcionamiento, engagement	Detectar tendencia y colectivos prioritarios
Personas	Absentismo, retorno, rotación, permanencia, movilidad, solicitudes de ayuda	Cuantificar estabilidad y capacidad de recuperación
Operación	Errores, retrabajo, incidentes, plazos, calidad, tiempos de ciclo	Relacionar organización del trabajo y desempeño
Liderazgo	Claridad, apoyo, feedback, decisiones, seguridad psicológica	Medir transferencia de la formación
Ejecución	% de medidas iniciadas, completadas, adoptadas y revisadas	Demostrar que el plan se aplica
Economía	Coste de ausencia, sustitución, rotación, conflicto y retrabajo	Construir un caso financiero propio

Modelo económico transparente

Calculamos un escenario conservador con datos internos. El beneficio atribuible puede estimarse a partir de días de ausencia evitados, horas de presentismo recuperadas, rotación evitada, reducción de retrabajo, menor tiempo directivo dedicado a conflictos y mejora de indicadores operativos. La atribución debe apoyarse en línea base, unidades piloto, comparación temporal y registro de cambios concurrentes.

FÓRMULA: $ROI (\%) = [(beneficio\ económico\ atribuible - inversión\ total) / inversión\ total] \times 100$

FORMAS DE TRABAJAR ([volver índice](#))

Tres puertas de entrada, un mismo sistema

1. Radar y hoja de ruta · 6–8 semanas

Para empresas que necesitan saber dónde están y qué priorizar. Incluye reunión de dirección, revisión documental, evaluación de datos, cuestionarios, entrevistas o grupos, devolución ejecutiva y plan 90/180/365.

2. Intervención y desarrollo · 6 meses

Añade rediseño de medidas, formación de mandos y equipos, mediación o protocolos prioritarios, pulsos de seguimiento y revisión de indicadores. Adecuado cuando ya existen problemas visibles o cambios organizativos en marcha.

3. Sistema continuo · 12 meses renovables

Integra evaluación longitudinal, comité de seguimiento, itinerarios formativos, apoyo psicológico, carrera y adaptación, revisiones trimestrales y memoria anual. Cada ciclo aumenta el conocimiento específico de la organización y permite decisiones más precisas.

Modalidades

- Presencial, online o híbrida.
- Proyecto completo o piloto por centro, área o colectivo.
- Formación grupal, acompañamiento individual o combinación.
- Coordinación con dirección, RR. HH., PRL, representación laboral, servicio de prevención y asesoría jurídica.

PROPUESTA A MEDIDA: La intensidad y el precio se definen después de una entrevista diagnóstica: tamaño, dispersión, sector, urgencia, datos disponibles y alcance de intervención.

PRIMER AÑO ([volver índice](#))

Una implantación que empiece pequeña y aprende rápido

12. **Mes 0 · Gobierno del proyecto.** Patrocinio, alcance, interlocutores, protección de datos, participación y criterios de éxito.
13. **Meses 1–2 · Línea base.** Datos, cuestionarios, entrevistas, mapa de riesgo y devolución.
14. **Mes 3 · Priorización.** Plan de medidas, recursos, responsables, comunicación y quick wins.
15. **Meses 3–6 · Intervención.** Rediseño organizativo, liderazgo, protocolos y apoyo.
16. **Mes 6 · Revisión intermedia.** Pulso, indicadores, adopción y correcciones.
17. **Meses 7–11 · Consolidación.** Carrera, equipos, transferencia y medidas estructurales.
18. **Mes 12 · Reevaluación.** Resultados, aprendizaje, memoria ejecutiva y plan del siguiente ciclo.

Condiciones de éxito

- Patrocinio visible de dirección y recursos suficientes.
- Participación de trabajadores y representantes desde el diseño.
- Análisis por condiciones y procesos, no búsqueda de culpables.
- Tiempo protegido para responder, formarse y aplicar cambios.
- Comunicación de resultados y de medidas adoptadas.
- Capacidad de corregir el plan cuando los datos muestran insuficiencia.

POR QUÉ BRANDESTER ([volver índice](#))

Psicología aplicada al trabajo real

Brandester utiliza psicología, neurociencias y análisis de datos para mejorar relaciones laborales, reducir conflictos, desarrollar talento, aumentar productividad y proteger la salud laboral. Su enfoque ecológico observa cómo encajan las partes de la empresa, no solo cómo se comporta cada individuo (Brandester, 2026a, 2026b).

- **Doble mirada:** salud y rendimiento se analizan dentro del mismo sistema, sin confundirlos.
- **Personalización:** la solución se adapta a empresa, sector, puestos, personas y momento de cambio.
- **Aplicación:** casos reales, práctica, seguimiento y transferencia al puesto.
- **Continuidad:** los datos acumulados permiten medidas más específicas en el medio y largo plazo.
- **Ética:** marketing blanco, límites claros, confidencialidad y ausencia de promesas vacías.
- **Capacidad clínica y formativa:** Brandester e ICAHDEV conectan organización, liderazgo, psicología, estrés y hábitos.

Dirección del proyecto

Juan Francisco Díaz Navas es psicólogo general sanitario, especialista en conducta y neurociencias, dietista y fundador de Brandester e ICAHDEV. Su trayectoria combina psicología aplicada, salud, comunicación, consultoría y experiencia en distintos sectores y posiciones (Brandester, 2026c; Díaz Navas, 2026).

Principios de trabajo

Honor, parsimonia, asertividad, equilibrio, perspectiva, innovación y creatividad orientan una forma de intervenir clara, científica, humana y directa.

SIGUIENTE PASO ([volver índice](#))

Empecemos por una conversación de diagnóstico

La empresa no necesita otra actividad de bienestar. Necesita saber qué está pasando, qué debe cambiar y cómo comprobar que el cambio funciona.

En una primera reunión analizaremos el momento de la empresa, el marco preventivo actual, los problemas visibles, los datos disponibles y el alcance más razonable. Después recibirás una propuesta por fases, con objetivos, entregables, responsables, tiempos e indicadores.

La reunión es especialmente útil si...

- han aumentado las bajas, la rotación o los conflictos;
- la empresa crece, se reorganiza o introduce nuevas tecnologías;
- los mandos tienen dificultades para sostener exigencia y cuidado;
- existe una evaluación psicosocial, pero no un plan que se ejecute y mida;
- necesitáis protocolos de adaptación, retorno, carrera o mediación;
- queréis anticiparos a la reforma con un sistema útil para el negocio.

CONTACTO Brandester · info@brandester.com · +34 639 78 28 82 · +34 649 17 50 45

brandester.com/contacta · [LinkedIn de Juan Francisco Díaz Navas](#)

Este documento es informativo y comercial. No constituye asesoramiento jurídico ni sustituye las funciones legalmente reservadas al servicio de prevención o a profesionales sanitarios competentes.

BASE DOCUMENTAL ([volver índice](#))

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2026a). Psychosocial risks and mental health at work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2026b, 28 de mayo). The role of managers in preventing and managing psychosocial risks. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/role-managers-preventing-and-managing-psychosocial-risks>
- Boletín Oficial del Estado. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (texto consolidado). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Brandester. (2026a). Psicología y neurociencias para tu marca y empresa. <https://www.brandester.com/es>
- Brandester. (2026b). Brandester CORP: Ventajas y enfoque. <https://www.brandester.com/es/brandester-corp>
- Brandester. (2026c). Sobre mí: Juan Francisco Díaz Navas. <https://www.brandester.com/es/juanfranciscodiaznavas>
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: A systematic review. BMJ Open, 13, e071203. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Consejo de Ministros. (2026, 28 de abril). Referencia del Consejo de Ministros: Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Moncloa. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/paginas/2026/20260428-referencia-rueda-de-prensa-ministros.aspx>
- Díaz Navas, J. F. (2025). Programa de Entrenamiento contra Jefes Altamente Demandantes (PE-JAD) [Trabajo Fin de Máster no publicado]. Universidad Europea de Madrid.
- Díaz Navas, J. F. (2026). Perfil profesional. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/in/juanfranciscodiaznavas>
- Instituto de Conducta Alimentaria, Hábitos, Deporte y Vitalidad. (2026). ICAHDEV: Psiconutrición y psicología. <https://icahdev.com>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices%2Bbasicas%2Bpara%2Bla%2Bgestion%2Bde%2Blos%2Briesgos%2Bpsicosociales%2B2022.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025). Trabajo y salud psicosocial en pymes. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Trabajo+y+salud+psicosocial+en+pymes+2025.pdf/b45ef316-9158-d1e2-6185-26a0e376099d?t=1749111438007>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2026). Promoción de la salud en el trabajo. <https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026a). Borrador de anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de los Servicios de Prevención. <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/34cb718d-25f4-4257-9a39-b9c964afb796>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026b, 28 de abril). El Gobierno aprueba la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales para afrontar los desafíos del trabajo en el siglo XXI [Nota de prensa]. <https://prevencionrsc.uma.es/wp-content/uploads/2026/04/260428NP-PRL.pdf.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de septiembre). Mental health at work. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>