

Salud Mental

En el ámbito laboral

Octubre, 2023



Bienestar: el foco de la salud mental

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, al hacer un primer acercamiento a este concepto, la salud mental se puede entender como el estado de **bienestar**, que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, así como desarrollar todas sus habilidades, aprender a trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su entorno social.

La salud mental es fundamental, ya que sustenta las capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al sentido existencial del planeta.

La salud mental como un derecho humano

Cada persona tiene el derecho de sentirse bien en su mente, sin importar quiénes son o dónde viven.

Esto incluye:

- Estar protegido contra cualquier amenaza para la salud mental.
- Recibir atención médica de alta calidad, que sea accesible y confiable.
- Tener la libertad de ser parte de su comunidad sin ser excluido.

La Organización Panamericana de la Salud ha destacado tres áreas determinantes, así como factores que pueden proteger o poner en riesgo la salud mental:

Áreas que determinan la Salud Mental

Biológica e individual

Familiar y social

Estructural

Factores Protectores: Mejoran la Salud Mental

- Enfoque en la autoestima, autocontrol y buena salud física.

- Adecuada nutrición perinatal y crianza.
- Capital y apoyo laboral.

- Estabilidad económica.
- Acceso a servicios.
- Igualdad de género.

Factores de Riesgo: Perjudican la Salud Mental

- Educación escasa.
- Enfermedades crónicas.
- Alteraciones del sueño.

- Abuso y negligencia física y emocional.
- Tensión laboral.
- Intimidación.

- Crisis climática, contaminación.
- Injusticia, discriminación y exclusión social.

El ámbito laboral es parte de la salud mental

¿Qué hay detrás de la salud mental laboral?

La salud mental laboral puede definirse como un estado de **bienestar** que permite al empleado ser consciente de sus propias aptitudes, manejar el estrés inherente de su puesto o sitio de trabajo para mantener su productividad y así contribuir a la empresa, sin descuidar su propio desarrollo.

De acuerdo a los determinantes de la salud mental estudiados anteriormente, este tema se desarrolla en el área familiar y social; es crucial mantenerse en medio de los factores protectores para alcanzar un balance emocional; sin embargo, con el desarrollo de los mercados, algunas prácticas negativas han deteriorado la evolución de un ambiente laboral agradable, convirtiendo el tema de la salud mental laboral en un aspecto de observación mundial.

Acorde con la Organización Mundial de la Salud, se estima que globalmente, 15% de la población trabajadora presenta un trastorno mental relacionado a la depresión y la ansiedad; causando una pérdida de productividad de **12.000 millones de días laborales, a un costo anual de \$1 billón USD.**



Factores de riesgo psicosociales: los detonantes del estrés laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, los factores de riesgo psicosociales son aspectos del entorno laboral que impactan en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, generando **estrés** y agotamiento emocional. Dentro de estos aspectos se destacan:



Carga de trabajo excesiva.



Jornadas de trabajo largas y horarios irregulares o extensos.



Ausencia de una cultura organizativa.



Compensaciones del trabajo escasas.



Falta de claridad en las funciones.



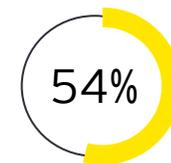
Dificultad de promocionarse profesionalmente.

Dichos factores, han sido identificados como uno de los mayores retos que actualmente enfrenta la salud ocupacional, vinculados a problemas relacionados al estrés, acoso e intimidación.

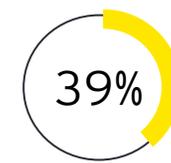
Siendo el estrés laboral un estado de presión emocional que experimenta una persona en su entorno de trabajo, como repercusión de los factores de riesgo psicosociales, el estudio Health on Demand 2023, de la consultora global de riesgos Marsh, es revelador al mostrar que **4 de cada 10 latinoamericanos sufren de estrés laboral diariamente**. Así mismo, el promedio de empleados de LATAM con alto nivel de estrés laboral es de 48%, cifra que supera el 47% del promedio acumulado de la población global.

Dicho estudio fue realizado a una muestra mundial de 17.531 colaboradores en 16 mercados. De esta población un 55% reconoció que durante el año 2022 trabajó sin sentirse bien mentalmente.

El estudio es clave para identificar que para la población latinoamericana, entre los principales detonantes del estrés laboral se destacan:



Presiones Laborales



Liderazgo Deficiente



Ambiente Laboral Negativo

Burnout y Quiet Quitting: cuando el estrés se manifiesta

Como se ha venido analizando, el tema del estrés laboral impacta cotidianamente a los trabajadores. Es importante reconocer que dicho estado emocional puede controlarse en el balance de las actividades que lo causa y aquellos espacios cotidianos donde la mente puede dispersarse y evitar que la tensión sea mayor. Sin embargo, ¿qué pasa si no existe un balance y el estrés toma prioridad?, es aquí donde el síndrome del burnout y el quiet quitting salen a la luz.

Un comportamiento en la mira de los empleadores

El Síndrome del Burnout

Desde enero de 2022, con la inclusión por parte de la OMS del síndrome del burnout, la afección pasó de ser descrita como un "estado de agotamiento vital" (relacionada a temas personales o familiares) al desgaste resultante del estrés crónico derivado del trabajo.

Un estudio liderado por Bloomberg Línea revela que Latinoamérica no es la excepción, donde **8 de cada 10 personas dicen ser víctimas del burnout**, de los cuales un 71% indica sentirse desmotivado, 46% no encuentra tiempo para tareas personales, y un 45% de la muestra indica que tienen mayor carga laboral.

¿Cómo identificarlo?

Para la OMS, existen tres signos principales de burnout:



Cansancio o agotamiento de la energía.



Aumento del desapego mental hacia el propio trabajo.



Reducción de la eficacia profesional.

Quiet Quitting: la renuncia silenciosa

Este concepto es un término que se utiliza para describir un fenómeno en el lugar de trabajo en el que los empleados, en lugar de renunciar de manera abierta y formal a sus trabajos, optan por reducir su compromiso y esfuerzo en silencio; es decir continúan asistiendo al trabajo, pero su nivel de motivación y productividad disminuye significativamente, como si no estuvieran o hubieran renunciado.

Un comportamiento en la mira de los empleadores

Es elemental abordar las preocupaciones de los empleados, fomentando una comunicación abierta ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional para ayudar a prevenir el quiet quitting y mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados en el trabajo.

¿Influyen las horas de trabajo en la economía de un país?

La relación entre el trabajo y la salud mental es compleja y puede depender de varios factores, como la cantidad de horas trabajadas y la capacidad de gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A nivel mundial, entre un país y otro la diferencia entre las horas trabajadas a la semana **puede oscilar entre menos de 40 horas y más 50 horas**.

Curiosamente, la siguiente comparativa entre economías grandes y pequeñas muestra que las semanas laborales más largas del mundo tienden a darse en su mayoría en economías que aún no han madurado del todo. Paralelamente, la mayoría de países de renta alta, disfrutan de semanas laborales más cortas que los países de renta media y en desarrollo.

Horas Laborales: Economías Grandes vs. Economías Pequeñas

País	Horas Semanales	PIB 2023
Australia	29	\$1,787 (b)
Alemania	35	\$4,120 (b)
Estados Unidos	37	\$26,185 (b)
Rusia	39	\$2,136 (b)
Japón	39	\$4,365 (b)
Mauritania	54	\$10,4 (b)
Gambia	51	\$2,3 (b)
Burkina Faso	50	\$18,9 (b)
Mongolia	48	\$16,5 (b)
Guyana	47	\$16,8 (b)

Economías grandes con menor horas de trabajo semanal.

Economías pequeñas con mayor horas de trabajo semanal.

Comportamiento de la región

De acuerdo con el promedio estimado por Statista, con respecto a las horas semanales trabajadas en la región y la comparativa con el PIB del 2023, la tendencia anterior sucede al notar que Costa Rica, República Dominicana y Panamá son economías mayores con menos horas laborales a la semana. La excepción a la tendencia la determina Guatemala, que si bien es una economía mayor, las horas semanales son de las mas altas de la región.

País	Horas Semanales	PIB 2023
El Salvador	43	\$33,4 (b)
Nicaragua	42	\$16,9 (b)
Guatemala	42	\$95,5 (b)
Honduras	40	\$32,2 (b)
Costa Rica	39	\$72,9 (b)
República Dominicana	38	\$122,3 (b)
Panamá	34	\$76,3 (b)

Fuente: Statista

Los datos de cada país corresponden al año más reciente disponible y muestran las horas reales trabajadas. Cifras dadas en billones de dólares (b), con datos numéricos simplificados.

Fuente: OIT - Average Workweek by Country 2023 (worldpopulationreview.com) | Report for Selected Countries and Subjects (imf.org) | Los países con las jornadas laborales más largas del mundo | Business Insider España | Gráfico: ¿Cuántas horas por semana trabajan los latinoamericanos? | Statista

Una nueva era en el ámbito laboral

Las empresas enfrentan desafíos complejos que se intensificaron desde la pandemia del COVID-19. El trabajo híbrido evoluciona al considerar la influencia de la tecnología, el espacio de oficina y las comodidades en la productividad, cultura y confianza laboral; evaluando los pros y contras de una fuerza laboral móvil. La **encuesta global Work Reimagined, EY 2023**, aplicada a 17.050 empleados y 1.575 empleadores en 25 sectores del mundo, revela una nueva visión que busca equilibrar la realidad laboral y los factores clave para obtener mejores resultados.

Empleadores y empleados con una visión que puede ser paralela



Empleadores

Ahora ven sus desafíos a través del análisis de las presiones económicas, laborales y geopolíticas, lo que requiere que la estrategia de la fuerza laboral vaya más allá de cualquier función comercial.



Empleados

Este grupo de la muestra, tiene más poder en el mercado laboral y está dispuesto a cambiar de empleo para obtener mejores recompensas, bienestar y habilidades para enfrentar la flexibilidad laboral continua.

Entre los puntos de análisis, las preferencias de regreso a la oficina siguen siendo un punto de discordia, ya que entre los trabajadores del conocimiento* hay poco apetito por volver a un horario de trabajo completo en una oficina física.

El estudio revela que un 47% de empleadores muestra mayor preferencia por dos o tres días de trabajo remoto por semana, pero en el caso de los empleados la preferencia domina en laborar presencialmente en la oficina, no más de un día a la semana.

Preferencia entre el trabajo híbrido y remoto

Empleados	Preferencia	Empleadores
37%	2 o 3 días en modalidad remota	47%
51%	1 día máximo en modalidad presencial	39%
34%	Totalmente remoto (0 días en la oficina)	22%

Work Reimagined Survey, EY 2023.

*Trabajadores del conocimiento: corresponde al perfil del profesional que aplica su experiencia y capacidad de pensamiento, a través de capacitación formal, para desarrollar productos y servicios; puede trabajar tanto en la empresa como desde casa.

La cultura del bienestar corporativo

En medio de los desafíos que ha planteado la nueva modalidad de trabajo, los empleados esperan cambios significativos en los programas totales de recompensas y bienestar.

De acuerdo con el estudio Work Reimagined, EY 2023 se refleja que tanto el 79% de la muestra de empleados, como el 83% de la muestra de empleadores, están de acuerdo en que después del contexto de la pandemia deberían producirse cambios moderados o extensos en las recompensas totales. Pero, la gran pregunta es: ¿cómo lograrlo?.

Bienestar corporativo como punto de partida

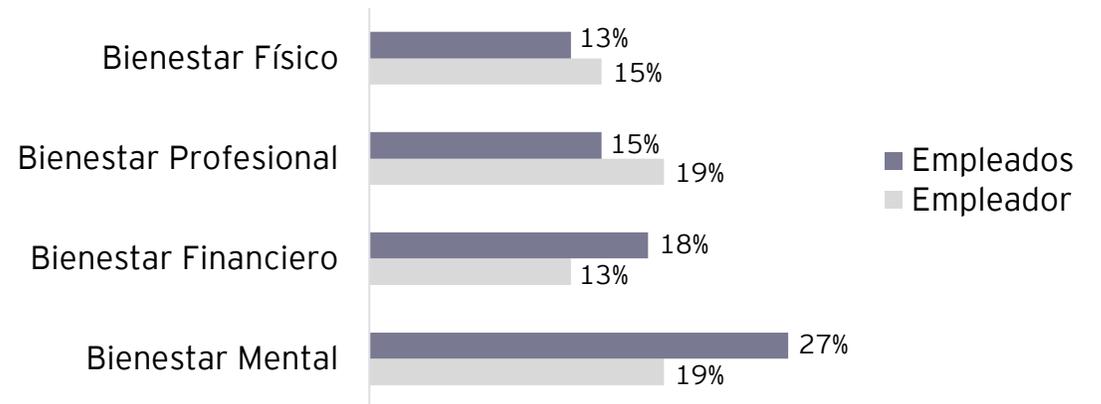
El bienestar corporativo es un elemento a favor de las empresas ya que consiste en el compromiso de crear y promover una cultura que considere a las personas integralmente, como seres humanos y no solo como profesionales; que procuren armonía entre las diferentes dimensiones de su vida.

La implementación de un programa de bienestar corporativo exitoso además de redundar en mayor retención y compromiso, incrementa la productividad e innovación; impactando de forma colateral en las ventas y rentabilidad.

El punto de partida para visualizar una estrategia de implementación o fortalecimiento del bienestar corporativo, es entender en un primer plano que los trabajadores reconocen la necesidad de trabajar en este tema a nivel organizacional, considerando que de acuerdo al estudio Work Reimagined, EY 2023 un 27% de la muestra de empleados siente que el bienestar mental y psicológico requiere una mayor inversión por parte de las organizaciones.

El siguiente gráfico detalla las consideraciones de la muestra en estudio, con respecto a la necesidad de invertir en cada área del bienestar:

Consideración del área de bienestar más crítica para una mayor inversión empresarial



Work Reimagined Survey, EY 2023.

En ruta hacia el bienestar corporativo

Grandes ventajas en el bienestar corporativo

+ Productividad + Rentabilidad

Los programas de bienestar impactan al disminuir la rotación de personal, el ausentismo, el nivel de accidentes, la cantidad de errores y con ello el costo financiero asociado a estos procesos.

A su vez, mejora el ambiente laboral, la experiencia del colaborador en cada etapa del ciclo de vida de la organización, el orgullo, compromiso e innovación para fomentar que cada colaborador desarrolle su potencial, por lo que la organización se identifica como una empresa atractiva para trabajar, apoyando así la atracción y retención de talento.

Adicional se incrementa el servicio al cliente de calidad y las mismas personas colaboradoras se convierten en promotores de la marca.

¿Qué acciones específicas pueden formar parte de un plan de bienestar corporativo?

El bienestar es una prioridad en las organizaciones que se debe atender a través de múltiples acciones del día a día, en primera instancia y por sobre todo, a través del compromiso de vivir los valores y en una cultura inclusiva y diversa. Además, con experiencias y educación formal y vivencial, que garanticen el desarrollo de nuevas competencias para el crecimiento y una carrera profesional relevante y exitosa. Algunas de las experiencias que se pueden incluir son:



Talleres enfocados en el desarrollo emocional y presencia.



Espacios de bienestar físico: pausas activas y promoción de la salud.



Talleres de educación financiera.



Charlas con enfoque a una cultura inclusiva y diversa.

EY puede ayudar a transformar el bienestar corporativo de las empresas

A través de sus servicios, **People Consulting** ayuda a los clientes a transformar su función de talento y recursos humanos para habilitar la estrategia de negocios y los resultados. Esto incluye la transformación de la organización y fuerza laboral, experiencia y aprendizaje de cambio, propósito, cultura y liderazgo, transformación de RRHH, compensación y recompensas.



Evaluación de la experiencia del colaborador

Comprender cómo los colaboradores valoran las compensaciones, la alineación de estas con su desempeño y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.



Transformación de procesos en Recursos Humanos

Apoyar la función de RR.HH. para que vaya más allá de su función operativa y se convierta en un habilitador de resultados empresariales (business partner).



Cultura Organizacional

Alinear las capacidades organizacionales y de la fuerza laboral para actuar en pro de la estrategia, con una estructura y gobernanza alineados.



Gestión del Cambio

Apoyo en el proceso para que cada cliente pueda navegar con éxito a través de cambios complejos y continuos, y obtener los beneficios asociados.



Programas de Bienestar Organizacional

Programas abiertos para crear educación, conciencia y fomentar nuevos hábitos, con el fin de encontrar soluciones para promover la creación de mejores oportunidades.

Si desea conocer más, puede contactar a:



Héctor Rivera Hernández

Líder del Sector Health, Science & Wellness
hector.rivera@cr.ey.com



Rossani Ocando Montilla

EY People Consulting
rossani.ocando@pa.ey.com

EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales.

Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a ey.com.

Esta publicación contiene información en forma de resumen y, por lo tanto, su uso es solo para orientación general. No debe considerarse como sustituto de la investigación detallada o del ejercicio de un criterio profesional. Ni E&Y Central America Inc., ni ningún otro miembro de la organización global de EY acepta responsabilidad alguna por la pérdida ocasionada a cualquier persona que actúe o deje de actuar como resultado de algún contenido en esta publicación. Sobre cualquier asunto en particular, referirse al asesor apropiado.

Los puntos de vista de terceros expuestos en la presente publicación no necesariamente son los puntos de vista de la organización global de EY o de sus firmas integrantes. Por ende, dichos puntos de vista se deben tomar en el contexto del momento en que se expresaron.

© 2023 E&Y Central America Inc.
Todos los derechos reservados.

Organización Regional: Costa Rica - Tel. +(506) 2208-9800 | El Salvador - Tel. +(503) 2248-7000 | Guatemala - Tel. +(502) 2386-2400
Honduras - Tel. +(504) 2232-9100 | Nicaragua - Tel. +(505) 2253-8430 | Panamá - Tel. +(507) 208-0100
República Dominicana - Tel. +(809) 472-3973

Great
Place
To
Work®

Certificación
NOV 2021–OCT 2022
CA&C™