

Estudio Regional de Bienestar  
Emocional en las Organizaciones

# Redefiniendo la Salud Mental 2025

Workforce Health – Salud y Bienestar LAC



# Participación

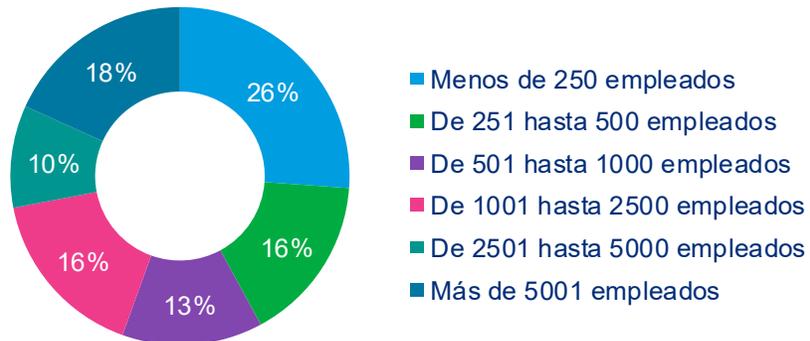
## Perfil de las 746 organizaciones participantes

### Tipo de empresa

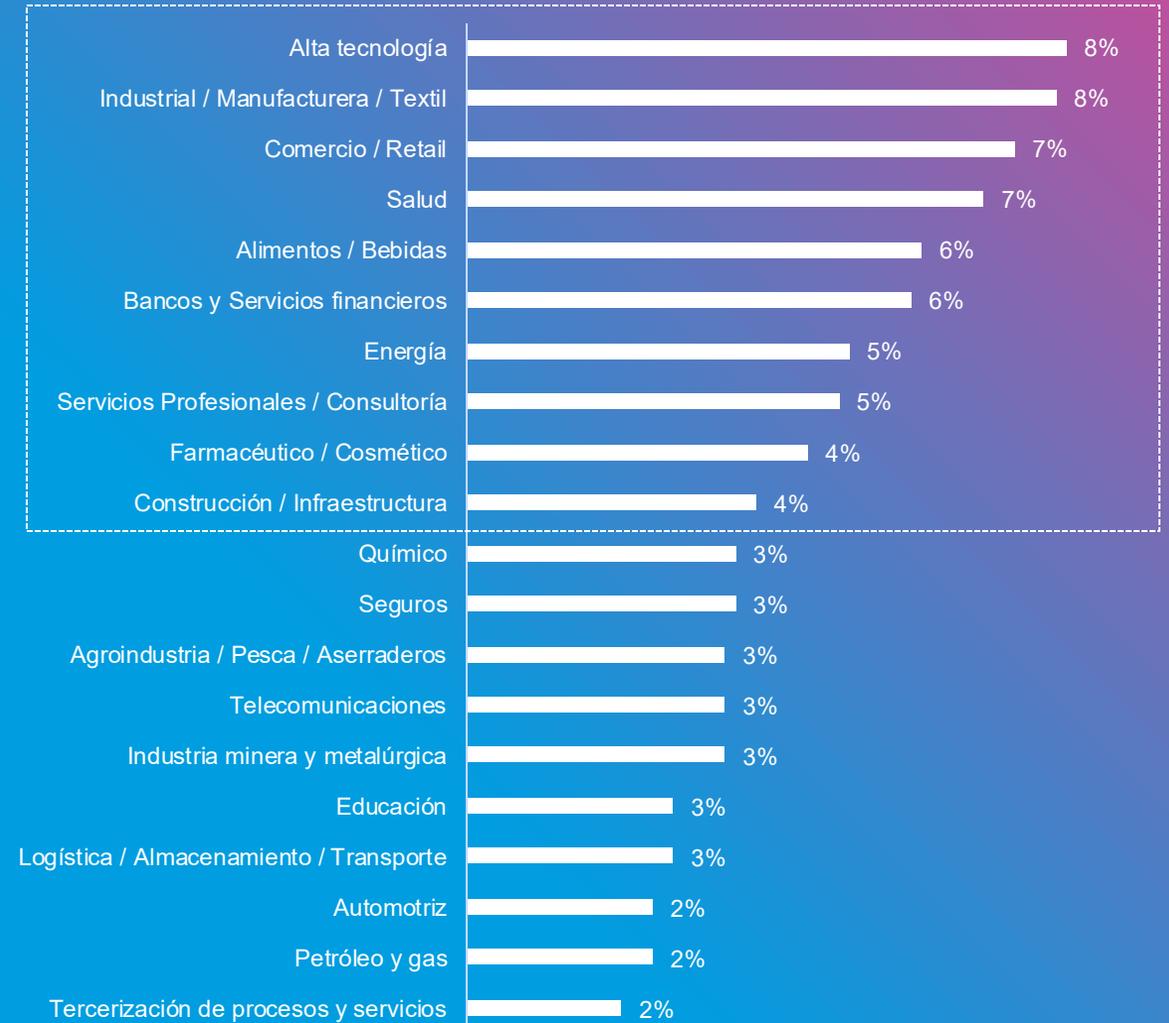


Cerca 1 de cada 2 organizaciones que contestaron la encuesta son multinacionales

### Tamaño de empresa



## Top 10 de sectores económicos



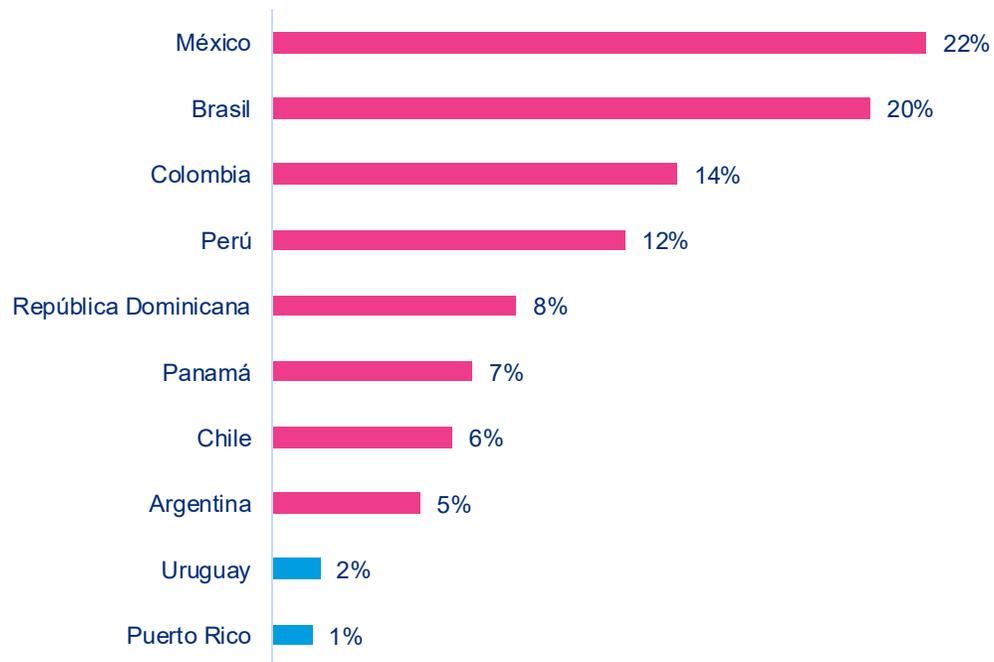
# Participación

## Perfil de las organizaciones participantes

 Participación de **746** organizaciones en Latinoamérica y el Caribe

### Distribución geográfica

Las 746 organizaciones participantes se reparten en:



### Distribución etaria y generacional de la población



Generación	Años de nacimiento	Edad en 2025
Generación Z	1997-2012	13 – 28 años
Millennials	1981 - 1996	29 – 44 años
Generación X	1965 - 1980	45 – 60 años
Baby boomers	1946 - 1964	61 – 79 años

**Es fundamental desarrollar estrategias de bienestar emocional que garanticen un acceso equitativo para todos los colaboradores, teniendo en cuenta la diversidad generacional de la población**



# Salud mental en el entorno laboral

# Bienestar emocional al interior de las organizaciones

¿Estrategia integrada o acciones fragmentadas?

79% 

de las organizaciones cuenta con un presupuesto asignado para apoyar las iniciativas de Bienestar Emocional / Salud mental



¿La organización asigna recursos financieros específicos (presupuesto) para apoyar las iniciativas de Bienestar Emocional/ Salud Mental?

¿En qué medida la salud mental de los empleados se considera en la planeación estratégica de las áreas de salud, bienestar y beneficios?

43% de las organizaciones todavía ven la salud mental como una estrategia aislada.



Esta situación sugiere una postura reactiva, donde se abordan los problemas de salud mental únicamente cuando surgen casos específicos, en lugar de integrarlos como un componente esencial en la gestión del talento humano.

Call to action

Es crucial que los líderes comprendan que la salud mental es un pilar fundamental del bienestar organizacional. Los indicadores de salud mental laboral están íntimamente ligados al riesgo psicosocial y reflejan las condiciones de trabajo. Es hora de priorizar la salud mental y crear un entorno laboral más saludable y productivo.



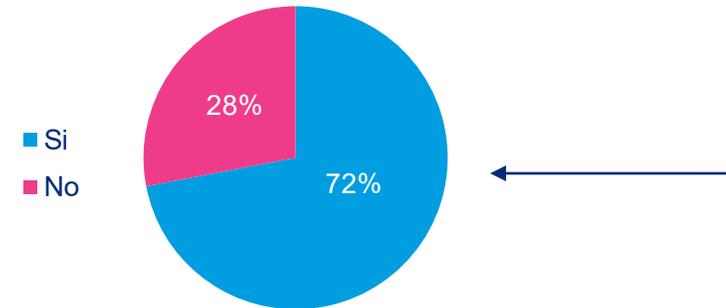
**1 de cada 3** organizaciones no cuenta con una estrategia de sostenibilidad.

La sostenibilidad organizacional no sólo es una realidad en el estándar del mercado actual.

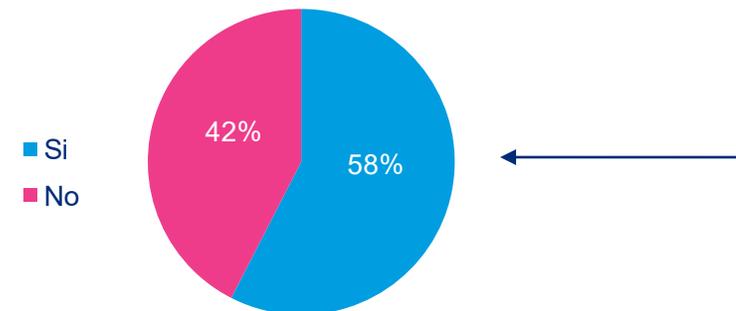
En algunos países de la región, resulta normativo contar con una estrategia que incluya iniciativas de gestión **social, gobernanza y medio ambiente** que impliquen a las áreas de seguridad e higiene, servicios médicos, recursos humanos y liderazgo en general. Esto asegura que la organización cuenta con un plan de mantenimiento a largo plazo.

Más de la mitad de las empresas consideran a la salud mental como parte de su estrategia de sostenibilidad. No obstante, hay aún una **brecha del 42%**

¿La organización cuenta con una estrategia de sostenibilidad?



¿La salud mental es considerada como pilar de la estrategia de sostenibilidad?



Sí

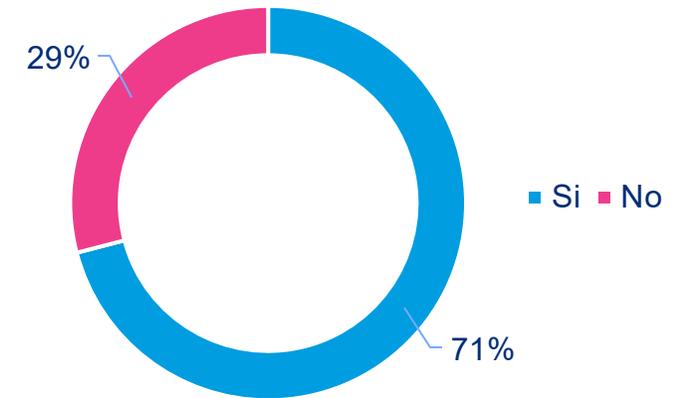
## Call to action

Las estrategias ambientales, sociales y de gobernanza, son un excelente punto de partida para comprender la sostenibilidad organizacional, que se refiere a la capacidad de una empresa para perdurar en el tiempo, asegurando su viabilidad y éxito a largo plazo. Esto implica no solo una gestión eficiente de recursos, sino también la adaptación a cambios en el entorno, la innovación y la creación de valor para todos los grupos de interés. En este contexto, es fundamental que los líderes integren la protección de la salud mental de sus colaboradores en sus estrategias ESG, garantizando así un entorno laboral sostenible y próspero para todos.

# ¿La estrategia de sostenibilidad se encuentra alineada con el pacto 2030 de las Naciones Unidas?



Producto en colaboración con TROLLBACK + COMPANY | TheGlobalGoals@trollback.com | +1212.628.1010  
Para cualquier dato sobre la utilización, por favor comuníquese con: djcamp@trollback.com



**70%**

de las organizaciones consideran estar alineados en cuanto al pacto 2030 de las Naciones Unidas. Esto permite entender cómo los objetivos globales son también responsabilidades organizacionales

## Call to action

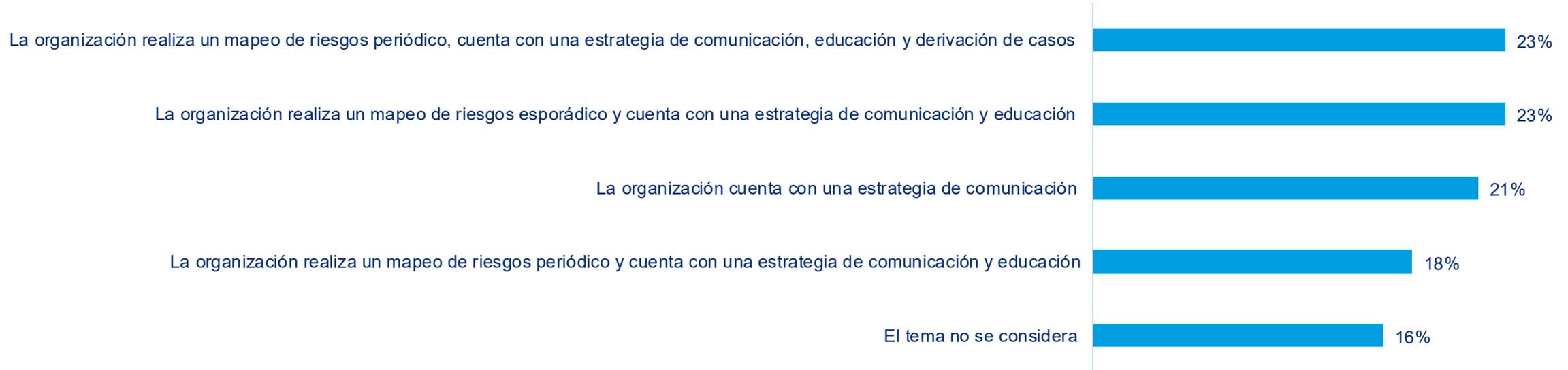
Las iniciativas globales establecen los principales enfoques que las naciones deben adoptar para fortalecer el bienestar colectivo. Comprender estas iniciativas es esencial para identificar los objetivos de cooperación internacional que promueven la sostenibilidad de las organizaciones y de los países. Es crucial que los líderes se comprometan a alinearse con estos objetivos, priorizando el bienestar de sus colaboradores y contribuyendo así a un futuro más sostenible y colaborativo.

# Transformando el Entorno Laboral

Implementación de  
Estrategias de Salud Mental



# ¿En qué medida la organización considera la salud mental como parte de su estrategia de gestión de riesgos de personas?



En numerosos contextos, la gestión de la salud mental se percibe aún como solamente una obligación regulatoria, ya sea a nivel local o global. Sin embargo, los desafíos de salud mental en el entorno laboral son el resultado de condiciones sociales y estructurales, es decir, factores psicosociales de riesgo. Por lo tanto, la salud mental debe considerarse un indicador clave, complementario a cualquier métrica relacionada con la gestión del talento humano.

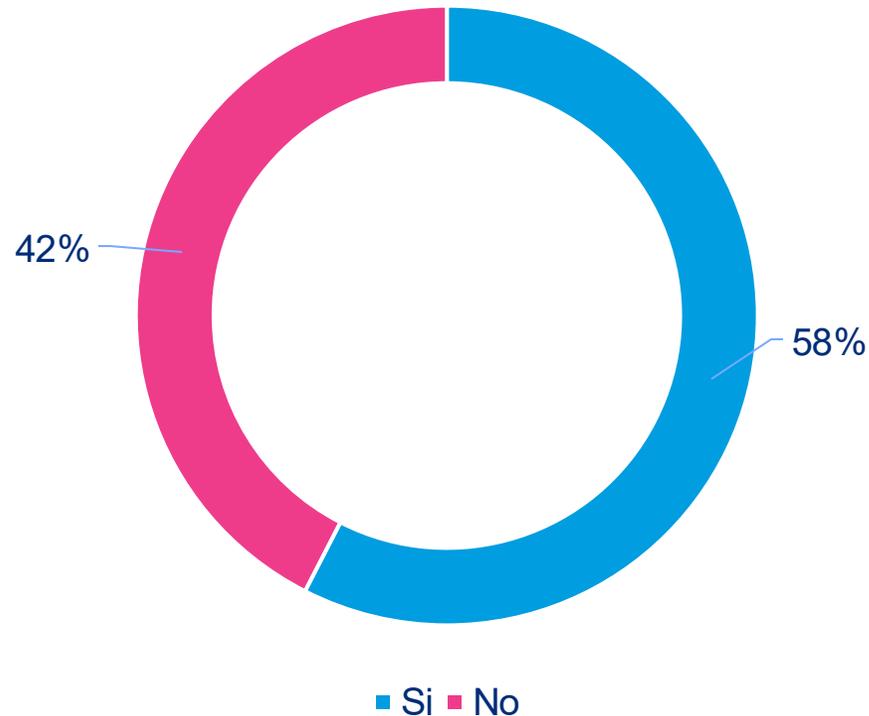
**1** de cada **5**

organizaciones sólo cuentan con estrategias de comunicación

**< 30%**

de las organizaciones cuentan con esquemas integrales de gestión de la salud mental en su estrategia de personas

# ¿Se desea implementar algún programa de Salud Mental en su compañía?



42%

de las organizaciones no tienen planes para implementar un programa de salud mental, a pesar de reconocer su importancia dentro de su estrategia de sostenibilidad.

---

De aquellas que sí lo consideran, el **64%** planea iniciar esta acción en el mediano plazo o aún no la tiene programada

## Call to action

Es notable que la salud mental se incluya en las estrategias de sostenibilidad de muchas organizaciones; sin embargo, las acciones concretas a implementar aún no están completamente planificadas. Esto puede atribuirse a diversos factores, como la falta de experiencia en el tema o la escasez de tiempo para llevar a cabo iniciativas efectivas, lo que a menudo resulta en acciones aisladas. Es crucial que los líderes tomen la iniciativa y se comprometan a desarrollar un plan integral que priorice la salud mental, asegurando así un entorno laboral más saludable y sostenible.



## ¿Existe un coordinador / responsable designado para las iniciativas de promoción de la Salud Mental?

**67%**

de las empresas cuenta con un programa para promover la salud mental

**51%**

de los coordinadores no tiene formación en salud mental

En el

**78%**

de las empresas existe un coordinador de actividades de salud mental

**21%**

de las empresas no asigna presupuesto específico / no sabe si existe presupuesto para las iniciativas de bienestar emocional / salud mental

# Programas y/o actividades que permitan eliminar o remover el estigma con relación a la salud mental

68%



De las organizaciones desarrollan programas y actividades para la remoción / eliminación del estigma en salud mental

34%

Mide los resultados de sus programas asociados a eliminación del estigma en salud mental

97%

Campañas de educación en salud mental (charlas, conversatorios, formación y talleres)

93%

Comunicados sobre salud mental

79%

Políticas de diversidad e inclusión

62%

Soluciones digitales en salud mental

36%

Líderes / gestores de la salud mental

31%

Coaching en remoción de estigma para Líderes

## Call to action



Desarrolle políticas de diversidad e inclusión de las cuales se desprendan acciones articuladas entre si y con el programa



Fortalezca las habilidades de su equipo de selección y de sus líderes para eliminar barreras asociadas a la diversidad y a la salud mental



Documente las características y necesidades de su población y desarrolle actividades ligadas a ellas



Mida los resultados de sus programas e identifique logros y retos bajo el objetivo de mejora continua

# 55%

No ha realizado estudios para obtener información sobre la salud mental de sus empleados en los últimos 2 años



# 45%

Si han realizado estudios sobre la salud mental de sus empleados en los últimos 2 años



# 47%

Salud mental hace parte de la planeación estratégica de la organización



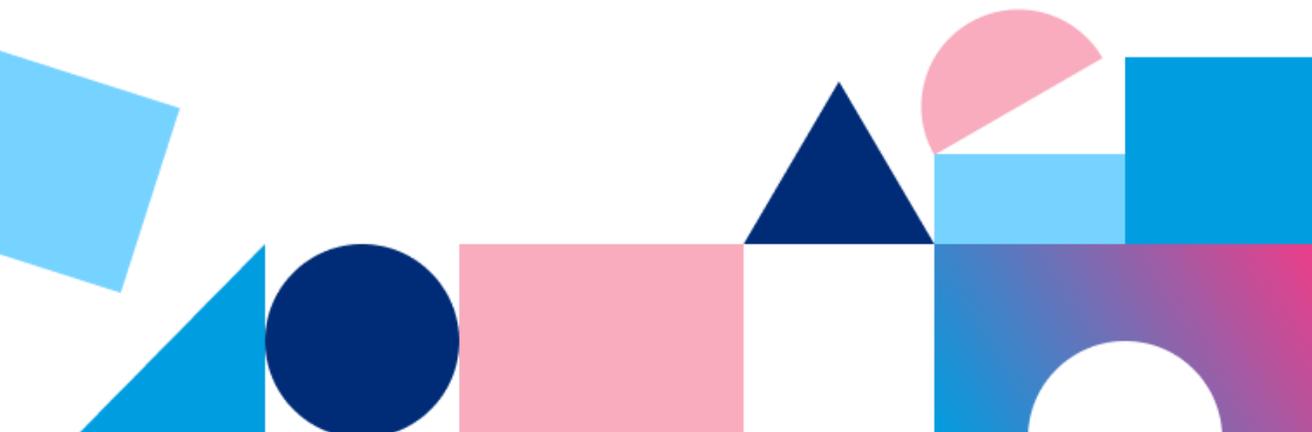
# 58%

Salud mental es pilar de la estrategia de sostenibilidad

# ¿Sabías qué?

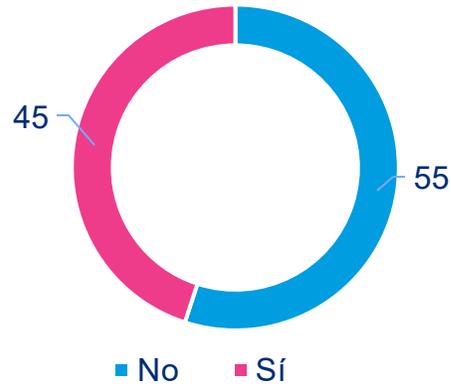
De las organizaciones que realizan Evaluaciones periódicas de Riesgo Psicosocial en el trabajo

Es importante mencionar que el 7% no evalúa Riesgo psicosocial



# Medición y programas de riesgo psicosocial

¿Se ha realizado un estudio para medir o recopilar datos sobre la salud mental de sus empleados en los últimos dos años?



**55%** 

de las organizaciones ha realizado estudios para medir la salud mental de sus empleados, lo que es un indicativo positivo de que están comprometidas con el bienestar de su personal y dispuestas a invertir en datos relevantes para abordar estos temas

**45%** 

**Sin embargo**

de los encuestados no ha llevado a cabo ningún estudio en este ámbito. Aunque este porcentaje es menor, revela que casi la mitad de las organizaciones carece de información sobre la salud mental de sus empleados, lo que puede obstaculizar su capacidad para identificar problemas y desarrollar intervenciones efectivas.

## Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

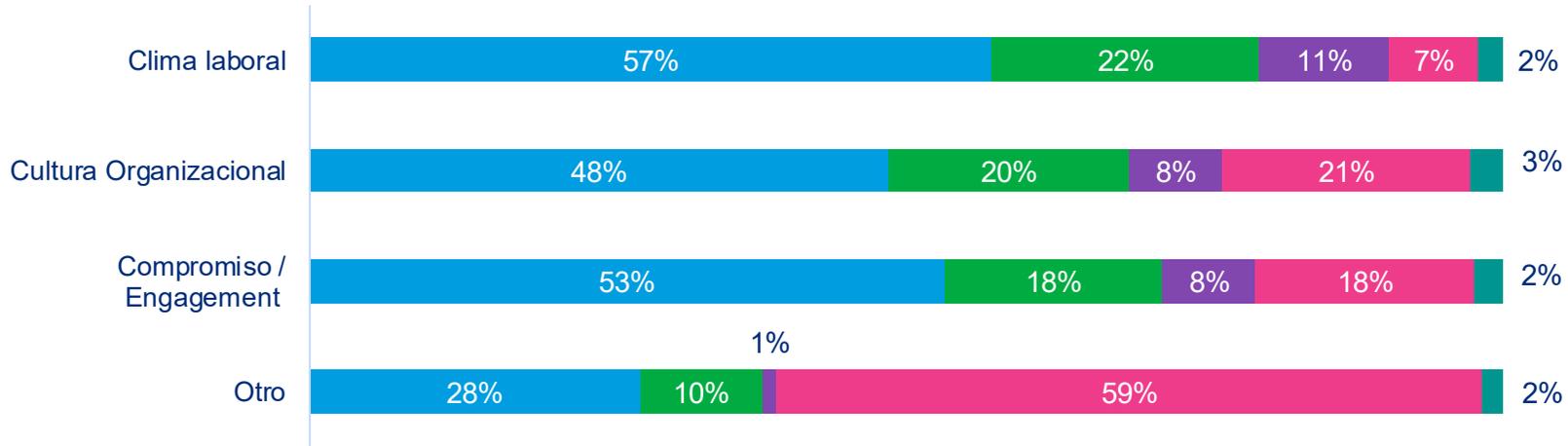
- 37%** Realizan evaluaciones e implementan un plan de acción de acuerdo a los hallazgos
- 36%** Realizan hallazgos y evaluaciones e implementan un plan de acción de acuerdo a los hallazgos y hacen un seguimiento después de la aplicación
- 11%** Realizan evaluaciones pero no son frecuentes
- 10%** Realizan evaluaciones pero no implementan un plan de acción
- 7%** No realizan ninguna evaluación de riesgos psicosociales

## Se realizan encuestas o evaluaciones periódicas para medir el bienestar y la satisfacción de los empleados

- 50%** Realizan evaluaciones de diferentes indicadores (clima, cultura, engagement) y realizan un plan de acción integrado
- 24%** Realizan evaluaciones e implementan un plan de acción de acuerdo a los hallazgos
- 16%** Realizan algunas encuestas o evaluaciones pero no son frecuentes
- 5%** No realizan ninguna encuesta o evaluación
- 4%** Realizan evaluaciones pero no implementan un plan de acción

# Medición y programas de riesgo psicosocial

## Encuestas / Evaluaciones



- Realizamos evaluaciones, se implementa un plan de acción de acuerdo a los hallazgos y se hace un seguimiento después de la aplicación
- Se realiza la evaluación y se implementa un plan de acción de acuerdo a los hallazgos
- Se realiza pero no es frecuente
- No se realiza
- Se realiza pero no se implementa un plan de acción



De las organizaciones están comprometidas con la evaluación del clima laboral y toma medidas basadas en los resultados, lo que significa que las empresas están reconociendo la importancia de un ambiente de trabajo positivo y están dispuestas a actuar para mejorarlo.



De las organizaciones están comenzando a reconocer la importancia de la cultura organizacional y están tomando medidas para evaluarla y mejorarla.



Este porcentaje es alto, lo que indica que muchas organizaciones están comprometidas con medir y mejorar el compromiso de sus empleados.



Este porcentaje es el más bajo en comparación con las otras categorías, lo que sugiere que hay menos atención a otros factores que podrían influir en el bienestar psicosocial.



Las organizaciones muestran un compromiso notable para evaluar y actuar sobre el clima laboral y el compromiso de los empleados; sin embargo, persisten áreas de mejora en la cultura organizacional, lo que puede llevar a una atención insuficiente a factores críticos como la salud mental, que son esenciales para el bienestar integral de los colaboradores.

# Medición y programas de riesgo psicosocial

## Los resultados se integran en los planes de acción de riesgo psicosocial / Salud mental



Existe un compromiso con la mejora continua y la atención a la salud mental y los riesgos psicosociales; sin embargo, hay oportunidades para mejorar la forma en que las organizaciones utilizan los datos obtenidos de las evaluaciones, desarrollen estrategias claras para traducir los hallazgos en acciones concretas.

# Medición y programas de riesgo psicosocial

## Herramienta o estrategia implementada para mapear la salud mental de sus empleados



El 58% de las organizaciones están utilizando evaluaciones de riesgo psicosocial obligatorias por ley como su principal herramienta para mapear la salud mental, lo que indica un cumplimiento regulatorio y un enfoque en la identificación de riesgos y el 28% centraliza su estrategia en el análisis de la data de ausentismo y el 26% considera la evaluación psicológica dentro del proceso de selección como parte de su estrategia.

Un porcentaje considerable de organizaciones (23%) indica que no están utilizando ninguna de las herramientas mencionadas; esto sugiere que hay un número significativo de empresas que no están tomando medidas para mapear la salud mental de sus empleados, lo que podría tener consecuencias negativas para el bienestar general de la fuerza laboral.

El 7% implementa cuestionarios de evaluación de riesgos de salud (HRA) que incluyen aspectos de salud mental como una estrategia adicional, así como herramientas digitales.

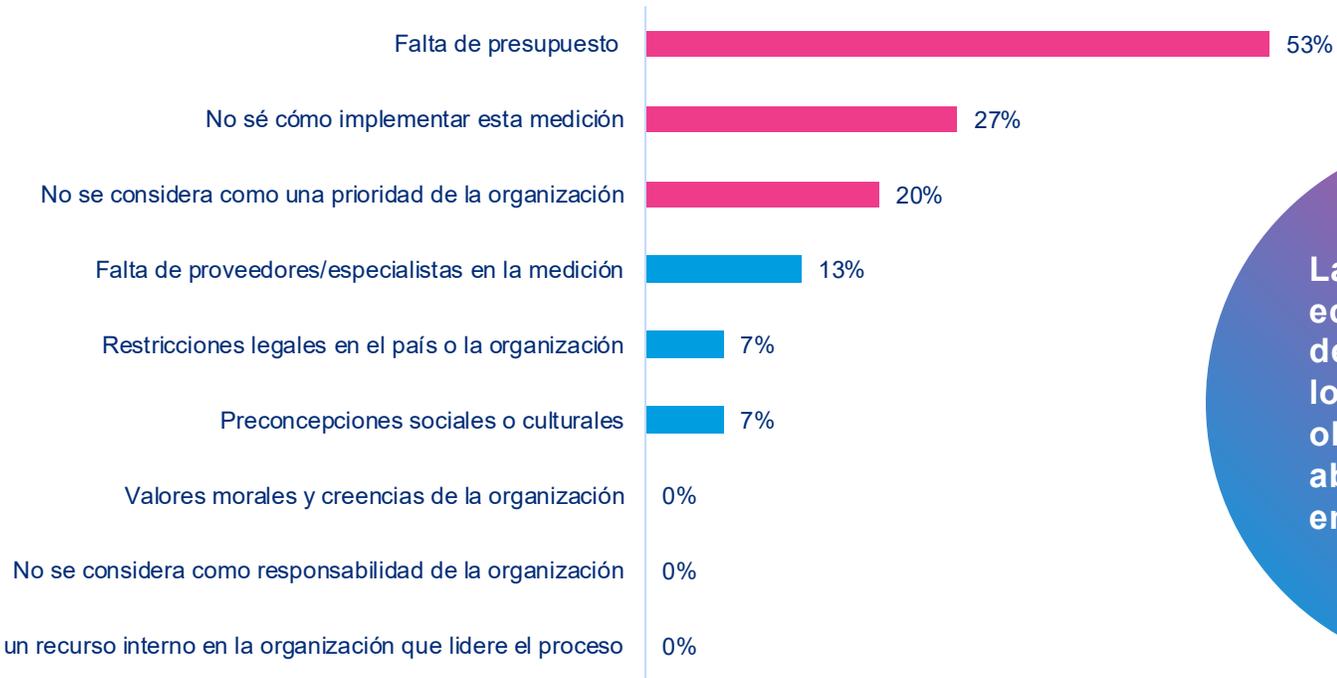
### Resumen de otros:



# Medición y programas de riesgo psicosocial

¿Cuáles son las razones por las cuáles la organización NO cuenta con acciones para medir la salud mental de sus empleados?

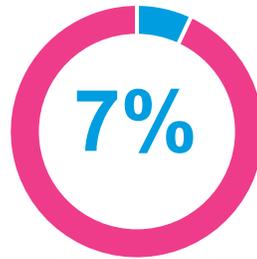
5 de cada 10 empresas NO implementa herramientas o estrategias de medición por falta de presupuesto



Las barreras económicas y la falta de sensibilización son los principales obstáculos para abordar la salud mental en el entorno laboral



considera la salud mental como una prioridad en su organización.



de las organizaciones no implementaría estrategias o acciones para medir la salud mental de sus trabajadores debido a preconcepciones sociales o culturales

# Medición y programas de riesgo psicosocial

¿Cuáles son las razones por las cuales la organización implementó estas herramientas o estrategias de medición?

5 de cada 10 empresas implementa herramientas o estrategias de medición por razones legales o regulatorias del país

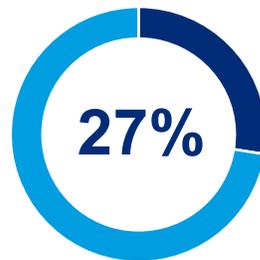


Más de la mitad de las organizaciones considera que la medición de indicadores relacionados con el bienestar y la salud de su fuerza laboral es una obligación.

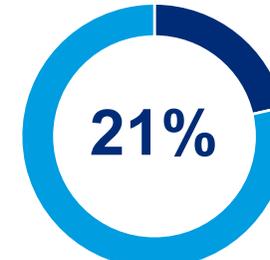
Entre otras razones identificadas, se destacan: rotación del personal, mejorar el compromiso de los colaboradores y prevenir riesgos.



de las organizaciones implementa estas herramientas por compromiso directivo en torno a la salud y el bienestar de los trabajadores.



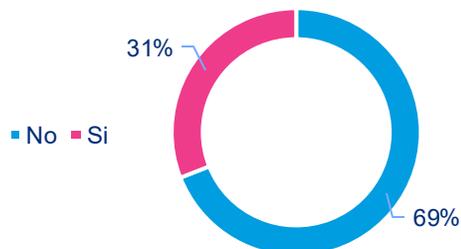
de las organizaciones implementa estas herramientas para aumentar el compromiso de los líderes con la salud mental de sus equipos.



de las organizaciones realiza esta implementación de forma reactiva, es decir, como respuesta a un entorno / evento catastrófico / político / económico, etc.

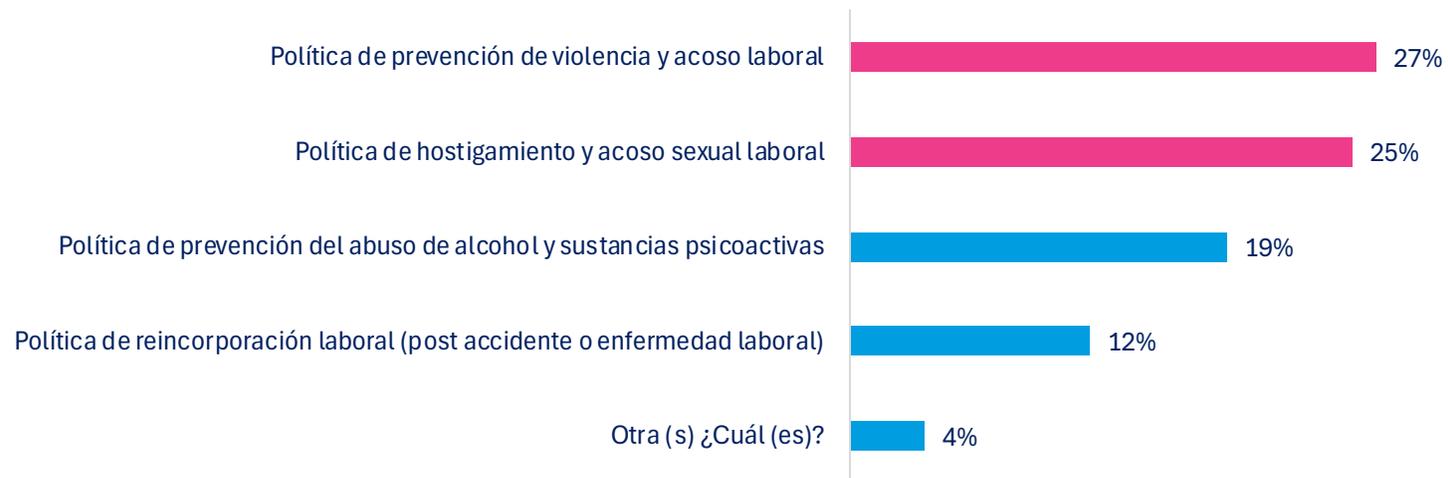
## ¿Cuáles son las políticas corporativas con las que cuentan las organizaciones para la gestión de la salud mental de sus empleados?

¿Cuenta con políticas corporativas para la gestión de la salud mental de sus empleados?



Solo el **31%** de las organizaciones que respondieron la encuesta, cuentan con políticas corporativas para la gestión de la salud mental de sus empleados.

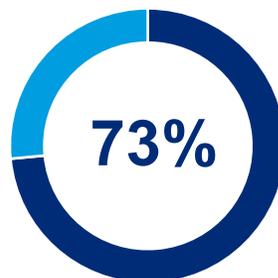
Para una mayor claridad se detallan las políticas específicas que tienen las organizaciones evaluadas.



Algunas organizaciones han implementado políticas en áreas como diversidad, equidad e inclusión (DEI), asistencia post-fallecimiento, teletrabajo, salud mental y duelo gestacional. Sin embargo, persisten vacíos en la implementación de políticas, ya que cerca del 70% de los centros laborales no cuentan con políticas específicas para gestionar la salud mental de sus empleados.



Solo el **25%** de las organizaciones cuenta con políticas de hostigamiento y acoso sexual laboral

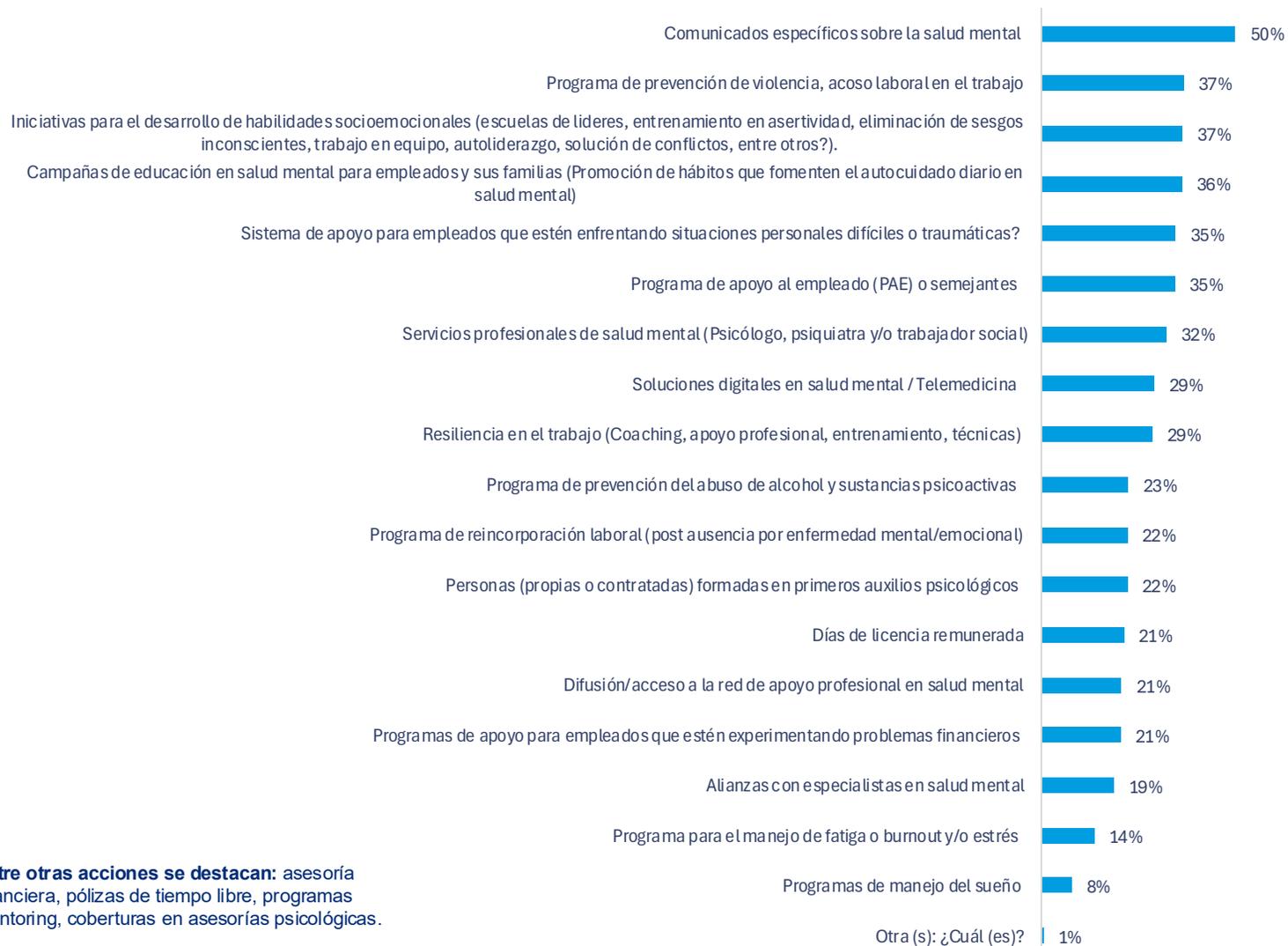


de las organizaciones no cuenta con políticas de prevención de violencia y acoso laboral.



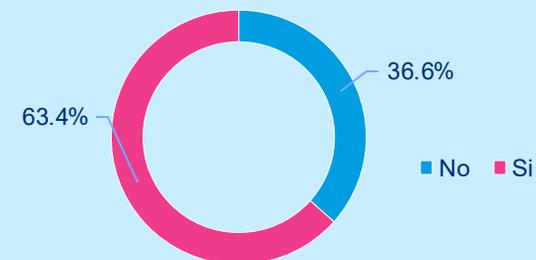
**9** de cada **10** organizaciones No cuenta con una política de reincorporación laboral post accidente o enfermedad laboral.

## ¿Cuáles son los programas/ iniciativas con las que cuentan las organizaciones para la gestión de la salud mental de sus empleados?



Entre otras acciones se destacan: asesoría financiera, pólizas de tiempo libre, programas mentoring, coberturas en asesorías psicológicas.

¿Cuenta con programas/ iniciativas corporativas para la gestión de la salud mental de sus empleados?



**63%**

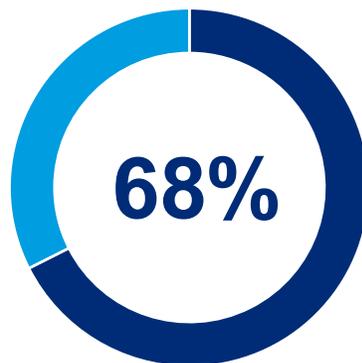
de las organizaciones que respondieron la encuesta, cuentan con programas/iniciativas corporativas para la gestión de la salud mental de sus empleados.

Para una mayor claridad se detallan los programas / iniciativas que tienen las organizaciones evaluadas en la gestión de la salud mental:

## ¿Cuáles son los programas/ iniciativas con las que cuentan las organizaciones para la gestión de la salud mental de sus empleados?



de las organizaciones realiza campañas de educación en salud mental para empleados y sus familias



de las organizaciones no cuentan con los servicios de profesionales de salud mental.



**6** de cada **10** organizaciones No cuentan con Programas de apoyo al empleado (PAE)

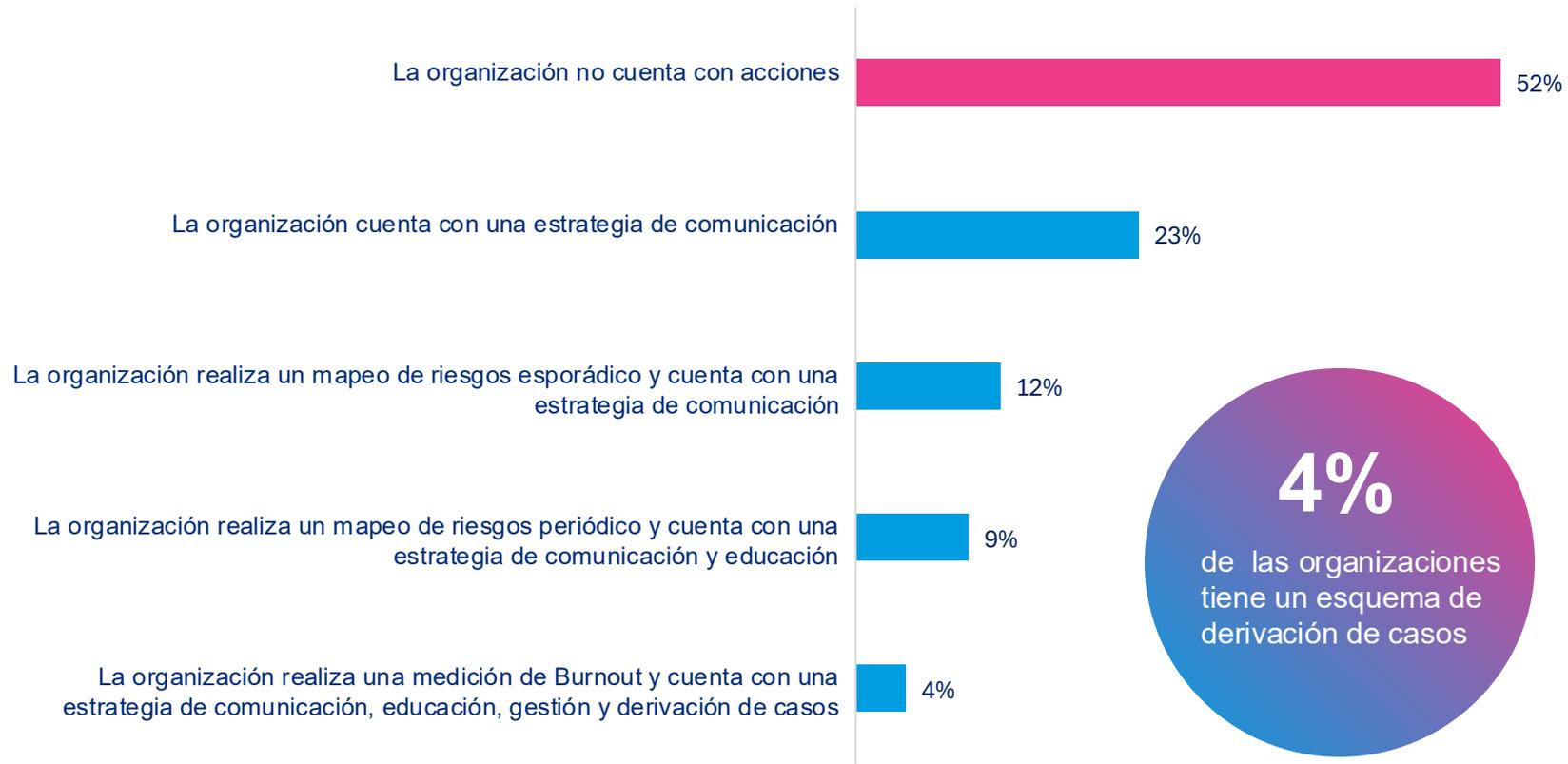
Sin embargo, aunque existen estas acciones, la mayoría son medidas aisladas en lugar de un programa integral. Además, cerca del 40% de las organizaciones aún no han desarrollado iniciativas para cuidar la salud mental de sus colaboradores.



# Medición y programas de riesgo psicosocial

## Desgaste profesional

¿La organización gestiona el riesgo de Burnout?



5 de cada 10 organizaciones  
No cuentan con acciones  
para la gestión del Burnout

**23%** de las organizaciones, solo cuenta con una estrategia de comunicación en Burnout.

**12%** de las organizaciones además de una estrategia de comunicación, realiza mapeo de riesgos.

**9%** efectúa un mapeo de riesgos periódico, además de estrategias de comunicación y educación en el tema.

En tanto, son escasas las organizaciones que efectúan un accionar integral para temas relevantes como el Burnout

# Medición y programas de riesgo psicosocial

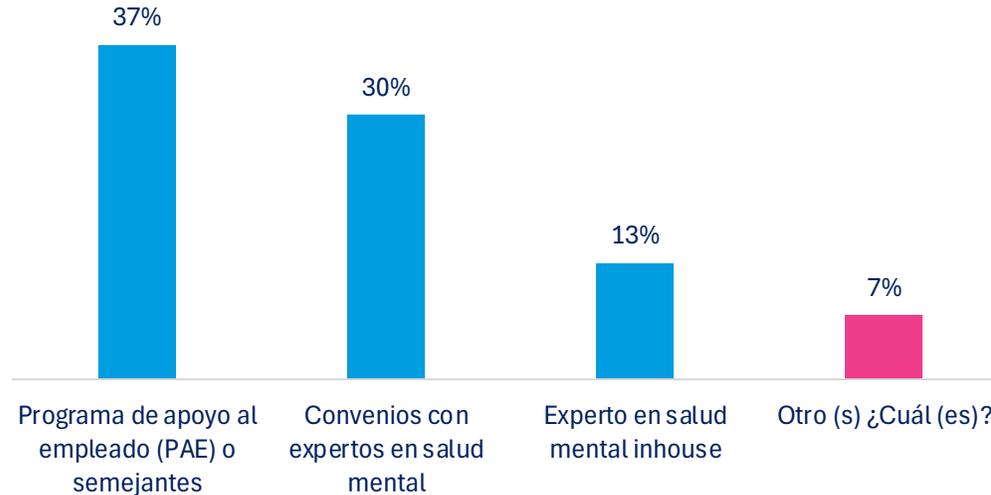
## ¿Cuáles son las estrategias de apoyo para empleados que enfrentan problemas en salud mental?

¿Cuenta con estrategias de apoyo para los empleados que enfrentan problemas de salud mental?



El **63%** de las organizaciones cuentan con estrategias de apoyo para empleados que enfrentan problemas de salud mental.

Para una mayor claridad se detallan las estrategias específicas que tienen las organizaciones para prestar apoyo a sus empleados con algún problema en la SM



**Entre otras acciones identificadas, se destacan:** Líderes capacitados para gestionar las situaciones y realizar los ajustes razonables, línea psicológica gratuita, medicina prepagada, seguimientos individuales, acompañamiento de asistente social.

Estos datos reflejarían que cerca del 90% de empresas no cuentan con expertos de salud mental al interior de la organización, esto representaría una situación compleja pues en caso de emergencia psicológica, el soporte emocional del profesional no se daría con prontitud.



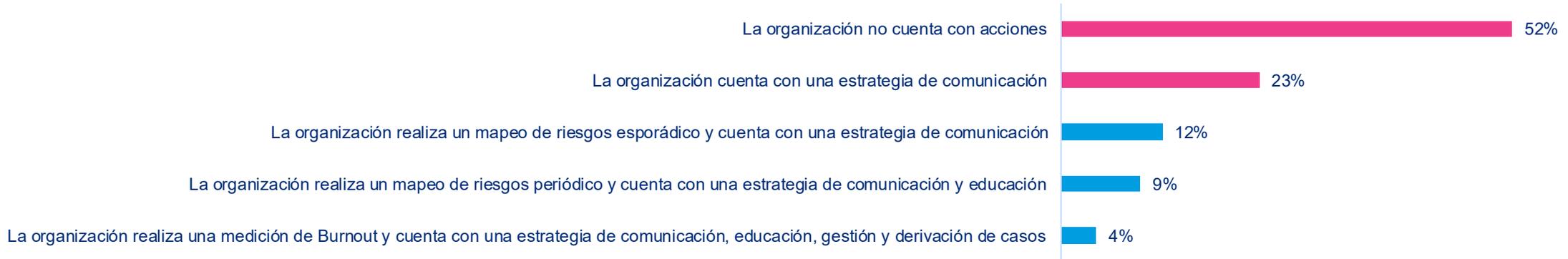
Solo **1** de cada **10** organizaciones Cuentan con un experto en salud mental inhouse



**7** de cada **10** organizaciones No cuentan con convenios con expertos en salud mental

# Gestión de riesgos de bienestar emocional

¿La organización gestiona el riesgo de burnout (Síndrome de desgaste profesional) entre los empleados?



Aunque el deterioro de la salud mental se encuentra en el Top 2 de riesgos de personas de acuerdo a nuestro último informe de People Risk, el 37% de las organizaciones aún no cuenta con estrategias de apoyo para los empleados que enfrenten problemas de salud mental.

¿La organización cuenta con estrategias de apoyo para los empleados que enfrenten problemas de salud mental?



Aunque el 63% de las organizaciones indica contar con estrategias de apoyo para los empleados que enfrentan problemas de salud mental, el 62% de ellas no tiene un protocolo claro para abordar situaciones de crisis o emergencias

¿La organización cuenta con un protocolo claro para abordar situaciones de crisis o emergencias relacionadas con la salud mental?



Contar con estrategias de apoyo sin protocolos definidos para actuar ante una crisis, revela una desconexión entre la intención y la capacidad de respuesta organizacional. La gestión del bienestar emocional no puede ser solo preventiva o aspiracional: requiere estructura, rutas claras de atención y un enfoque responsable frente a situaciones críticas.

# Gestión de riesgos de bienestar emocional

¿En qué medida se brinda apoyo a los empleados que regresan al trabajo después de una licencia por motivos de salud mental?



¿Los líderes de la organización se involucran en el proceso de reincorporación laboral?



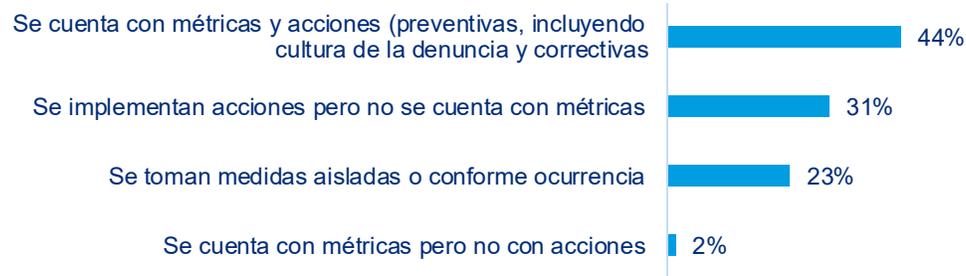
La participación activa del líder en el proceso de reincorporación después de una licencia por motivos de salud mental es crucial para promover el bienestar, reconstruir la confianza y garantizar un regreso a un entorno psicológicamente seguro.

Su involucramiento no solo facilita la adaptación del empleado, sino que también refuerza un clima de apoyo y comprensión dentro de la organización.

# Bienestar emocional y cultura organizacional

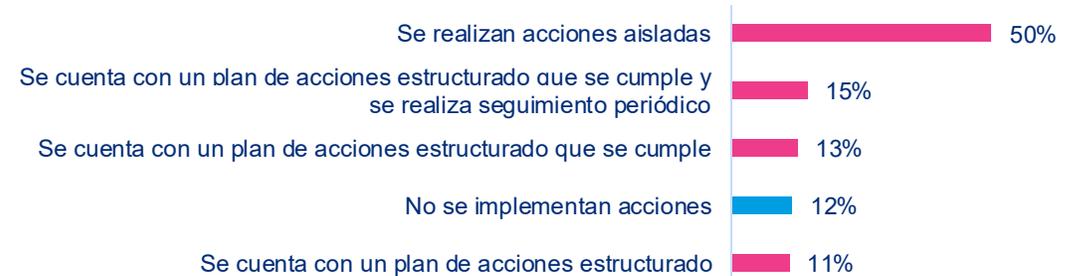
**98%** de las organizaciones implementa acciones para fomentar un ambiente de trabajo favorable y libre de violencia

¿En qué medida se fomenta un ambiente de trabajo favorable y libre de violencia\* en su organización?



**88%** de las organizaciones realiza acciones para promover una integración saludable entre el trabajo y la vida personal.

¿La organización implementa acciones que promueven una integración saludable entre el trabajo y la vida personal para prevenir el estrés laboral?



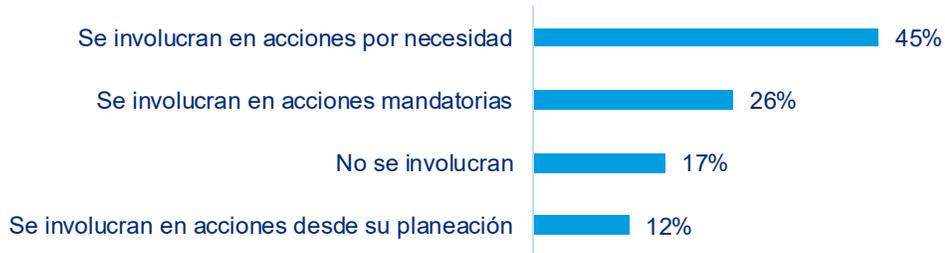
Frente a las acciones implementadas, más del 60% de las organizaciones, las gestiona y mide.

	No se mide	No se mide pero se gestiona a demanda	Se mide	Se mide y se gestiona a demanda
✓ Carga laboral	27%	30%	23%	21%
✓ Estrategia de desconexión laboral	39%	31%	15%	15%
✓ Capacitación a empleados	7%	15%	30%	48%
✓ Sensibilización a líderes	17%	29%	23%	30%
✓ Beneficios de tiempo (flexibilidad laboral, viernes cortos, jornada de 4 días a la semana, cupones de horas etc.)	30%	22%	17%	31%
✓ Convenios con entidades aliadas (Gimnasios, Spa's, centros deportivos, culturales, recreativos, etc.)	28%	23%	16%	32%
✓ Convenios con entidades aliadas con extensión a las personas a cargo/miembros de la familia	38%	18%	16%	28%

# Liderazgo estratégico para el bienestar emocional

## Factor clave en la promoción de un ambiente psicológicamente seguro

### ¿En qué medida los líderes de su organización se involucran con la salud mental de los empleados?



Los líderes ejercen un impacto directo en la cultura organizacional y en el entorno psicosocial del trabajo. Son ellos quienes modelan comportamientos, gestionan las cargas laborales y crean espacios seguros para abordar la salud mental. Al involucrarse activamente en la salud mental de sus empleados desde la fase de planificación, los líderes pueden anticipar riesgos, personalizar acciones y construir equipos más saludables, productivos y sostenibles. Su compromiso es fundamental para fomentar un ambiente laboral positivo y resiliente.

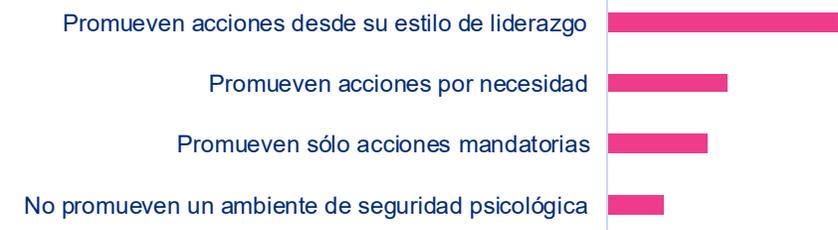
**Sin embargo, solo el 12% de los líderes se involucran en acciones desde su planeación, y el 26% solo en acciones mandatorias.**

### ¿Los líderes participan en actividades promotoras de su propia salud mental?



Es importante mencionar que la participación activa del liderazgo en la gestión de su bienestar emocional, es un habilitador clave para la gestión efectiva del bienestar en los equipos. Sin esta acción, se limita la capacidad del líder para identificar riesgos y generar entornos psicológicamente seguros.

### ¿En qué medida los líderes de su organización promueven un ambiente de trabajo con seguridad psicológica\*?



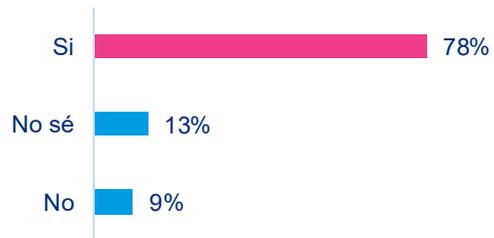
El 55% de las organizaciones indica que sus líderes promueven un ambiente de trabajo psicológicamente seguro, ya sea por necesidad, como parte de acciones obligatorias, o simplemente no lo hacen. Un liderazgo que no se involucra de manera genuina en la salud mental de sus empleados carece de las herramientas necesarias para fomentar una cultura de confianza y seguridad psicológica.

# Salud Mental y Desarrollo Profesional

## ¿Cómo se Alinean las Organizaciones?

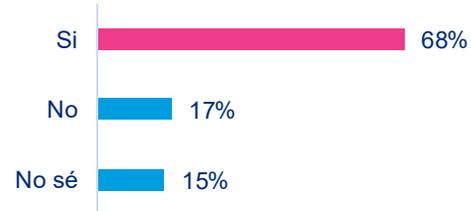
### Compensación económica

¿La organización cuenta con un sistema de compensación económica alineado con el mercado?



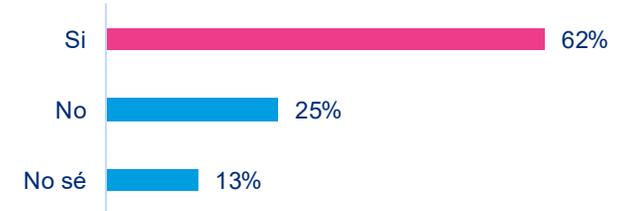
### Reconocimiento

¿La organización cuenta con un sistema de reconocimiento a la labor alineado con el mercado?

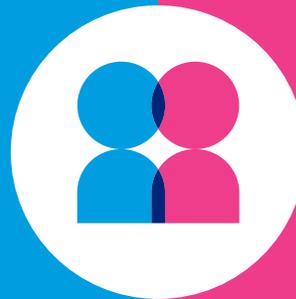


### Programa de desarrollo de carrera

¿La organización cuenta con un programa para el desarrollo de carrera alineado con el mercado?



Cuando los empleados se sienten cuidados por su empleador, también sienten que prosperan en su rol, en términos de su salud, carrera y capacidad adquisitiva. El cuidado por parte del empleador se ve reflejado cuando hay una promoción del bienestar integral, dentro del cual, la compensación económica, el reconocimiento y el desarrollo de carrera son pilares fundamentales. Cuando las personas perciben crecimiento, propósito y una retribución alineada a su rol, se reduce el riesgo de estrés crónico, despersonalización y desgaste emocional



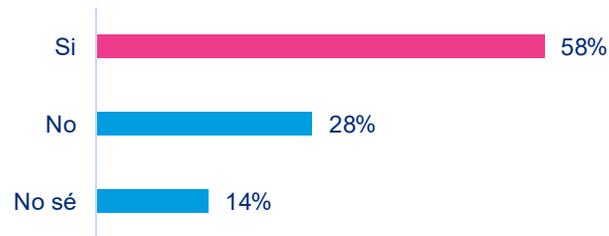
Cuando un colaborador percibe que su desarrollo profesional es valorado y respaldado por la organización, se fortalece su conexión con el propósito organizacional, compromiso y por tanto se disminuye la intención de cambiar de empleador; así mismo, esto funciona como factor protector frente al estrés, la ansiedad y el desgaste emocional.

# Bienestar emocional en entornos diversos

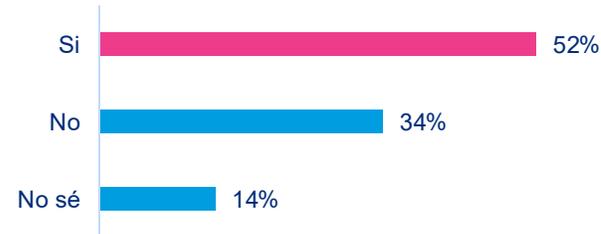
## Agenda estratégica de inclusión y de cuidado integral

¿La organización facilita ajustes razonables\* para los empleados con condiciones de salud mental/con recomendaciones médico laborales?

\*Reubicación temporal de empleados, rediseño del puesto de trabajo etc.



¿La organización ofrece apoyo psicosocial para los empleados con discapacidades?



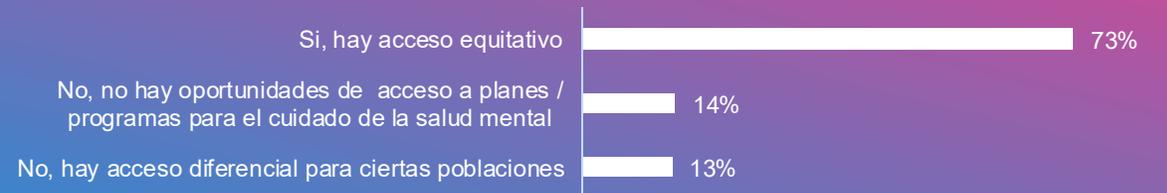
¿Qué tipo de apoyo psicosocial?



Conforme nuestro último estudio de Diversidad, Equidad e Inclusión de Mercer Marsh Beneficios, el 71% de las organizaciones indican que reconocen los grupos diversos en su organización. Sin embargo, solo 1 de cada 2 empresas facilita ajustes razonables para empleados con condiciones de salud mental y apoyo psicosocial para empleados con discapacidades. Mas allá de comprender, ¿Cómo pueden las empresas promover realmente un entorno inclusivo en el marco del bienestar integral

**Promover la diversidad, equidad e inclusión es esencial para fortalecer culturas psicológicamente seguras.**

¿La organización promueve la equidad en oportunidades de acceso a planes/programas para el cuidado de la salud mental?



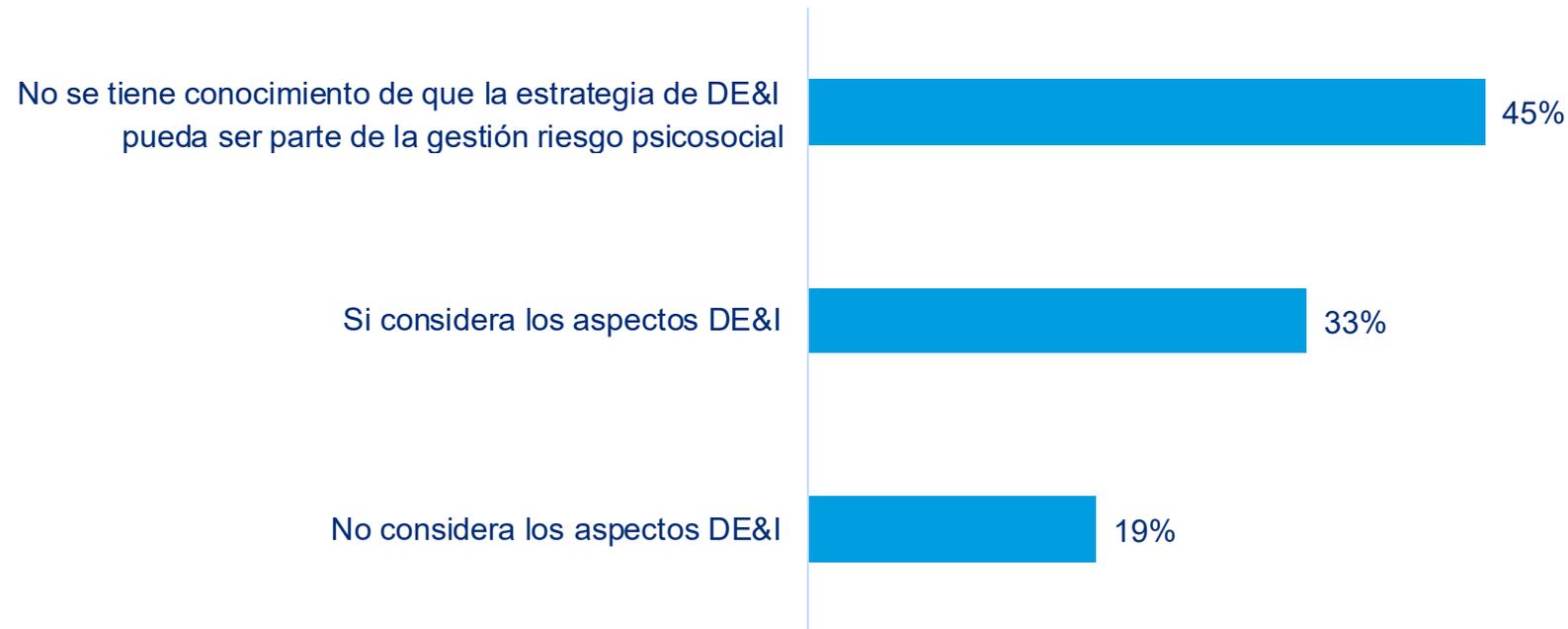
Aunque el 73% de las organizaciones indica que promueven la equidad en oportunidades de acceso a planes/programas para el cuidado de la salud mental; sin embargo, menos del 60% facilita ajustes razonables o entrega apoyo psicosocial para empleados con discapacidades.

¿Hay una alineación entre lo que se afirma y el alcance de las acciones que promueven la DEI en términos de bienestar emocional?

# Bienestar emocional en entornos diversos

## Agenda estratégica de inclusión y de cuidado integral

¿En el programa de gestión de riesgo psicosocial se consideran los aspectos DE&I?



Así mismo, al momento de gestionar los riesgos psicosociales identificados, el 64% de las organizaciones no considera los aspectos DEI



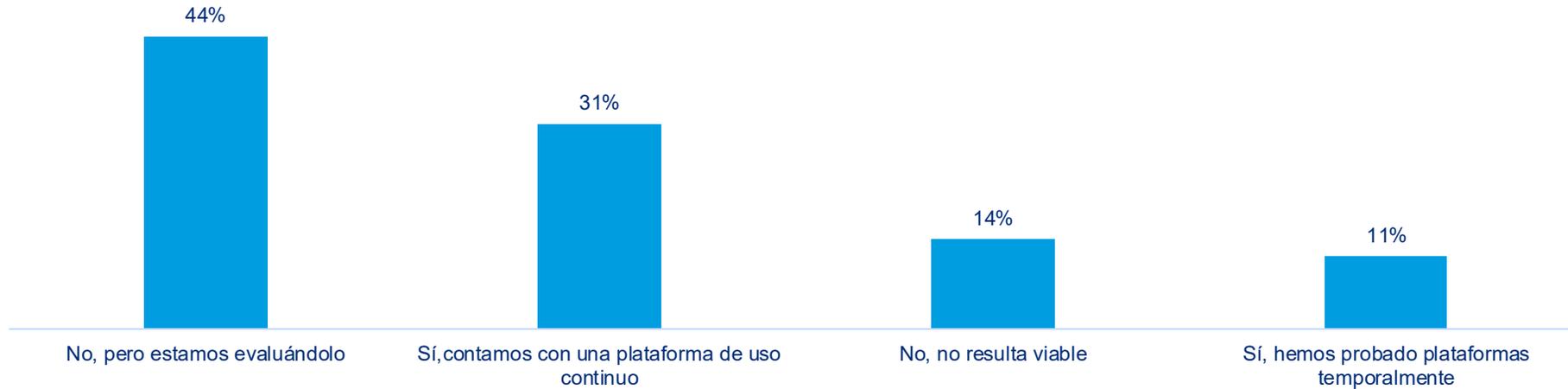
# Salud Mental al Alcance

Evaluando el Acceso y sus Desafíos



# ¿Utiliza plataformas tecnológicas para la educación en salud mental de los colaboradores?

(apps, web, software especializado, etc)



Menos del  
**50%**  
se encuentra  
evaluándolo

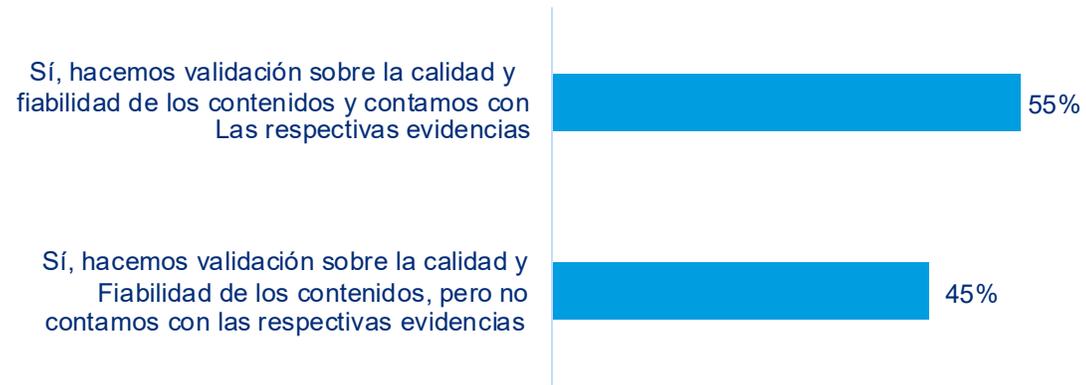


Las plataformas digitales aún no son una constante en las organizaciones, sólo 1/3 de las organizaciones cuentan con tecnologías para la educación de la salud mental.

## Call to action

Es notable que la salud mental se incluya en las estrategias de sostenibilidad de muchas organizaciones; sin embargo, las acciones concretas a implementar a menudo no están completamente planificadas. Esto puede deberse a diversos factores, como la falta de experiencia o la escasez de tiempo, lo que lleva a adoptar medidas aisladas. Es fundamental que los líderes tomen la iniciativa de desarrollar un plan integral que priorice la salud mental, asegurando así un enfoque cohesivo y efectivo que beneficie a todos los colaboradores.

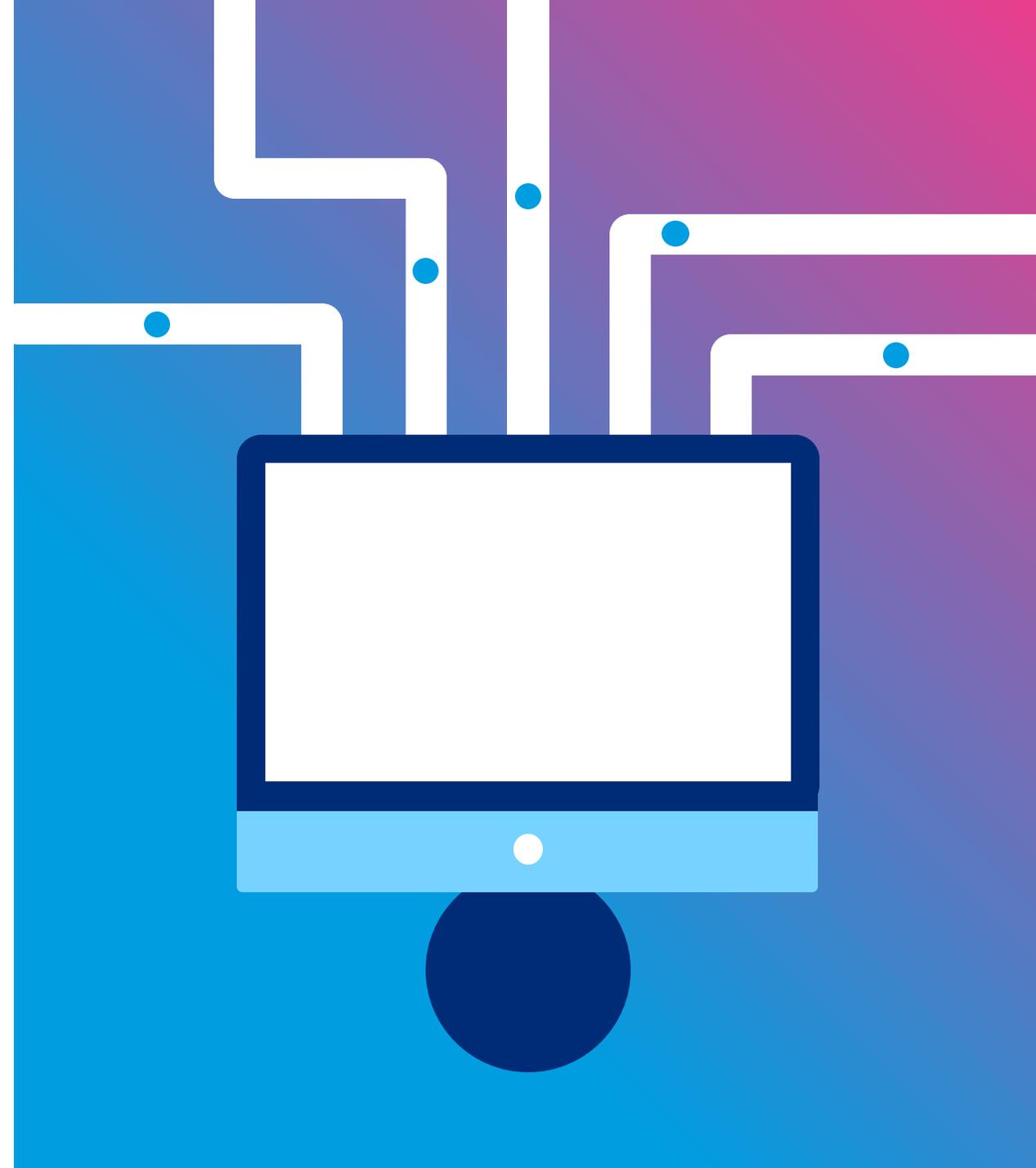
# ¿Dichas plataformas cuentan con validación sobre la calidad y fiabilidad de los contenidos?



Del **42%** de organizaciones que cuentan con plataformas digitales.

Hasta la mitad de las organizaciones consideran contar con las evidencias sobre la calidad y fiabilidad de los contenidos que estas generan.

Hoy más que nunca, con la creciente divulgación de información incompleta o técnicamente incorrecta, es imprescindible la verificación de las fuentes de contenidos que damos a nuestros colaboradores.



# ¿Utiliza plataformas tecnológicas para el tamizaje o identificación de síntomas de salud mental de sus colaboradores?

(Plataformas de enlaces con especialistas, apps, etc.)



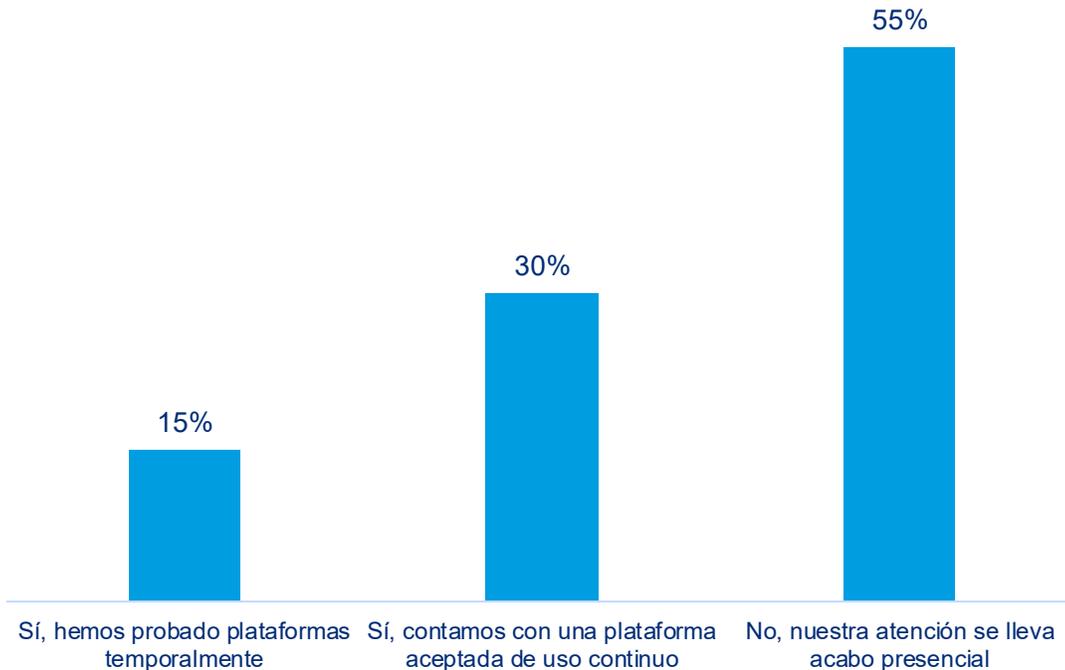
El proceso diagnóstico organizacional en la salud mental es medular para el desarrollo de estrategias dirigidas a la contención de riesgos.

**Más de la mitad de las organizaciones no conocen tecnologías para esto.**

Los medios digitales permiten el tamizaje continuo de las necesidades psicosociales de la organización y permiten la elaboración rápida de reportes para la toma de decisiones continua.

# ¿Utiliza plataformas tecnológicas para la atención de la salud mental de los empleados?

(Apps,...)

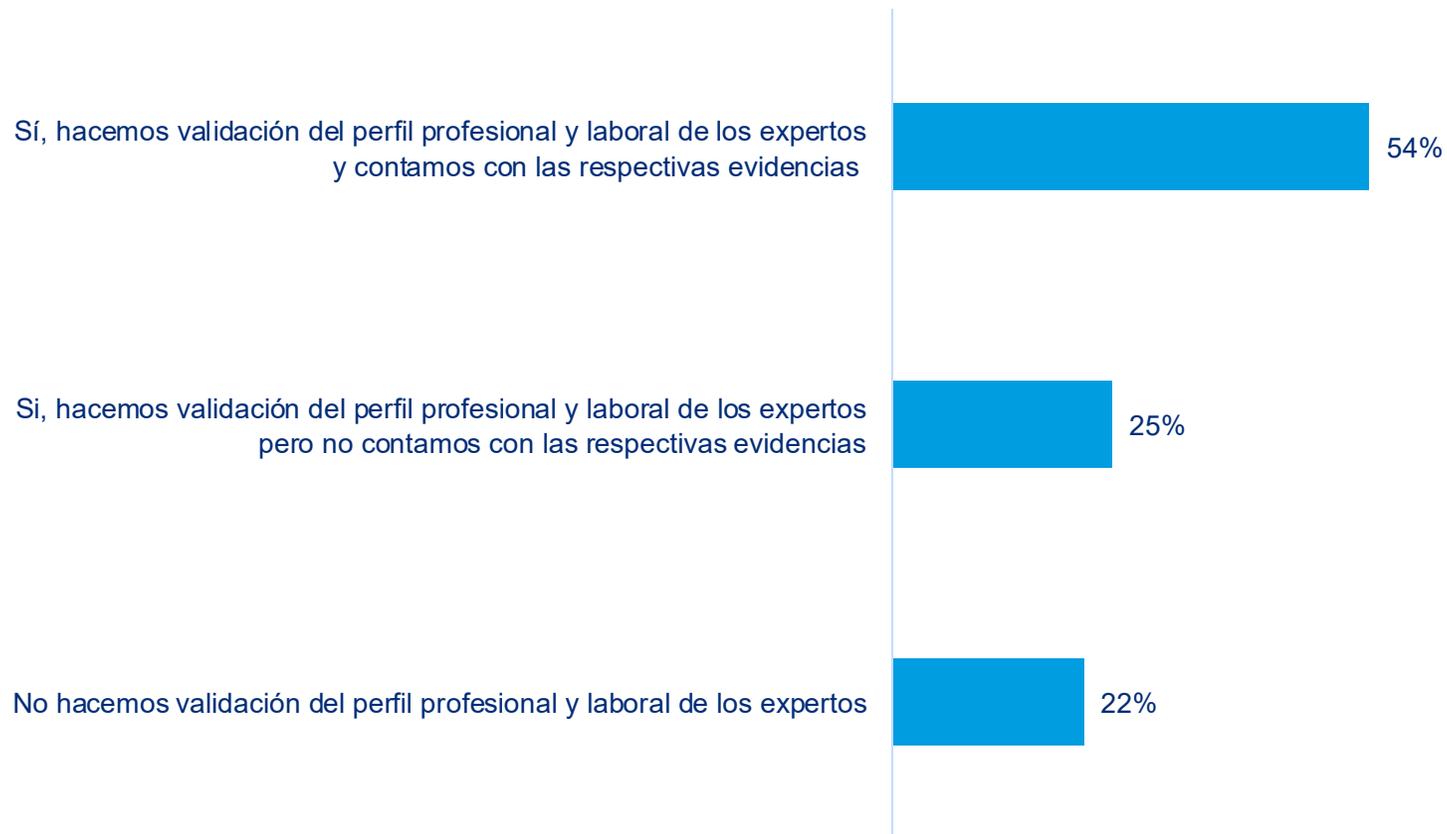


- Más de la mitad de las organizaciones que cuentan con iniciativas para la atención clínica de salud mental lo hacen a través de sesiones presenciales.
- La mayoría de las condiciones de salud mental asociadas al trabajo pueden ser atendidas a distancia con sistemas de telemedicina, optimizando costos y manteniendo viable que casos de mayor gravedad puedan llevarse a cabo de manera presencial.
- Es importante siempre verificar las licencias vigentes a nivel local de los especialistas que se encuentran operando estos beneficios.

## Call to action

Algunos países enfrentan crisis significativas en las brechas de atención a la salud mental de su población, principalmente debido a la falta de liderazgo en la regulación de los profesionales en psicología. La verificación de licencias debe ser una de las principales prioridades al contratar estos servicios, especialmente en naciones con escasa regulación. Es crucial que los líderes se comprometan a garantizar que los profesionales de la salud mental que contratan estén debidamente acreditados, asegurando así un servicio de calidad y un entorno seguro para sus colaboradores.

## ¿Se asegura de que los especialistas en dichas plataformas cuenten con el perfil profesional y laboral requerido en los países a los que brindan atención a la salud mental de los empleados?



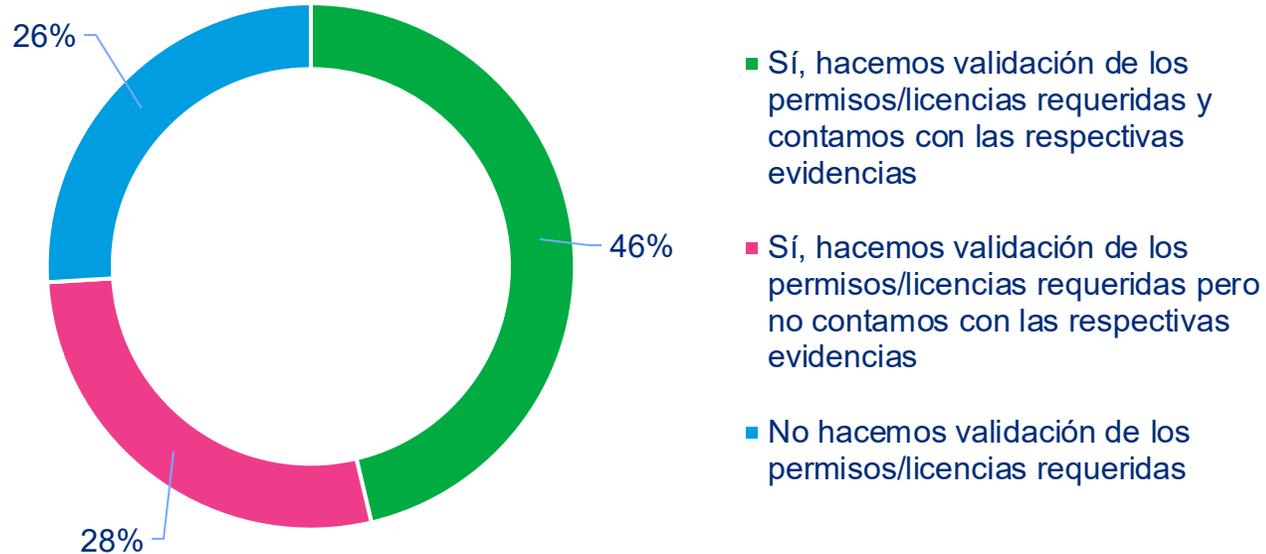
**>70%**

de las organizaciones llevan a cabo algún proceso de verificación del perfil profesional de los especialistas de las plataformas.

Siendo esta una necesidad pilar en países con ausencia de rectoría, es de relevancia que los proveedores cuenten con información visible y ágil sobre esto.

**1 de cada 5 organizaciones** no validan el perfil de los especialistas.

## ¿Se asegura de que los especialistas en dichas plataformas cuenten con los permisos/licencias requeridas en los países a los que brindan atención a la salud mental de los empleados?

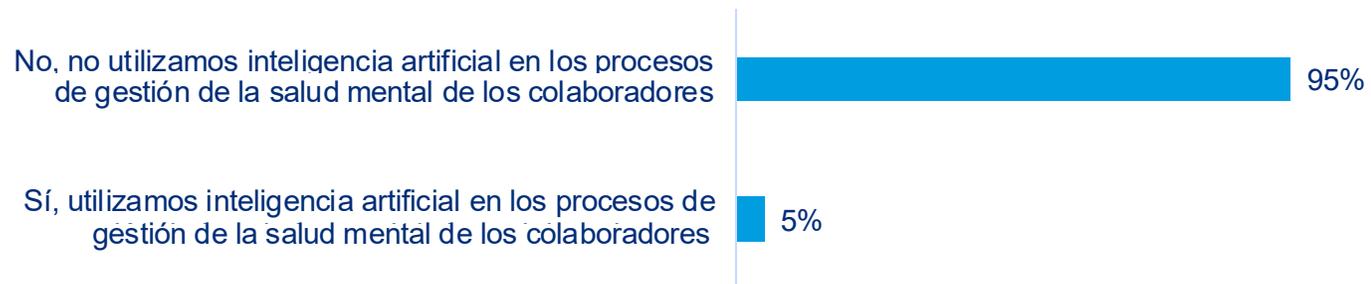


**En cualquier escenario, en muchos escenarios resulta imprescindible conocer esto para garantizar la seguridad de los colaboradores.**

La validación de licencias puede cambiar de localidad a localidad. Algunos países se muestran permisivos sobre la posibilidad de tener a cualquier actor de la salud pueda otorgar servicios de psicoterapia (médicos, enfermeras etc), siempre y cuando se cuente con entrenamiento formal y una licencia.

Por otro lado, existen países en donde sólo puede ser ejercida por un psicólogo capacitado o un psiquiatra con la formación adicional.

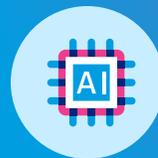
## ¿La empresa utiliza inteligencia artificial para la gestión (educación, atención y seguimiento) de la salud mental de sus colaboradores?



## Si utiliza inteligencia artificial para la gestión de data de salud mental, ¿sabe si cumple con las regulaciones locales en privacidad de datos asociados a IAs?



La mayoría de las organizaciones no utilizan la IA para generar contenido, mecanismos de atención ni seguimiento.

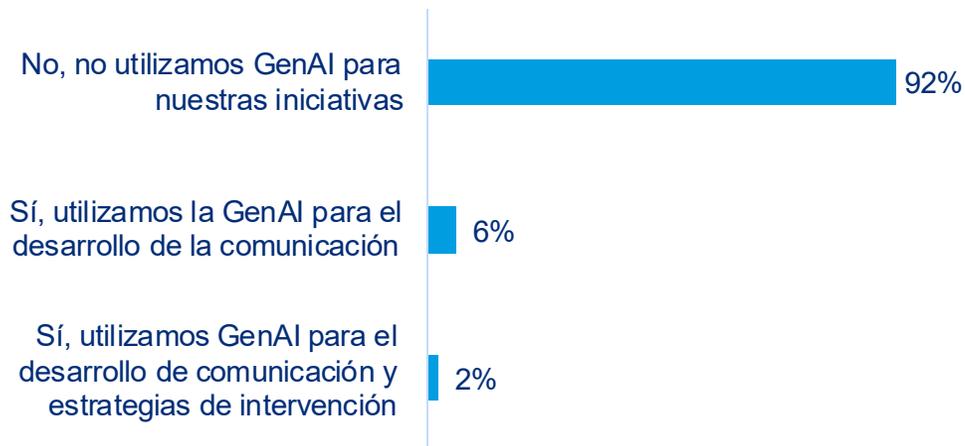


Sin embargo estudios recientes han arrojado que de manera cotidiana las personas utilizan la IA como soporte emocional, educativo entre otros.



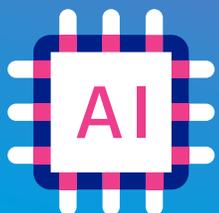
La mitad de las organizaciones cuentan con reglamentaciones de privacidad de la información sin embargo no se ha dado aún el paso de pensar a la gestión e la salud mental con la inteligencia artificial.

## Hace uso de herramientas de IA generativa para sus iniciativas en salud mental? - Sí, utilizamos GenAI para el desarrollo de comunicación y estrategias de intervención



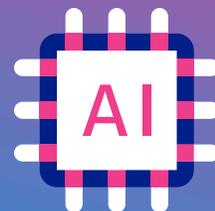
Más del **90%** de las organizaciones no utiliza la IA Generativa para el desarrollo de iniciativas en salud mental (comunicación, educación etc)

La confiabilidad en la calidad de la información generada por las IA continua siendo controversial. Es natural que las organizaciones no se sientan listas para utilizarla en temas de salud. Esto puede ser gestionado a través de revisiones de expertos así como el desarrollo de estrategias de comunicación acompañadas de IA de modo que pueda darse un primer paso de mano de un experto y la IA Generativa.



Hace uso de herramientas de IA generativa para sus iniciativas en salud mental? - Sí, utilizamos la GenAI para el desarrollo de la comunicación

**6%** Sí, utilizamos la GenAI para el desarrollo de la comunicación



Hace uso de herramientas de IA generativa para sus iniciativas en salud mental? - No, no utilizamos GenAI para nuestras iniciativas

**92%** No, no utilizamos GenAI para nuestras iniciativas

# El Estudio Regional de Salud Mental

- Destaca una necesidad urgente y estratégica en Latinoamérica y el Caribe de transitar de enfoques fragmentados hacia una **gestión integral del bienestar emocional en las organizaciones**.
- Muchas empresas han avanzado en la implementación de iniciativas de salud mental, sin embargo, **persiste una brecha crítica entre la intención y la acción**, especialmente en áreas como la planificación estratégica, la implicación del liderazgo y la capacidad de respuesta ante situaciones críticas.
- **Promover la salud mental de manera efectiva es esencial no solo para el bienestar de los empleados, sino también para el de sus familias y la sociedad en general.**
- **El abordaje de la salud mental necesita una estrategia clara, medible y adaptable que aborde las diversas realidades de los colaboradores y los desafíos del entorno laboral actual (no solamente acciones aisladas)**
- **La gestión del bienestar emocional en las organizaciones** facilitará la construcción de culturas organizacionales sostenibles, donde la salud mental no sea un valor declarado, sino una práctica tangible que impacte positivamente en la experiencia del colaborador, la productividad, la cohesión familiar y el bienestar social.
- Esta gestión integral no solo beneficia a las organizaciones, sino que también contribuye a una sociedad más saludable y resiliente.

# Take aways



Derechos de autor © Delima Marsh As. Todos los derechos reservados.

Businesses of Marsh McLennan