

Salud y Productividad

El bienestar laboral es un aspecto clave para la productividad laboral; los empleados que no disfrutan de condiciones adecuadas de trabajo no desempeñan sus tareas de forma satisfactoria.

El trabajo es una parte fundamental en la vida de las personas. No solo representa una fuente de ingresos, sino también la culminación de metas y proyectos en términos profesionales y personales; sin embargo, el intento de los empleados por cumplir sus responsabilidades en su puesto, también representa una de sus principales fuentes de estrés.

Las empresas y organizaciones deben promover la “Salud” de sus trabajadores, con el objetivo de que las personas puedan ser capaces de hacerle frente al estrés de la vida diaria, tanto en el trabajo, como en la comunidad en general.

Pero ¿qué pasa cuando las responsabilidades empiezan a sobrepasar las capacidades de los trabajadores y repercuten en su salud mental? y ¿de qué forma impacta esto a la empresa?

De acuerdo con un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), uno de cada cinco trabajadores alrededor del mundo tiene un padecimiento relacionado con la Salud Mental y tan solo uno de cada 10 de ellos reciben atención especializada.

En el caso específico de México, alrededor del 28.6% de la población entre 18 y 65 años ha sufrido al menos un trastorno o enfermedad mental y dos de las más comunes que pueden repercutir en la productividad de un colaborador son la ansiedad y la depresión.

Consecuencias de la ausencia de salud mental en la organización

Sin lugar a dudas, el hecho de que los empleados puedan tener sucesos relacionados con la ausencia de salud mental puede traer consecuencias en su desempeño laboral. A continuación, se enlistan algunos factores que generan impacto a nivel organizacional.

Salud y Productividad

1.- Ausentismo Laboral.

De acuerdo con un estudio realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el ausentismo laboral que está asociado a padecimientos psicológicos, puede representar una pérdida del 23.80% en la productividad de los empleados que tienen un padecimiento de esta categoría. Incluso la Organización Mundial de la Salud (OMS) alertó recientemente que la principal enfermedad que afecta el rendimiento es la depresión, al contabilizar más de 300 millones de casos a nivel global.

2.- Bajo desempeño e incumplimiento de tareas.

La depresión y los trastornos de ansiedad representan un costo para los empleados y los empleadores, pues los factores que pueden afectar la salud mental son: exigencias laborales excesivas, la insatisfacción respecto a las actividades realizadas, cambios organizacionales, inseguridad respecto a continuar contratado y el nivel laboral que se tiene.

3.- Rotación continua de personal.

Actualmente, la depresión y la ansiedad se encuentran entre las 10 enfermedades más discapacitantes, por lo que, si no se promueve un espacio de trabajo que contribuya a la tranquilidad del colaborador que tiene un padecimiento relacionado con la salud mental, este puede llegar abandonar su puesto dentro de la empresa.

En México, cada vez más empresas llevan a cabo acciones para promover la salud mental entre sus trabajadores a través de actividades que reduzcan la estigmatización y la discriminación, para propiciar un [ambiente armonioso](#).

Asegurar un clima laboral en el que cada uno de los miembros de la empresa pueda gozar de estabilidad psicológica es de suma importancia para el funcionamiento de las empresas, pues mejora la comunicación, se preservan las relaciones humanas y se garantiza la productividad.

Salud y Productividad

El informe anual de Mercer, Global Talent Trends 2020 (Tendencias Globales de Talento) revela que las empresas líderes están poniendo el foco en la protección de la salud, bienestar financiero y aspiraciones de carrera de sus empleados. Los motivos de esta tendencia son claros: afrontar con mayor solvencia las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria y económica del COVID-19, la necesidad de impulsar el rendimiento de sus empleados durante la previsible recesión económica y prepararlos para el mercado laboral del futuro dominado por la inteligencia artificial y la automatización de los procesos. Dado que el 63% de los responsables de recursos humanos prevén un estancamiento de los sueldos, las empresas deberán incorporar otros estímulos para salir airoso de los tiempos de incertidumbre que se avecinan.

El estudio se centra en “ganar mediante la empatía” y asegura que aquellas empresas con una estrategia para mejorar la salud y el bienestar de sus empleados pueden ser hasta cuatro veces más productivas. Esto se debe a que el compromiso de los empleados, incentivado por su proyección de carrera en una corporación que vela por su bienestar, aumenta exponencialmente su rendimiento en el trabajo. Por eso concluye que es el momento de planificar un futuro próspero, impulsar la formación e integrar las nuevas tecnologías. En resumen, se trata de mejorar la experiencia de los empleados para impulsar su rendimiento, y con ello sus resultados, en un contexto especialmente complicado.

El informe refleja las prácticas laborales de más de 7300 encuestados, entre los que se encuentran directivos, directores de recursos humanos y empleados de compañías en 16 países, dedicadas a nueve sectores distintos. Los encuestados han respondido a cuestiones relacionadas con la automatización y la inteligencia artificial, la diversidad y longevidad, la reconfiguración de las dinámicas de trabajo y el papel que desempeñan los equipos de recursos humanos en todo este contexto. Según los datos obtenidos, Mercer ha identificado cuatro tendencias clave que van a marcar el futuro de las estrategias de capital humano en los próximos años.

Salud y Productividad

Tendencia 1: Mejorar la experiencia del empleado

Centrar la estrategia de capital humano en crear una experiencia relevante para la carrera profesional de sus empleados se ha convertido en la prioridad número uno de los responsables de recursos humanos. Entienden que es necesario inspirar y estimular a los profesionales para que aumente la cuenta de resultados. Así, más de la mitad de las empresas encuestadas está reorganizando sus procesos para centrarse en las personas.

Las corporaciones necesitan trabajadores motivados por el cambio, más flexibles y deseosos de aprender nuevas capacidades. No crear el ambiente adecuado puede provocar la fuga de un talento cada vez más necesario.

Y mientras existe cierto escepticismo hacia mejorar la experiencia del empleado —solo el 27% ve un retorno en esta inversión—, el 48% de las organizaciones considera un factor primordial cuidar de la salud y el bienestar de sus empleados. Dicho esto, la mayoría (71%) aún no ha implementado estrategias en este sentido.

En todo caso, está claro que los departamentos de personal deben abandonar su tradicional función administrativa y convertirse en una dirección estratégica, clave para fomentar la atracción, retención y creación de talento, así como para diseñar entornos laborales estimulantes.

Tendencia 2: Velar por un futuro próspero

Ya no basta con atender a los criterios de accionistas e inversores, sino también se debe tener en cuenta los intereses de todos los actores implicados. Los directivos son más conscientes de que el éxito de su organización depende de cómo incorporan factores ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) para ser más sostenibles y estar alineados con la conciencia social.

Tendencia 3: Impulsar el aprendizaje

La transformación global de la economía y de los procesos de trabajo está provocando una revisión integral de las capacidades que requieren las empresas. Pero el 40% de las organizaciones aún no sabe con certeza qué habilidades específicas se necesitan para afrontar el mundo laboral del siglo XXI.

Salud y Productividad

Por otro lado, el 78% de los empleados asegura estar preparado para aprender nuevas competencias y habilidades para mejorar su productividad, aunque el 34% confiesa no disponer del tiempo necesario para llevarlas a cabo. Esto contrasta con un dato: más del 60% de los responsables de recursos humanos aún no ha invertido en una estrategia de formación y readaptación de la fuerza laboral.

Tendencia 4: Integrar intuición y ciencia

La aplicación de herramientas de inteligencia artificial y análisis predictivo es cada vez más necesaria para diseñar estrategias de atracción de talento y detección de habilidades. Desde 2016 el uso de estos mecanismos se ha cuadruplicado, pasando del 10% al 39% actual. Sin embargo, aún no se aprovecha todo su potencial en el ámbito de la gestión de plantillas: solo el 43% de las organizaciones las utiliza para identificar qué empleados abandonarán la empresa o se jubilarán (41%). Son aún más escasas las que recurren a ellas para evaluar su estrategia salarial (18%) o para sopesar entre adquirir, formar o externalizar el talento necesario (15%).

Por otro lado, el 62% de las compañías ya recurren a encuestas para sondear el compromiso de sus empleados. El tercio restante está en proceso de implantarlas durante 2020.

Si bien es cierto que los robots superan a las personas en tareas relativas al procesamiento de datos, el factor humano sigue siendo necesario en recursos humanos para verificar el buen sentido de los análisis y asegurar que todas las decisiones están sustentadas en la ética.

Referencias:

Blog.computrabajo (2018). Salud mental en el trabajo: garantiza la productividad y el éxito para nuestras empresas. Recuperado el día 09 de Septiembre de 2020. Accedido a través de: <https://cutt.ly/PfR6PDK>

equipos&talento82020. Las empresas preocupadas por el bienestar de sus empleados, mejor preparadas para superar la crisis COVID -19. Recuperado el día 09 de Septiembre de 2020. Accedido a través de: <https://cutt.ly/FfR6ISb>