

Estudio Regional de Bienestar  
Emocional en las Organizaciones

# Redefiniendo la Salud Mental 2025

Workforce Health – Salud y Bienestar LAC



# Participación

## Perfil de las organizaciones participantes

Participación de 746 organizaciones en Latinoamérica y el Caribe

### Tipo de empresa



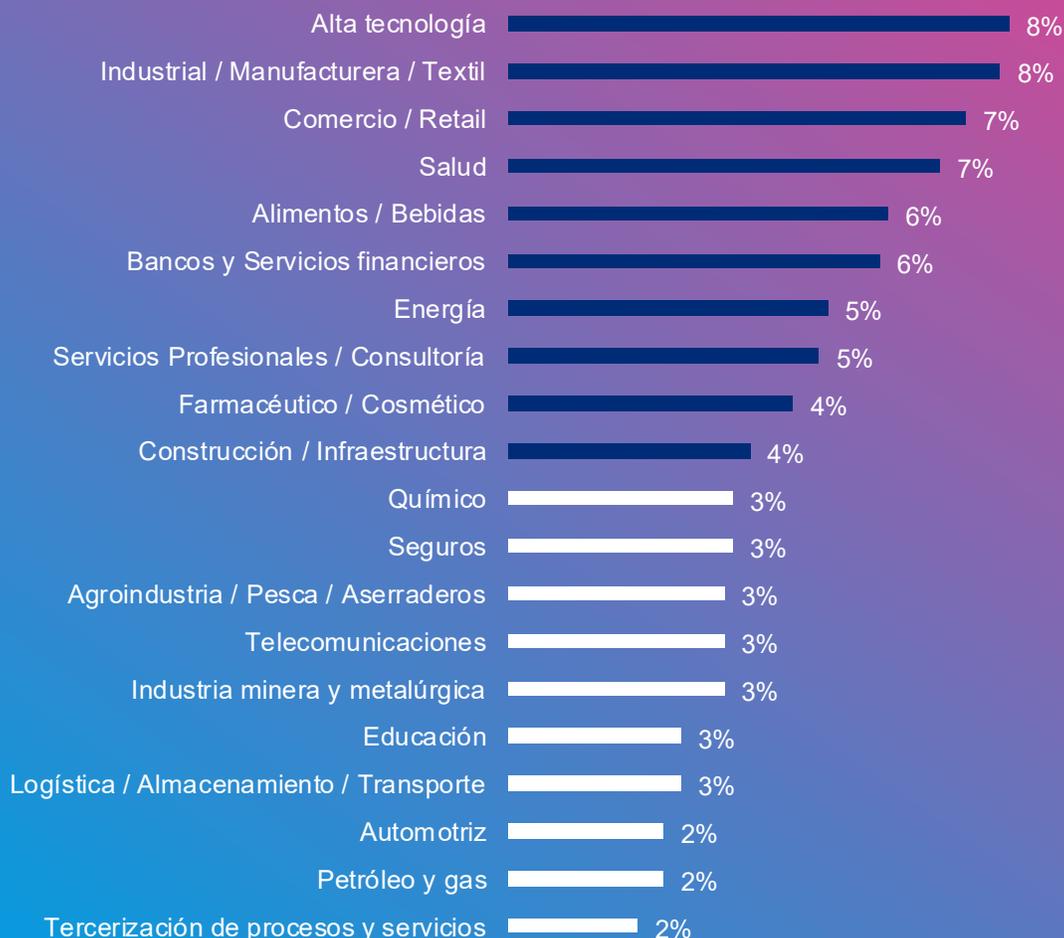
**Cerca 1 de cada 2 organizaciones que contestaron la encuesta son multinacionales**

## Distribución geográfica

Las 746 organizaciones participantes se reparten en:



## Top 10 sectores económicos



# Salud mental en el entorno laboral



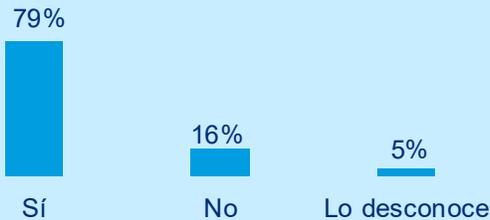
# Bienestar emocional al interior de las organizaciones

## ¿Estrategia integrada o acciones fragmentadas?

**79%**



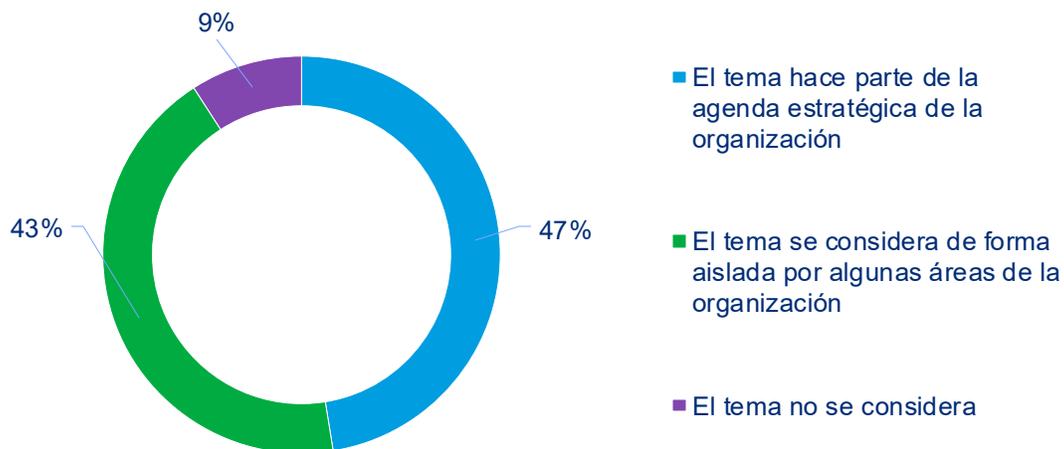
de las organizaciones cuenta con un presupuesto asignado para apoyar las iniciativas de Bienestar Emocional / Salud mental



¿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?



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

Esta situación sugiere una postura reactiva, donde se abordan los 43% problemas de salud mental únicamente cuando surgen casos específicos, en lugar de integrarlos como un componente esencial en la gestión del talento humano.

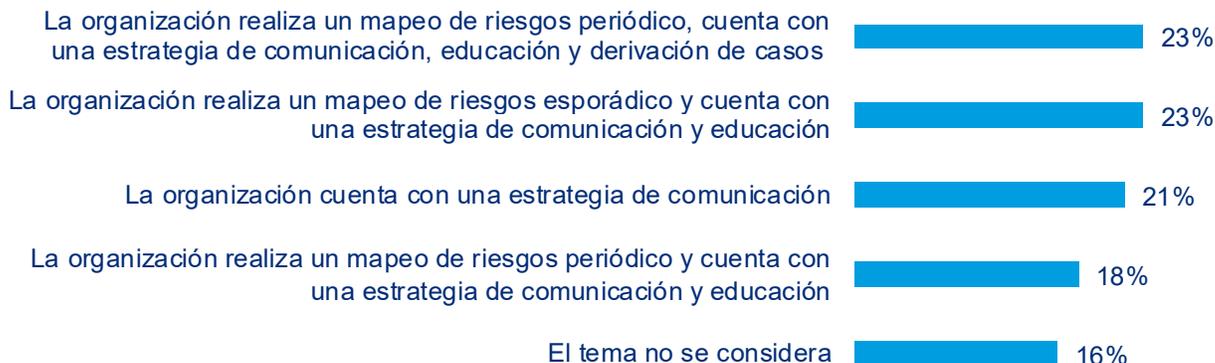
**Call to action**

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.

# Transformando el Entorno Laboral



## ¿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 una mera 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.

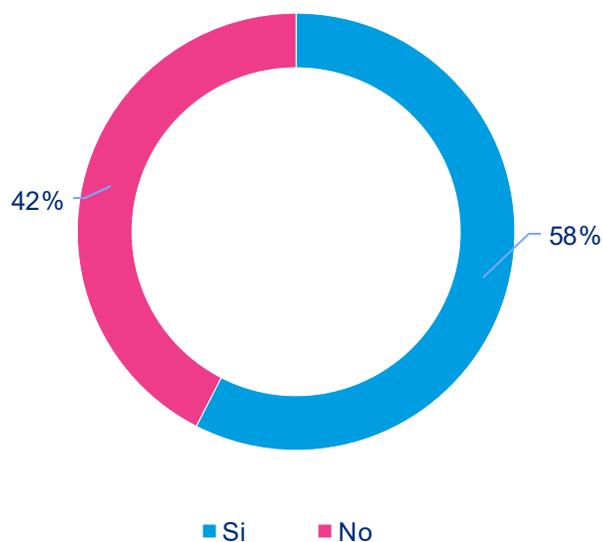
1 de cada 5

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.

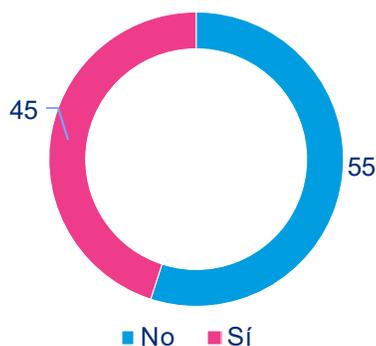


### Call to action

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.

# 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

**Sin embargo**

**45%** 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 realiza evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo?

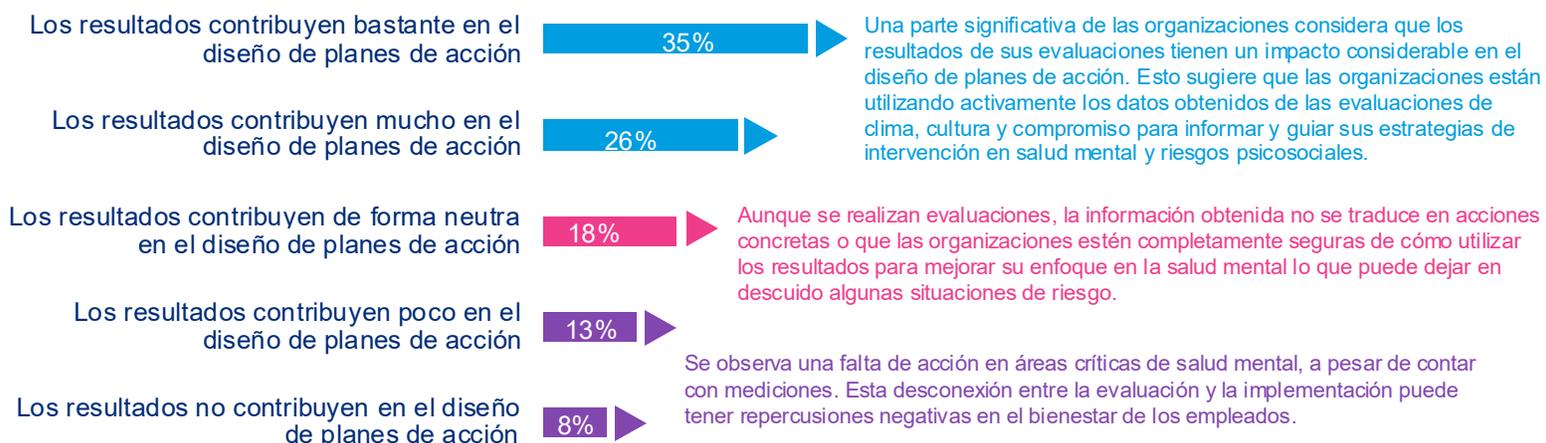
- 37%** Realizan evaluaciones e implementan un plan de acción de acuerdo con los hallazgos
- 36%** Realizan hallazgos y evaluaciones e implementan un plan de acción de acuerdo con los hallazgos y hacen un seguimiento después de la aplicación
- 11%** Realizan evaluaciones, pero no son frecuentes
- 10%**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

¿Se realiza encuestas o evaluaciones periódicas para medir el bienestar y la satisfacción de los empleados?

- 50%** Realizan evaluaciones e implementan un plan de acción de acuerdo con los hallazgos
- 24%** Realizan hallazgos y evaluaciones e implementan un plan de acción de acuerdo con los hallazgos y hacen un seguimiento después de la aplicación
- 16%** Realizan evaluaciones, pero no son frecuentes
- 5%** Realizan evaluaciones, pero no implementan un plan de acción
- 4%** No realizan ninguna evaluación de riesgos psicosociales

# 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 y desarrollan estrategias claras para traducir los hallazgos en acciones concretas.

# 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



En resumen, las barreras económicas y la falta de sensibilización son los principales obstáculos para abordar la salud mental en el entorno laboral



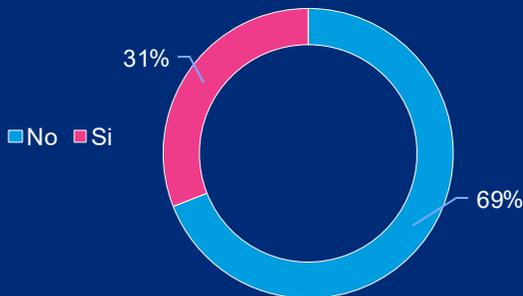
considera la salud mental como una prioridad en su organización



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

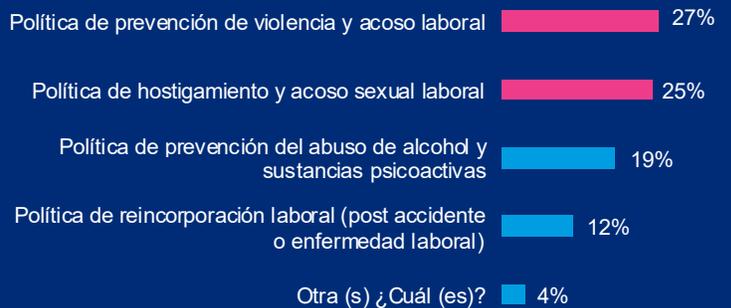
## ¿Cuáles son las políticas corporativas con las que cuentan las organizaciones para la gestión de la salud mental de sus empleados?

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



Solo el 31% de las organizaciones que respondieron a 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.



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.

# Bienestar emocional y cultura organizacional

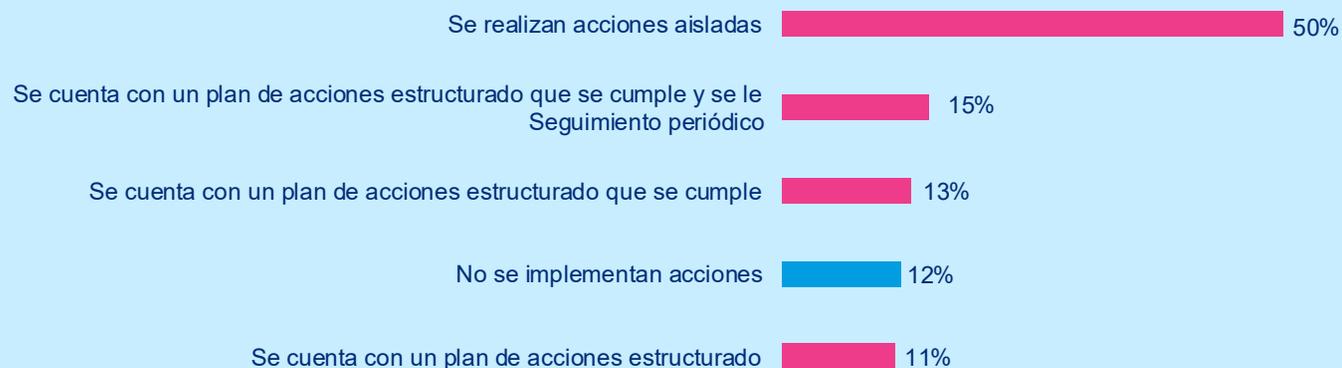
 **98%** de las organizaciones implementa acciones para fomentar un ambiente de trabajo favorable y libre de violencia

¿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.

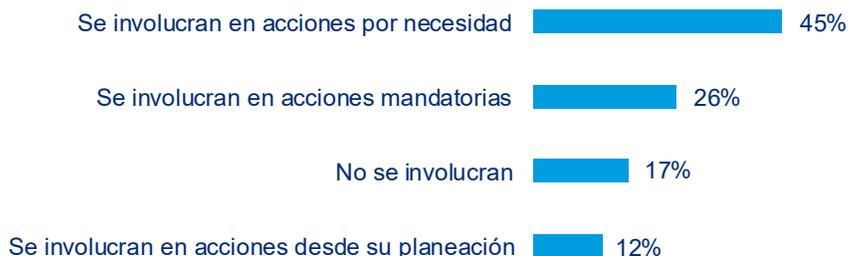
¿La organización implementa acciones que promueven una integración saludable entre el trabajo y la vida personal para prevenir el estrés laboral?



## 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.

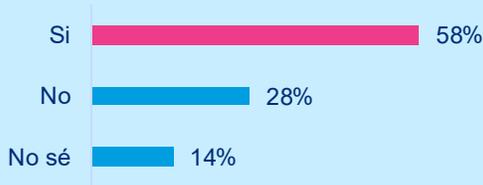
**Sin embargo, solo el 12% de los líderes se involucran en acciones desde su planeación, y el 26% solo en acciones mandatorias.**

# Salud Mental y Desarrollo Profesional

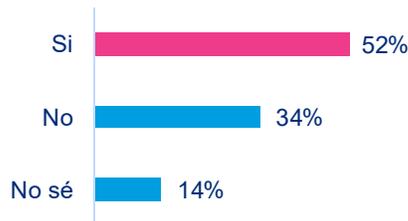
## ¿Cómo se Alinean las Organizaciones?

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



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.

# 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

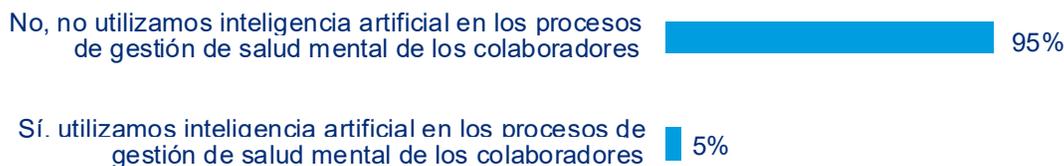


Las plataformas digitales aún no son una constante en las organizaciones, sólo 1/3 de las organizaciones cuentan con tecnologías para la educación de la salud mental.

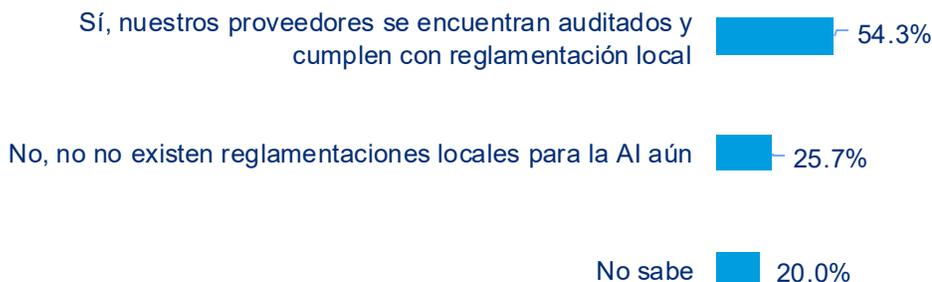
## Call to action

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.

## ¿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?

No, no utilizamos GenAI para nuestras iniciativas 92%

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

Sí, utilizamos GenAI para el desarrollo de comunicación y estrategias de intervención 2%

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 continúa 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

# Take aways

El Estudio Regional de Salud Mental destaca una necesidad urgente y estratégica en Latinoamérica y el Caribe: transitar de enfoques fragmentados hacia una gestión integral del bienestar emocional en las organizaciones. Aunque muchas empresas han avanzado en la implementación de iniciativas de salud mental, 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.

