

There are no translations available.

Circular 2507-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las amenazas al bienestar de los trabajadores.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 30 de agosto del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Las 7 principales amenazas para el bienestar de los trabajadores en México

El agotamiento, las afectaciones de la salud mental y el clima organizacional se ubican como los principales riesgos para el bienestar de la fuerza laboral. Y aunque las políticas internas para esto han ganado terreno, el desempeño de las estrategias y el compromiso de la alta dirección aún es bajo.

El **bienestar de la fuerza laboral** se encuentra entre los principales retos de la gestión de talento, mucho más después del impacto de la pandemia de Covid-19. Al respecto, el **82% de las compañías** en México reconoce que la salud integral de sus colaboradores se volvió más importante en el último año, revelan datos de AON.

Según la *Encuesta global de bienestar* realizada por la firma, el **45% de las grandes empresas** del país aumentó

su inversión en estrategias de bienestar en el último año y un 31% mantuvo su presupuesto sin cambios, pero con un enfoque en necesidades clave.

Las empresas identificaron una serie de **problemas para el bienestar integral** de su fuerza de trabajo, entre ellos destacan:

1. Salud mental y emocional (70%)
2. Agotamiento laboral (58%)
3. Ambiente/cultura laboral (38%)
4. Diversidad e inclusión (36%)
5. Salud física, como riesgos del estilo de vida y enfermedades crónicas (33%)
6. Apoyo al trabajo virtual e híbrido (33%)
7. Riesgo y estrés financiero (32%)

En los últimos dos años, los problemas asociados a [la salud mental y física](#) escalaron al primer lugar entre las preocupaciones de los empleadores, desplazando a las inquietudes en torno al equilibrio entre la vida personal y la laboral. Los otros temas que ganaron más relevancia son el

agotamiento de los trabajadores
y la diversidad e inclusión.

“Esta encuesta muestra con claridad la situación bajo la cual viven los colaboradores mexicanos, sin importar el tipo de empresa a la que pertenecen: [al trabajar más horas que nunca](#), experimentan agotamiento, se exponen a factores de alto estrés y se enfrentan a la incapacidad de separar sus roles personales y profesionales”, expone Omar Viveros, líder de Salud y Soluciones de Talento de AON para México, Caribe y Centroamérica.

Y aunque una buena parte de las empresas cuenta con iniciativas para cuidar la salud física y mental de sus colaboradores, reconocen que el alcance de las medidas es bajo. Un **32% de los encuestados** califica el rendimiento de estos programas por debajo del promedio o deficiente.

Sólo el **18% de las empresas** consultadas asegura que sus iniciativas de bienestar tienen un desempeño excepcional o por arriba del promedio, una proporción que disminuyó casi 10

puntos porcentuales en los últimos dos años.

“Estos cambios están empujando el [bienestar de los empleados](#) hacia arriba en la escala de prioridades corporativas, mientras que, al mismo tiempo están provocando la reducción en la productividad y el aumento en los costos de la atención médica”, explica Omar Viveros.

Líderes frenan estrategias de bienestar

De acuerdo con la investigación realizada por AON, hay diversos factores que influyen en la ausencia de **estrategias de bienestar** en las compañías. Los dos motivos más frecuentes son el desconocimiento para integrarlas a sus planes actuales y la falta de apoyo de los líderes.

El **50% de las compañías** asegura que el cuidado de los empleados no es una prioridad en la agenda de trabajo por falta de apoyo de la alta dirección, una proporción 3.8 veces superior al promedio global.

En tanto, un 39% de los líderes en las empresas apoya activamente las iniciativas, pero sólo de palabra, y otro 33% otorga un apoyo pasivo a las medidas. El compromiso real con acciones y discurso lo tiene sólo el **25% de las personas** en puestos de liderazgo.

Esta **falta de compromiso** de la alta dirección se refleja en los fondos asignados para operar las estrategias de bienestar. En México, sólo el 17% de las empresas tiene más del 4% del presupuesto global destinado a este fin, pero en el mundo, esos recursos son una realidad para el 38% de las compañías.

“Las **estrategias de bienestar** se están volviendo tan importantes para las empresas mexicanas y la incidencia de las áreas de Capital Humano será determinante para encontrar equilibrio y sostenibilidad a largo plazo”, señala Omar Viveros.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”

