

MARSH COLLEGE
LIVE ●

IMPACTO DE LA SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES



EXPOSITOR
Claudia Espinoza

Consultor de Psicología Ocupacional
EH&B – Marsh Rehder

OCTUBRE, 2019

France Telecom: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa

Redacción
BBC News Mundo

🕒 11 julio 2019

[f](#) [💬](#) [🐦](#) [✉️](#) [Compartir](#)



¿Podrían vivirse situaciones similares en nuestro país?

¿Puede un trabajo estresante conducir por sí solo a tomar esa decisión?

Agenda



Contexto de Salud
Mental



Principales factores
de riesgo laboral
para la salud mental



Resultados del
estudio en
tendencias



Buenas prácticas y
recomendaciones

Antecedentes

Definiciones

Salud

“Estado de completo bienestar físico, **mental** y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Salud Mental

“**Estado de bienestar** en el que cada individuo es consciente de sus propias capacidades, puede hacer frente al **estrés normal de la vida**, puede trabajar de forma **productiva y fructífera** y es capaz de hacer una **contribución a su comunidad**”.



Antecedentes

Perú

6 millones de peruanos requieren atención médica relacionada a problemas de salud mental.

Cerca del **20% de habitantes** de nuestro país padecería trastornos de depresión, ansiedad, estrés u otros más complejos que derivan en adicciones y episodios de violencia. *



* Fuente: Ministerio de Salud del Perú, 2019

Antecedentes

Región Las Américas

El Perú representa el **5.3% de discapacidad por trastornos de ansiedad** como porcentaje de la discapacidad total en la Región de las Américas.

Perú se ubica dentro de los **cinco primeros países** en la tabla clasificatoria de la discapacidad por **depresión**, afectando principalmente a los jóvenes.

1 de cada 100 peruanos con un diagnóstico válido de trastorno depresivo, recibieron tratamiento mínimamente adecuado, en comparación de **1 de cada 27** en países de ingresos bajos o medianos bajos y **1 de cada 5** en lo que respecta al trastorno depresivo en los países de ingresos altos.

Antecedentes

A nivel mundial

Los tres factores de riesgo principales * siguen siendo el riesgo metabólico y cardiovascular, el riesgo dietario y el riesgo emocional / mental.

	Global	Asia	Europa	Latinoamérica	MEA
1	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular
2	Riesgo dietario	Riesgo laboral	Riesgos emocionales/ mentales	Riesgo dietario	Riesgo dietario
3	Riesgos emocionales/ mentales	Riesgo ambiental	Riesgo dietario	Riesgos emocionales/ mentales	Riesgo laboral
4	Riesgo laboral	Riesgo dietario	Riesgo laboral	Humo de tabaco	Riesgo ambiental
5	Riesgo ambiental	Riesgos emocionales/ mentales	Humo de tabaco	Riesgo laboral	Humo de tabaco
				Riesgo ambiental	Desnutrición infantil y materna

* Se pidió a las aseguradoras que seleccionaran los tres factores de riesgo principales (de un conjunto de 10 opciones). Los datos anteriores reflejan las cinco respuestas prevalentes seleccionadas... Informe Global de Tendencias Médicas 2019.

Antecedentes

A nivel mundial

La **depresión** será la **segunda causa de discapacidad** después de las enfermedades cardiovasculares en el año 2020.

Tanto la depresión como la ansiedad tienen un impacto en la economía global de **un billón de dólares en pérdidas de productividad** cada año.

Los trastornos mentales están ubicados como una de las causas de **discapacidad a nivel mundial**.

1 de cada 4 personas presenta un trastorno mental a lo largo de la vida.

Cada 40 segundos se suicida una persona en el mundo.



Antecedentes

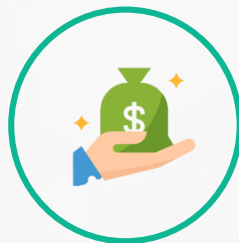
Factores que impactan el abordaje en salud mental en las empresas



Fuerza laboral
cambiante



Nuevos métodos
de trabajo



Aumento de los
costos en salud



Envejecimiento de
la población



Globalización
creciente

Antecedentes

Factores que impactan el abordaje en salud mental en las empresas



No medición de la salud mental en las empresas



Relación entre accidentabilidad y afectación psicosocial previa



Los planes de salud mental se llevan a cabo por cumplimiento de normatividad



Intervención reactiva en salud mental



Abordaje de la salud física separada de la salud mental

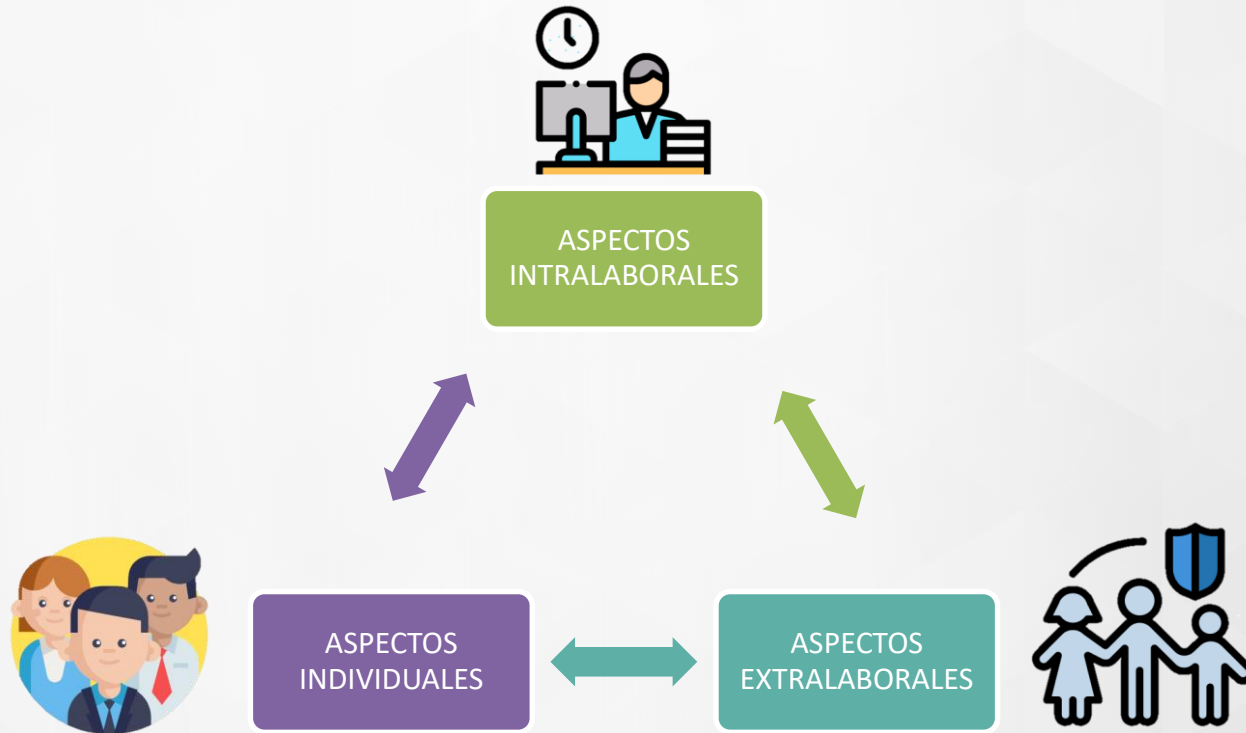
Riesgo Psicosociales

Principales riesgos



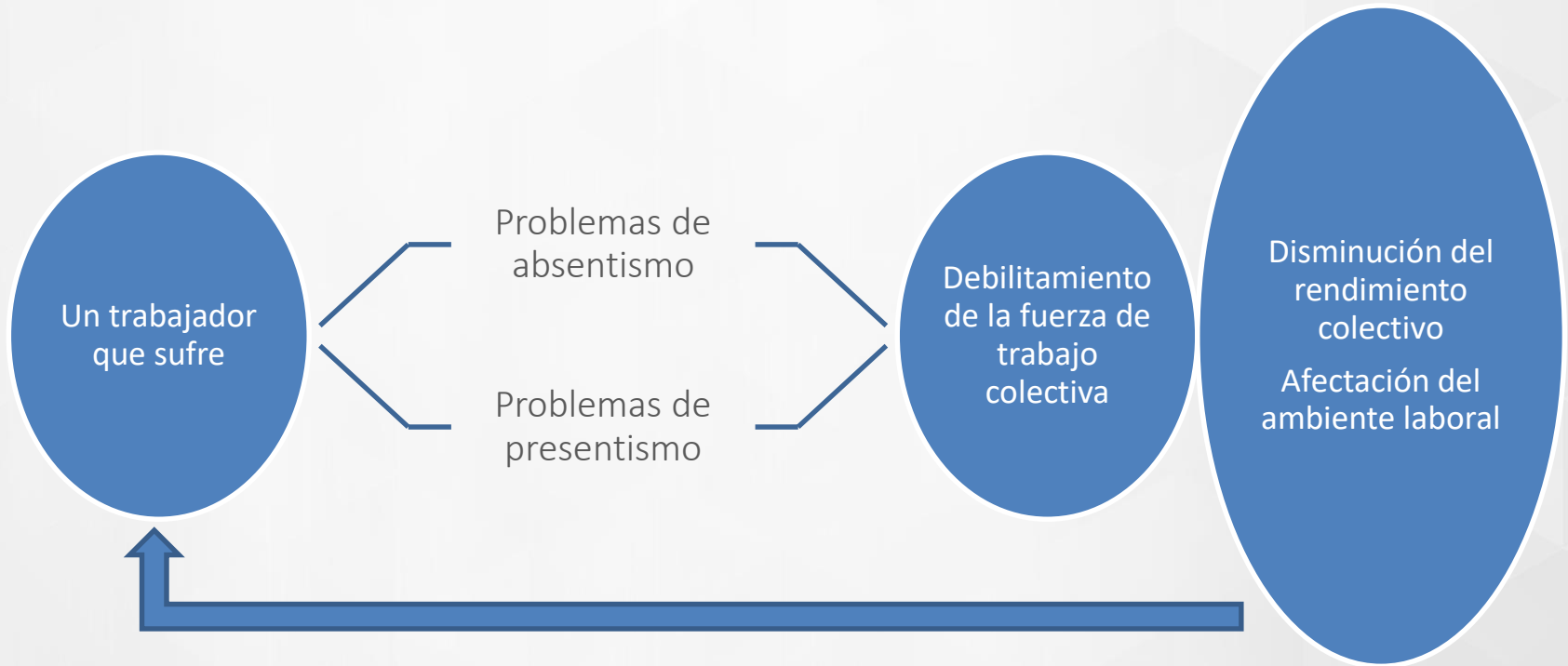
Principales factores de riesgo para la salud mental en el trabajo

Riesgos psicosociales como consecuencia de:



Efectos de los Riesgos Psicosociales

Un empleado que sufre algún problema psicosocial cuesta a la empresa...



Salud mental en el Perú

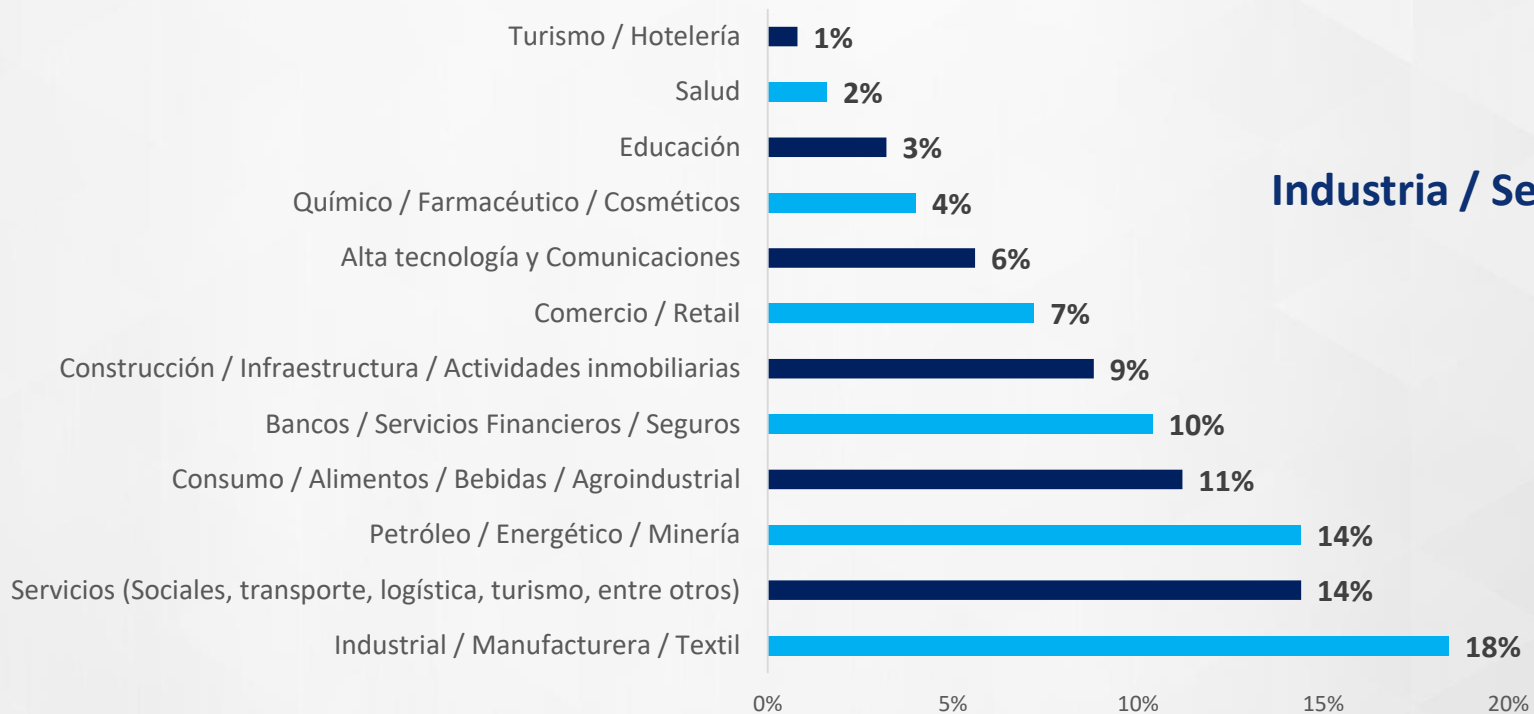
Resultados en el estudio

FICHA TÉCNICA:

Periodo de recolección	Mayo – Junio 2019
Empresas participantes	125
Ubicación	Nacional

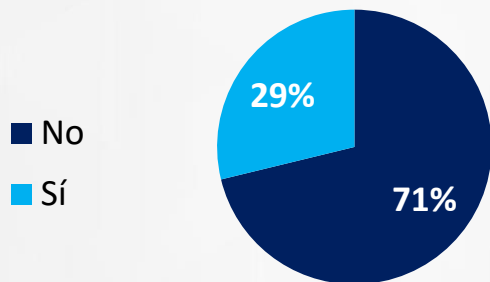
Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias



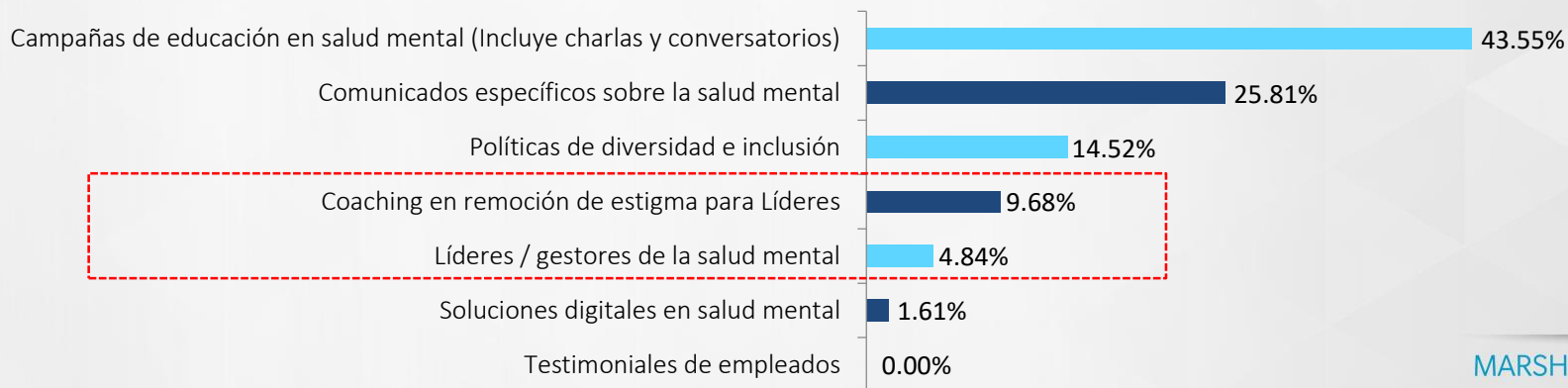
Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias



¿Ha desarrollado programas y/o actividades que permitan eliminar o remover el estigma con relación a la salud mental de sus empleados en los 2 últimos años?

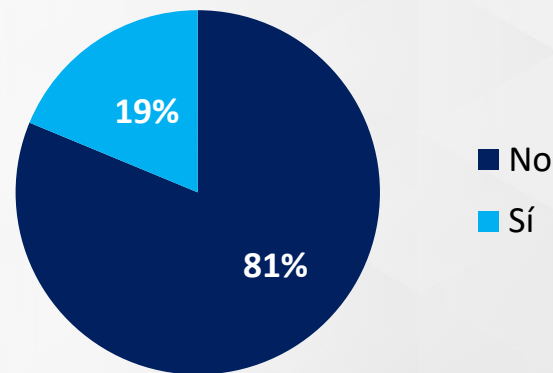
¿Qué tipo de programas y/o actividades ha desarrollado para eliminar el estigma?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

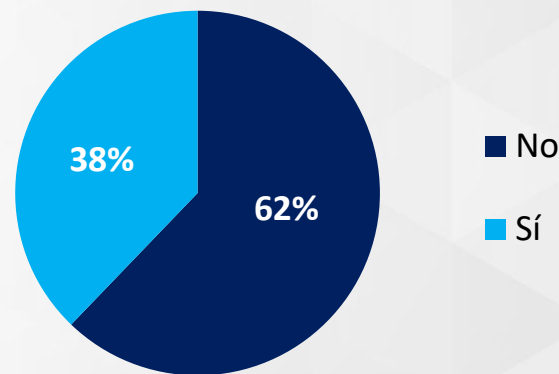
**¿Ha medido los resultados de sus programas
y/o actividades para reducir el estigma?**



Salud mental en el Perú

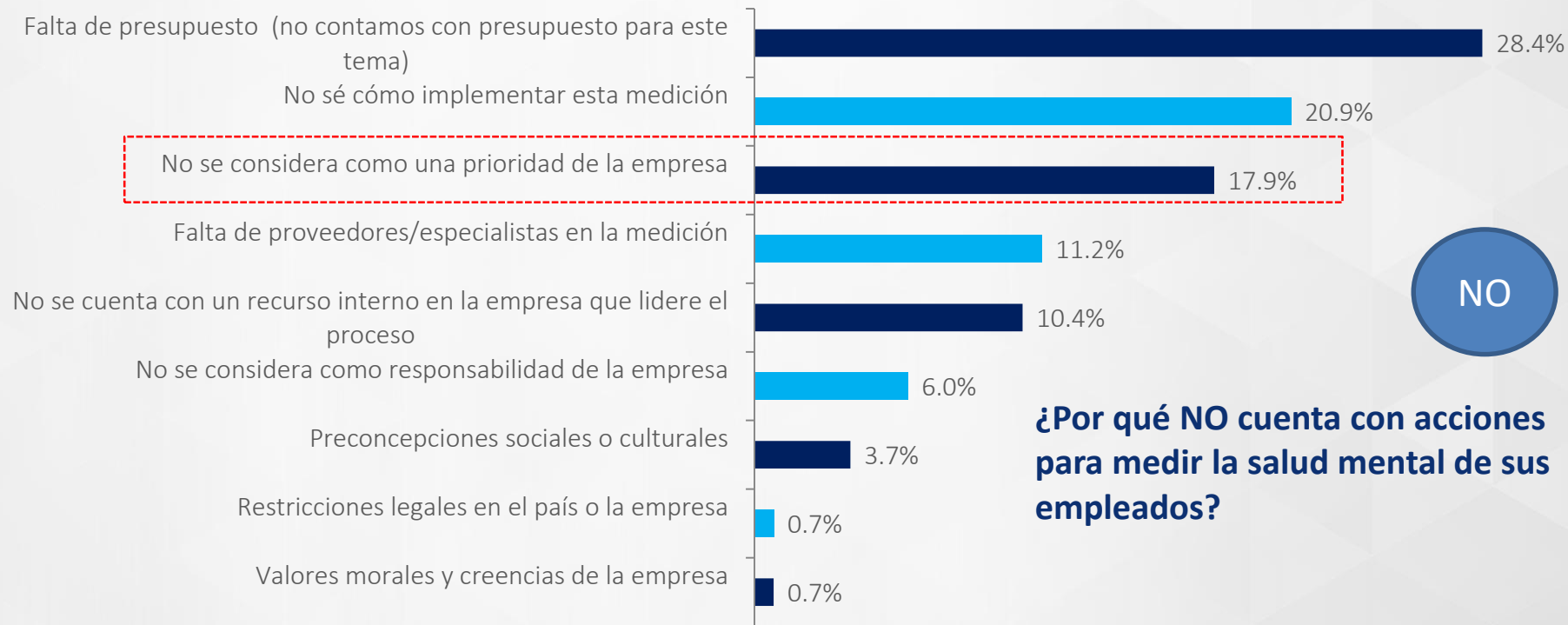
Resultados del estudio de tendencias

¿Ha llevado a cabo algún estudio para medir y/u obtener data sobre la salud mental de sus empleados en los dos últimos años?



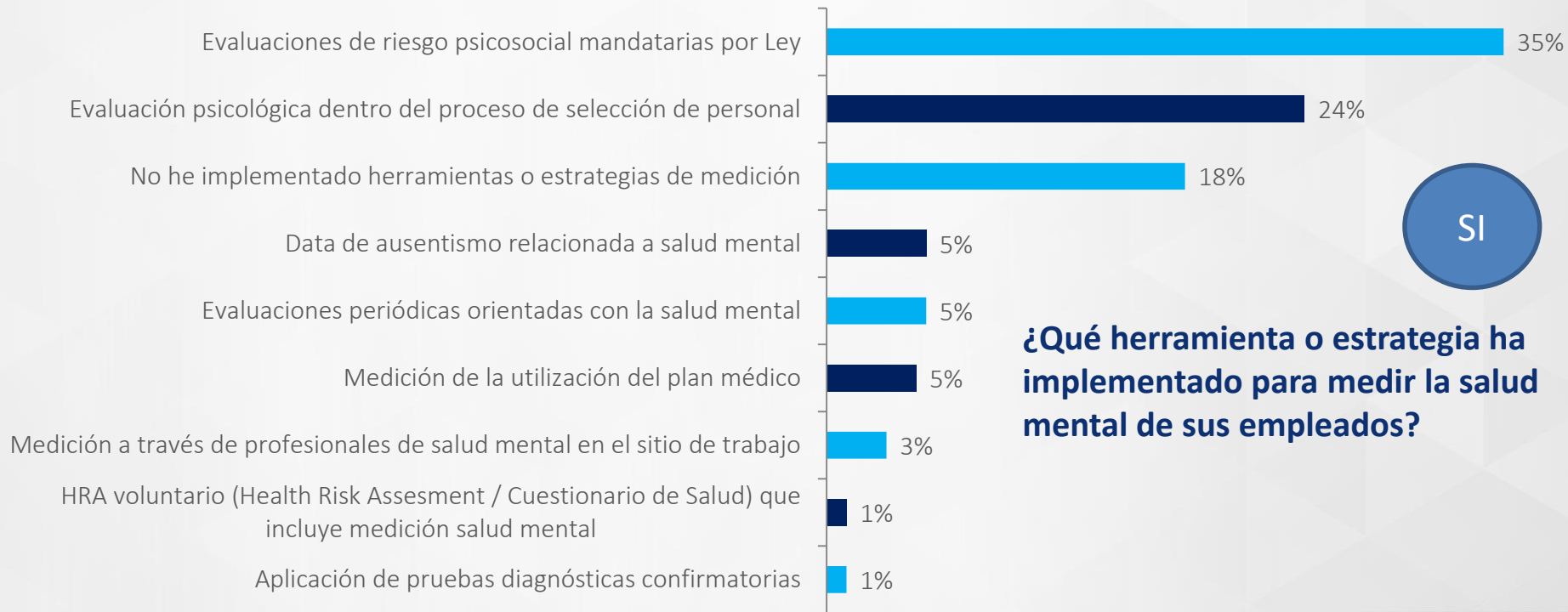
Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias



¿Qué herramienta o estrategia ha implementado para medir la salud mental de sus empleados?

Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

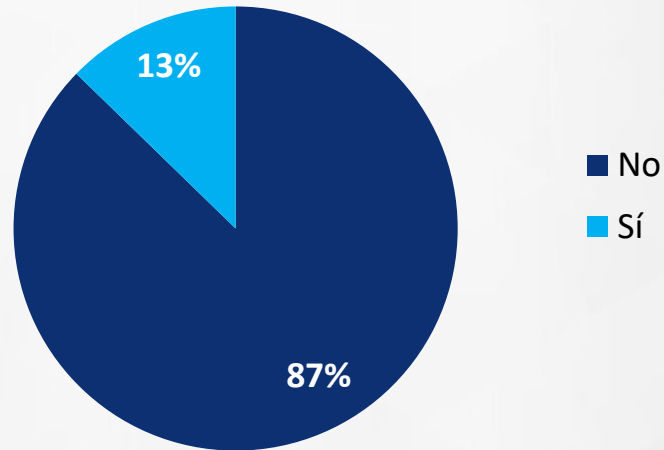


Cuáles son las razones por las que desarrolló estas herramientas o estrategias?

Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

¿Cuenta con políticas y/o programas corporativos para la gestión de la salud mental de empleados?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

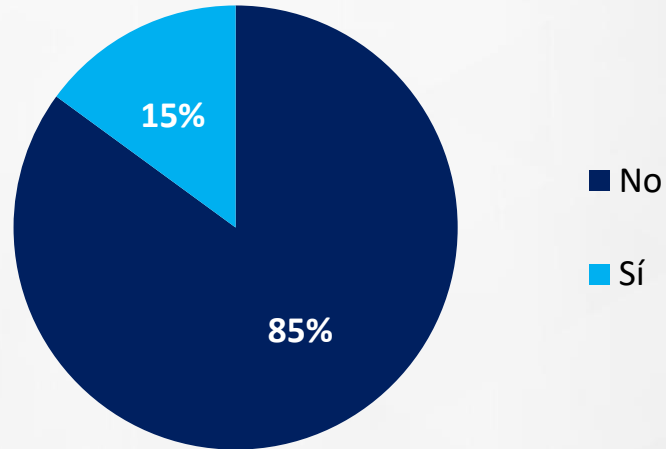


¿Qué políticas y/o programas corporativos ha implementado?

Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

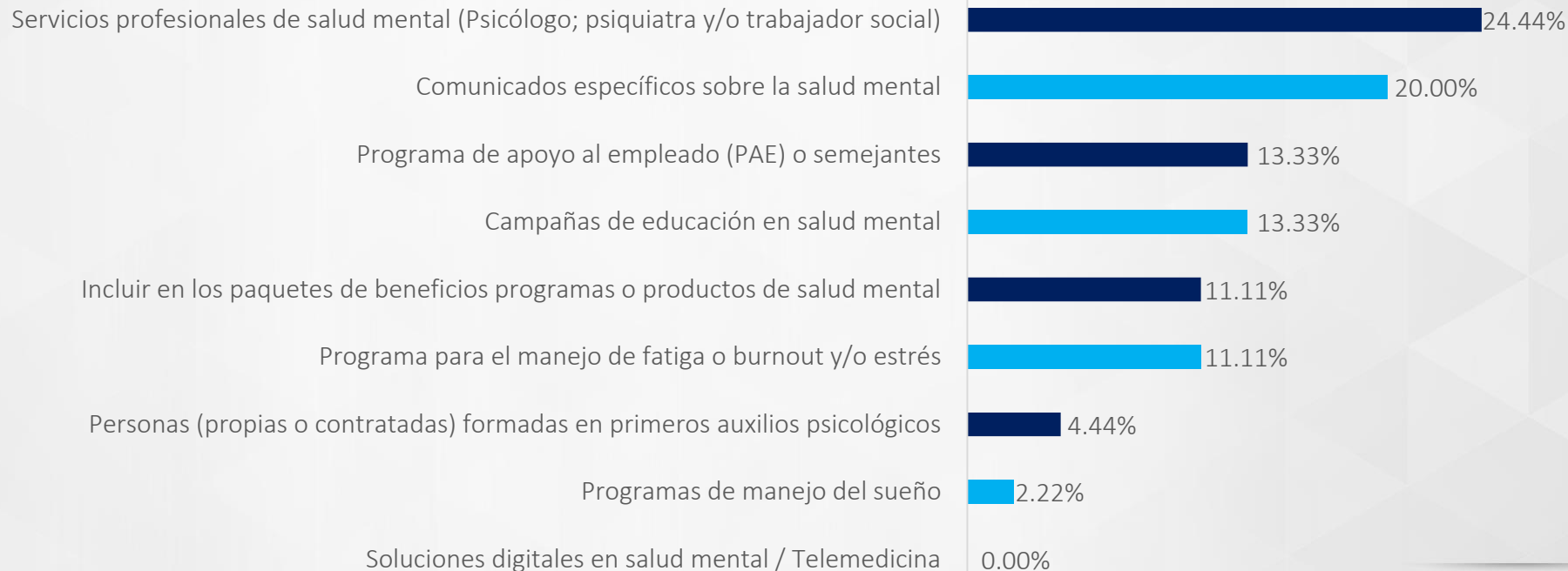
¿Ofrece recursos o planes de acción para la salud mental de sus empleados?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

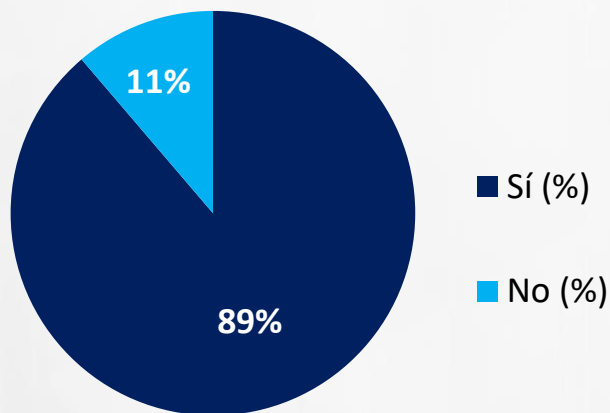
¿Qué recursos o planes de acción ha implementado?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

¿Desea implementar algún programa de Salud Mental?



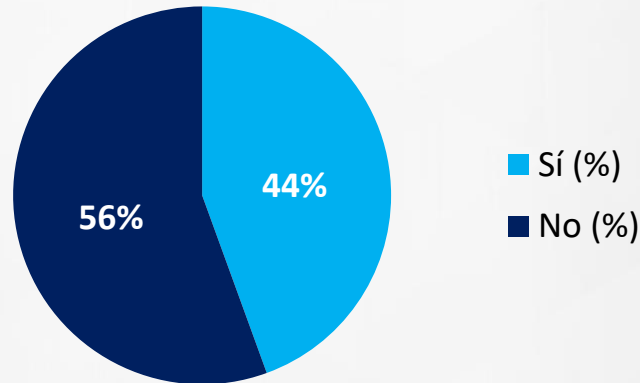
¿Qué plazo está considerando?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

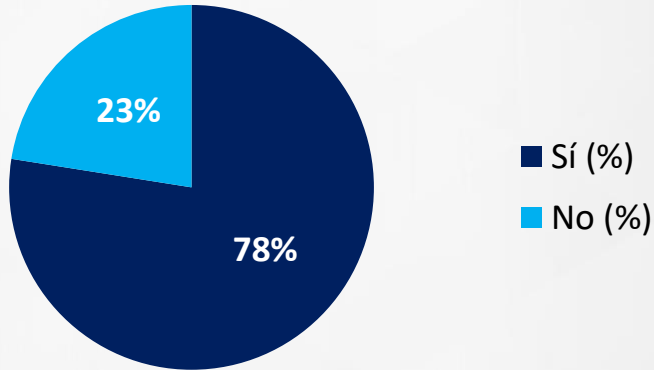
¿Realiza análisis de los registros de Descansos Médicos para identificar problemas de Salud Mental?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

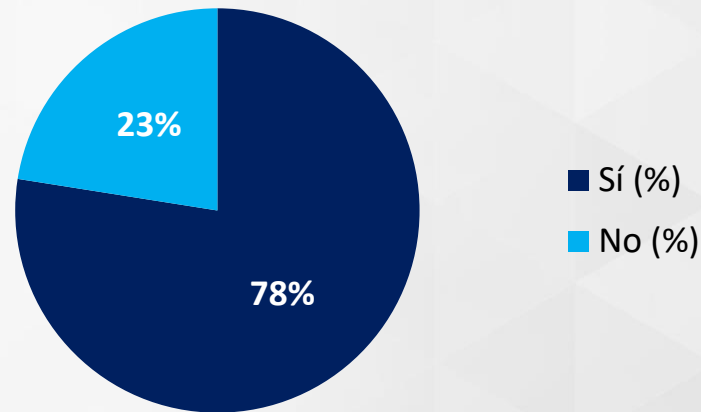
¿Los trabajadores pueden participar en la planificación de las iniciativas en Salud Mental?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

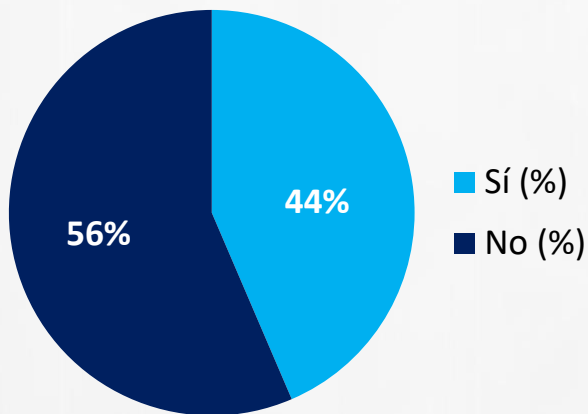
¿La Dirección está comprometida y apoya de forma activa la puesta en marcha de iniciativas en el ámbito de la Salud Mental?



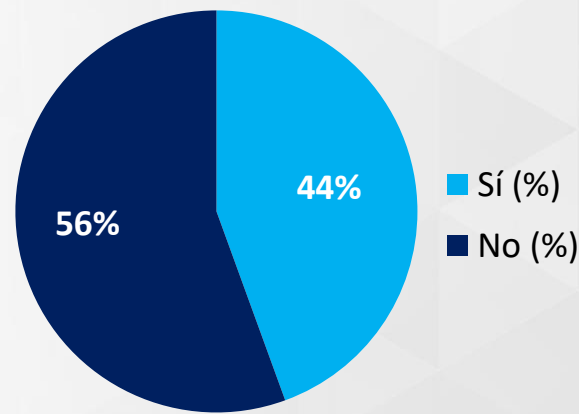
Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias

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



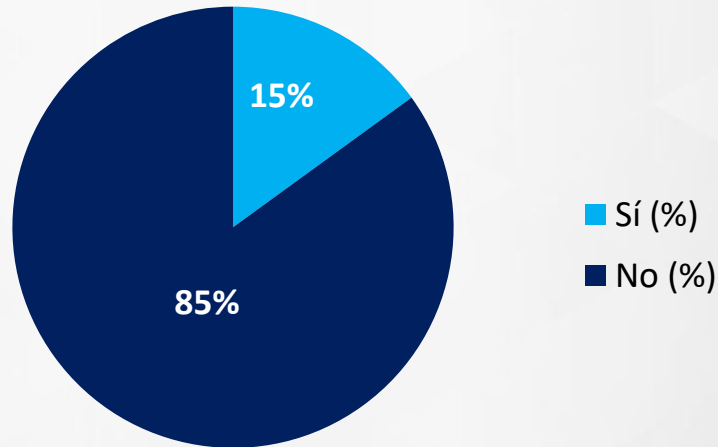
¿El coordinador / responsable tiene formación en Salud Mental?



Salud mental en el Perú

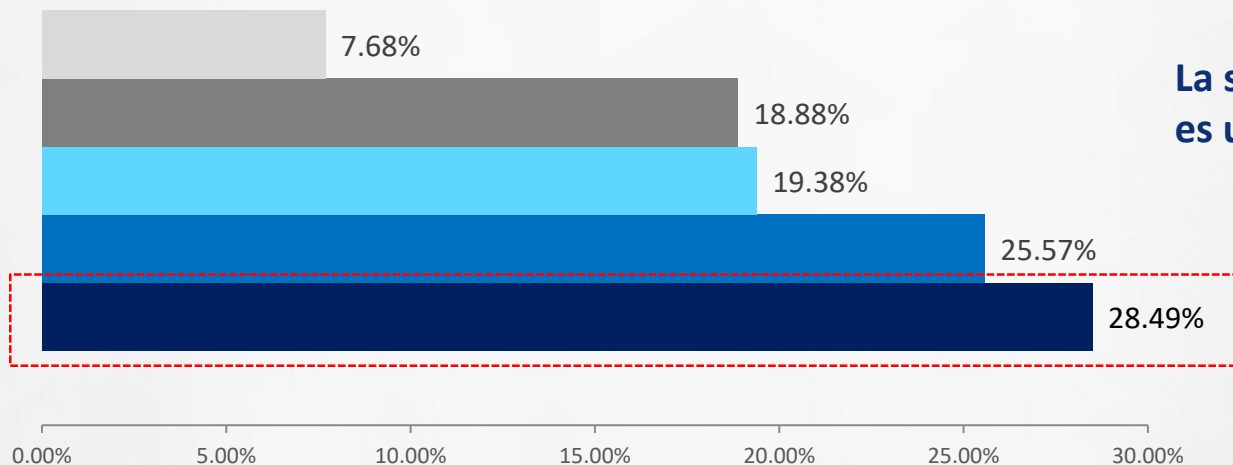
Resultados del estudio de tendencias

¿Recibe reporte de estadísticas de Salud Mental por parte de los proveedores del plan médico, clínicas o programa de asistencia al empleado?



Salud mental en el Perú

Resultados del estudio de tendencias



La salud mental en su empresa,
es una práctica que...

■ Ya está consolidada / es un objetivo alcanzado totalmente.

■ Ha tenido algunos intentos aislados de implementación / no se dan muchos progresos visibles.

■ Es una práctica en proceso de implementación / ya se han alcanzado progresos considerables.

■ Se ha comentado pero no se le presta atención en la práctica / aún no forma parte de los objetivos de la empresa.

■ No se ha contemplado el tema.

Prevención del riesgo psicosocial

Es preciso responder a las siguientes preguntas básicas...

¿Cabe la posibilidad de que el estrés laboral esté afectando la salud de mis trabajadores?

¿Tengo conocimiento de algún problema de salud mental en mi empresa?

¿Se vigila la totalidad del sistema para prevenir los riesgos de salud mental?

¿Tengo mapeados los factores protectores y de riesgo psicosocial en mi organización?

¿Tengo un plan de acción en prevención/intervención de riesgos psicosociales?

Prevención y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo

Programa de Promoción y Prevención

1

Presupuesto y recursos humanos definidos

2

Plan definido de implementación

3

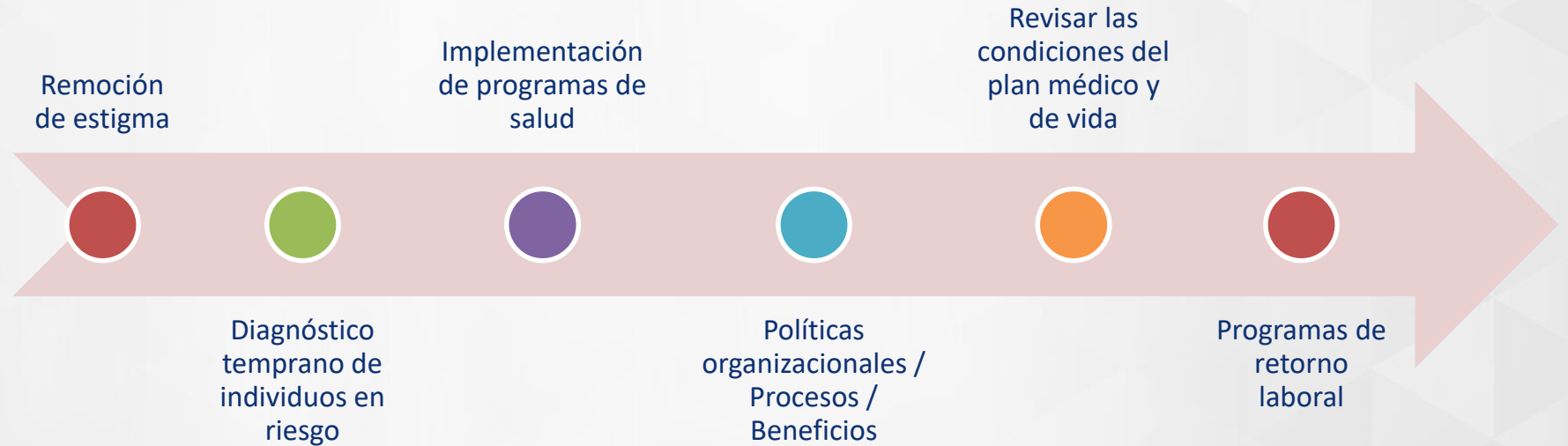
Evidencia de progreso y/o impacto

Programa Funcional*

* Fuente: Mental Health Atlas, 2017. World Health Organization.

Recomendaciones

Pautas importantes



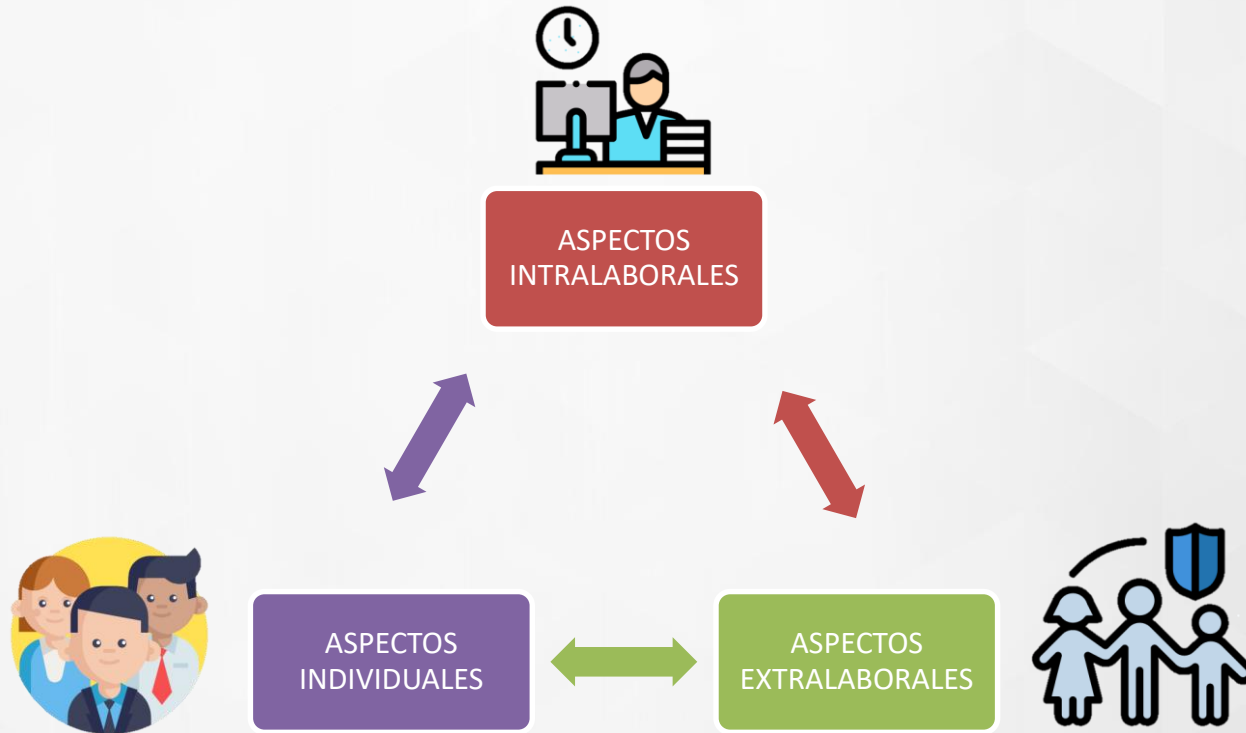
Recomendaciones

Fomentar un Entorno de Trabajo Saludable



Recomendaciones

Riesgos psicosociales como consecuencia de:



Buenas prácticas

Organizacionales



- ✓ Compromiso y liderazgo eficaz



- ✓ Políticas y protocolos de actuación internos*



- ✓ Identificación de personal en riesgo



- ✓ Vigilancia / mapeo de la salud mental



- ✓ Perfiles de cargo y descripción de puestos



- ✓ Programas de calificación y retorno laboral

Buenas prácticas

Organizacionales



- ✓ Medición del clima laboral



- ✓ Beneficios flexibles



- ✓ Plan anual de participación y comunicación

Buenas prácticas

Individuales



✓ Estrategias para la promoción y prevención en mental

- Reducción del estigma
- Prevención del suicidio
- Programa de estilos de vida saludable
- Prevención de alcohol/tabaco
- Prevención de acoso



✓ Entrenamiento para los líderes y supervisores



✓ Fortalecimiento de habilidades blandas

Buenas prácticas

Individuales



- ✓ Programas de manejo de estrés negativo (meditación, mindfulness)



- ✓ Programa de atención al empleado (asesoría y/o soporte psicológico para casos en riesgo)



- ✓ Programa de Talentos (reconocimiento o incentivos inteligentes)

Buenas prácticas

Extralaborales



- ✓ Beneficios para equilibrio trabajo – familia



- ✓ Participación de las familias en el entorno laboral



- ✓ Redes de apoyo social y acceso a servicios de salud



- ✓ Capacitación en gestión de tiempo y planes de ahorro



- ✓ Comunicaciones dirigidas a los miembros de la familia

Buenas prácticas

Consideraciones finales

1. Empezar acciones que generen un mayor impacto y mayor cobertura
2. Establecer políticas claras de prevención de patologías por estrés laboral
3. Levantar los factores de protección de la compañía y desarrollar planes de acción coherente y unificados
4. Establecer indicadores de procesos e indicadores de resultados y evaluar

Día Mundial de la Salud Mental *2019*

Aunemos esfuerzos para prevenir el suicidio

Un día para practicar los «40 segundos para actuar»



GRACIAS

claudia.espinoza@marsh.com



Marsh is one of the Marsh & McLennan Companies, together with Guy Carpenter, Mercer, and Oliver Wyman.

This document and any recommendations, analysis, or advice provided by Marsh (collectively, the “Marsh Analysis”) are not intended to be taken as advice regarding any individual situation and should not be relied upon as such. The information contained herein is based on sources we believe reliable, but we make no representation or warranty as to its accuracy. Marsh shall have no obligation to update the Marsh Analysis and shall have no liability to you or any other party arising out of this publication or any matter contained herein. Any statements concerning actuarial, tax, accounting, or legal matters are based solely on our experience as insurance brokers and risk consultants and are not to be relied upon as actuarial, tax, accounting, or legal advice, for which you should consult your own professional advisors. Any modeling, analytics, or projections are subject to inherent uncertainty, and the Marsh Analysis could be materially affected if any underlying assumptions, conditions, information, or factors are inaccurate or incomplete or should change. Marsh makes no representation or warranty concerning the application of policy wording or the financial condition or solvency of insurers or reinsurers. Marsh makes no assurances regarding the availability, cost, or terms of insurance coverage. Although Marsh may provide advice and recommendations, all decisions regarding the amount, type or terms of coverage are the ultimate responsibility of the insurance purchaser, who must decide on the specific coverage that is appropriate to its particular circumstances and financial position.

Copyright © 2019 Marsh LLC. All rights reserved.