

7 de cada 10 directivos y directivas españoles no llevan a cabo iniciativas para prevenir los problemas de salud mental de sus equipos

LHH Executive, división de Executive Search del Grupo Adecco para perfiles de Top-Management & Executive, da continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en el país

El pasado mes de diciembre se daba a conocer en el país la primera parte del "III Barómetro LHH Executive [1] sobre Liderazgo Directivo en España", un análisis sobre las claves del liderazgo directivo en el país, que en esa primera entrega estaba centrado en las predicciones de contratación que los/as líderes empresariales tenían para este año que arranca.

En esta segunda entrega que se presenta hoy LHH Executive, la división de Executive Search del Grupo Adecco para perfiles de Top-Management & Executive, quiere dar continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en el país, centrándose en tres aspectos fundamentales del entorno actual: la igualdad de género en los puestos ejecutivos, la sostenibilidad en las empresas y la salud mental de los empleados/as.

Los últimos dos años han cambiado la forma de trabajar y han obligado a empresas y empleados/as a adaptarse y abordar profundas transformaciones. Los nuevos modelos de trabajo, la transformación digital y otros muchos desafíos exigen contar con líderes que refuercen el cuidado de los trabajadores/as, que garanticen la igualdad de género y que apuesten por un futuro sostenible. El rol de las organizaciones y los líderes en crear sociedades más prósperas, inclusivas y un planeta más saludable para las generaciones futuras está ganando importancia.

¿Por qué no hay igualdad de género en los puestos directivos?, ¿están las empresas implementando alguna estrategia para aumentar el número de mujeres ejecutivas?, ¿cómo practican la sostenibilidad las organizaciones?, ¿la tecnología es aliada o enemiga de la sostenibilidad?, ¿están los líderes preocupados por la salud mental de los trabajadores y la suya propia?, ¿se llevan a cabo iniciativas para prevenir los problemas de salud mental?

En palabras de Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España: "La igualdad de género es un derecho y una necesidad en el entorno profesional y fuera de él. Según los datos de este informe, aún existe poca representación femenina en los puestos de dirección debido a la falta de oportunidades, la maternidad, la discriminación y una falta de ambición. Como empresas responsables tenemos el reto de trabajar estos aspectos. El primer paso es disponer de un plan de igualdad donde se puedan analizar los datos y, sobre todo, implementar las medidas que harán que se equilibre esta situación. Además, se debe trabajar en la cultura de la sensibilización en diversidad e igualdad de género y fomentar que las bajas de maternidad y paternidad las disfruten tanto las madres como los padres al mismo tiempo que la lactancia. Se trabajará de forma más eficiente si se incide en la flexibilidad, el teletrabajo y la conciliación porque son medidas que favorecen la salud mental del

empleado y la sostenibilidad".

"Trabajar la confianza de los equipos con los managers es fundamental para mejorar el engagement, la eficiencia, la productividad y la salud mental del empleado. Desde LHH Executive creemos firmemente en el concepto de 'Psychological Safety' que fomenta este tipo de contextos y de comunicación. En ellos las personas solo se preocupan por dar su mejor versión porque el entorno les es favorable al estar en un ambiente de confianza y seguridad donde se permite el error. Si hay algún desacuerdo, diferencia de opinión o dificultad van a poder transmitirlo sin ser juzgados recibiendo la ayuda necesaria. Ofrecer un entorno donde el/la empleado/a pueda crecer, desarrollarse, se sienta escuchado, sea partícipe, y tenga éxito en su puesto de trabajo es también nuestra responsabilidad como empresa", concluye Diennet.

Por último, sobre la importancia de la sostenibilidad en la empresa actual el Managing Director de LHH Executive España señala que "la sociedad es consciente de las graves consecuencias que el cambio climático tendrá, y que supondrá un reto mayor mucho mayor que cualquier otro que hayamos experimentado en las últimas décadas y eclipsará los desafíos a los que se enfrentó con la pandemia de Covid. Por ello, los inversores y los consumidores prefieren empresas con las credenciales medioambientales y sociales adecuadas, y las tendencias de compra están cada vez más impulsadas por los consumidores con conciencia, aquellos que dan prioridad a factores como el impacto ecológico y la sostenibilidad a la hora de elegir a quién comprar o con quién hacer negocios. En 2023, las empresas deben asegurarse de que sus procesos medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) se sitúan en el centro de su estrategia. Esto debe comenzar con la medición del impacto que cualquier negocio está teniendo en la sociedad y el medio ambiente y luego pasar a aumentar la transparencia, la presentación de informes y la rendición de cuentas".

La salud mental de líderes y equipos

La salud mental es un factor global y universal que afecta a todas las personas, con independencia de la nacionalidad, la edad y el género. La pandemia puso a prueba la capacidad de las empresas para respaldar el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras y tras más de dos años de incertidumbre, situaciones difíciles y sacrificio personal, líderes y empleados acusan el cansancio físico y psicológico que ha supuesto hacer frente a esta época.

A medida que se mira más allá, la sociedad es más consciente de la importancia de disponer de ayudas para la salud mental en el ámbito laboral. Ya era una preocupación creciente antes de la COVID-19, y, de ahora en adelante, aplicar medidas para contribuir al bienestar en el trabajo es vital y un reto clave para el futuro de las empresas y los mandos superiores. Por ello en el 'III Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España' se ha consultado a los directivos/as y managers acerca de su propia salud mental, de su preocupación por este aspecto, de las causas que lo provocan y de las medidas para prevenirlo.

¿Están los ejecutivos y ejecutivas preocupados por la salud mental de los trabajadores de su empresa? Sí, más de la mitad de las personas encuestadas está preocupada por la salud mental de los empleados de su compañía (55,23%).

¿Consideran los directivos/as y managers que gozan de buena salud mental? 1 de cada 2 líderes dice tener una buena salud mental (51,94%). Sin embargo, el 36,43% afirma tener altibajos, en los picos de trabajo sufren estrés y ansiedad y el 3,10% asegura que la pandemia empeoró su salud mental. Solo un 8,53% indica directamente no tener buena salud mental.

Las mujeres, los que trabajan en empresas de 10 a 49 empleados o 250 a más de 1.000 empleados y los que pertenecen al sector industrial, en mayor medida que el resto, afirman estar preocupados por la salud mental de los empleados.

Por otra parte, los/as líderes de mayor edad, que trabajan en grandes compañías y de los sectores de comercio y técnico, en mayor proporción que el resto, consideran que gozan de buena salud mental.

¿Se llevan a cabo iniciativas para prevenir los problemas de salud mental? En general no, así lo indica el 67,64% de las personas encuestadas. Solo un 32,36% de los ejecutivos y ejecutivas afirma que su empresa lleva a cabo alguna iniciativa para prevenir los problemas de salud mental.

Entre los que indican que sí, las medidas que se llevan a cabo en su compañía para fomentar la salud mental de los trabajadores son: formación de apoyo para evitar el estrés o cualquier factor psicosocial (59,28%), acceso a recursos de ayuda psicológica (53,29%), talleres o actividades como risoterapia, meditación o yoga (43,71%) y otros (6,59%).

Son los líderes que trabajan en empresas de 250 a 1.000 empleados, en mayor proporción que el resto, los que aseguran que su organización lleva a cabo alguna iniciativa para prevenir los problemas de salud mental.

¿Qué puede empeorar la salud mental? La sobrecarga de trabajo es el principal aspecto que puede generar problemas de la salud mental, para un 68,41% de directivos/as y managers encuestados. Le sigue el no poder conciliar entre la vida personal y laboral (60,66%), el entorno de trabajo conflictivo (56,20%) y la no desconexión (51,94%). En menor medida señalan la falta de reconocimiento (41,28%) y la falta de promoción (27,52%).

Los ejecutivos y ejecutivas de 45 a 54 años, en mayor porcentaje que el resto, indican que la sobrecarga de trabajo y el entorno de trabajo conflictivo, son aspectos que pueden empeorar la salud mental.

La igualdad de género en los puestos directivos

La igualdad de género es un derecho y una necesidad en el entorno profesional -y fuera de él-. Desde que en 2007 vio la luz la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha avanzado mucho, pero sigue habiendo importantes desigualdades. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los espacios de poder, tal y como demuestran las cifras.

Así, 1 de cada 2 encuestados en el 'III Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España' señala que hay menos de un 30% de mujeres con cargos directivos en su empresa. Asimismo, el 35,27% indica que hay entre un 30% y un 50% de mujeres directivas en su compañía y en tan solo un 14,73% de las empresas en las que trabajan los encuestados/as hay más del 50% de mujeres con cargos directivos.

Los/as líderes de mayor edad y los que trabajan en organizaciones con menos de 50 empleados, en mayor medida que el resto indican que las mujeres representan menos del 5% ocupando cargos directivos en su empresa.

La participación de las mujeres, la paridad en los espacios de toma de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado, y la composición equilibrada de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad es todavía un reto. Hay que abordar las causas y consecuencias de esta desigualdad y las fórmulas que serían necesarias para cambiar esta situación.

¿Por qué no hay igualdad de género en los puestos directivos? Los/as líderes señalan la falta de oportunidades como el principal motivo de la desigualdad de género en puestos directivos (41,09%). En menor medida le siguen, la maternidad (26,68%), la discriminación por razón de género (26,74%) y, por último, la falta de ambición (18,80%).

Pero ¿están las empresas implementando alguna estrategia para aumentar el número de mujeres directivas? Ciertamente no, así lo afirman el 61,24% de los ejecutivos/as y managers, frente al 38,76% que asegura que su organización sí está poniendo en marcha alguna iniciativa para ampliar la cifra de mujeres en puestos de responsabilidad.

Así, poniendo el foco en las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de género y la diversidad en el ámbito laboral los encuestados/as destacan como prioritarias el apoyo interno de la empresa (55,43%), la formación de los empleados y directivos (49,42%) y el apoyo de instituciones públicas (37,21%).

Mientras que las mujeres, los ejecutivos/as y managers que residen en la zona Noreste y los que trabajan en empresas del sector sanitario, en mayor medida que el resto indican que el apoyo interno de la compañía es un aspecto imprescindible para la igualdad de género.

La sostenibilidad en la empresa española

La pandemia también ha provocado que se tome conciencia de la necesidad de cambiar el modelo económico actual hacia uno que incorpore la sostenibilidad garantizando el equilibrio social y medioambiental.

Cuando se habla de sostenibilidad empresarial nos referimos a la contribución de la compañía a crear de manera integrada valor económico y al mismo tiempo social y medioambiental, buscando no solo la rentabilidad económica, sino también implementando políticas de protección del medio ambiente y que

fomenten el bienestar social. Y ¿cómo practican la sostenibilidad las empresas?

Según el III Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España; cerca de la mitad de los encuestados señala el reciclaje de todos los residuos y la economía circular como una práctica sostenible que lleva a cabo su empresa (47,67%). Destacan también, el uso de materiales reciclados y de origen orgánico (34,69%), fomentar el teletrabajo (32,95%) y tener un modelo de negocio sostenible (31,20%). En menor medida, el 25% de los líderes encuestados declara usar energías renovables y solo el 13,76% el fomento de la alimentación vegetariana o vegana. Sin embargo, el 12,40% de los directivos y directivas indica que no se lleva a cabo ninguna práctica sostenible en su empresa.

Los ejecutivos y ejecutivas de empresas de los sectores de ocio y restauración y técnico, en mayor proporción que el resto, afirman que sus organizaciones practican la sostenibilidad mediante el reciclaje de todos los residuos y economía circular. Por otro lado, las mujeres y los líderes más jóvenes, en mayor porcentaje que el resto, aseguran usar materiales reciclados y de origen orgánico. Por otra parte, las microempresas (con menos de 10 empleados) y las grandes (más de 1.000 empleados), en mayor medida que el resto, afirman no practicar la sostenibilidad en sus compañías.

La pandemia también ha aumentado la presión sobre los equipos directivos para que ofrezcan un valor social y ambiental. Las compañías sostenibles tienen más probabilidades de obtener mejores rendimientos financieros que sus homólogas y un impacto positivo a largo plazo. ¿Qué sería necesario para fomentar la sostenibilidad en las empresas?

Los líderes encuestados destacan, como medidas para fomentar la sostenibilidad de las empresas, programas de beneficios para todas aquellas personas que favorezcan la sostenibilidad (50,58%), el compromiso de la dirección (47,87%), medidas legales que prohíban las acciones nocivas para el medioambiente (47,48%), la formación de los empleados/as (47,09%) y el apoyo económico de las instituciones públicas (42,25%).

Las mujeres, los ejecutivos y ejecutivas que residen en la zona Este del país y los que trabajan en empresas del sector técnico, en mayor proporción que el resto, indican que para fomentar la sostenibilidad en las compañías serían necesarios programas de beneficios para todos aquellos que favorezcan la sostenibilidad. Por otro lado, también las mujeres y los líderes de organizaciones de 250 a 1.000 empleados opinan que el compromiso de la dirección sería necesario para fomentar la sostenibilidad en las compañías.

Las empresas son uno de los grandes agentes de cambio de la sociedad. Como tales, tienen la responsabilidad de incorporar prácticas medioambientales y sociales en su actividad. No obstante, existen distintos niveles a la hora de incorporar la sostenibilidad en las organizaciones. Así en este III Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España se ha preguntado sobre cuestiones relativas a la contaminación de los medios de transporte, ahora que se ha vuelto a la oficina de manera masiva, y otros problemas como la despoblación rural y la masificación en las grandes ciudades.

¿Cuál es la mejor manera de reducir el impacto ecológico causado por los medios de transporte para trasladarse al centro de trabajo? El teletrabajo es la mejor manera de reducir la huella medioambiental que provocan los medios de transporte para ir a la oficina según el 37,60% de los encuestados. En menor medida le siguen: más transporte público (28,49%), los coches eléctricos (12,02%), los coches compartidos o sharing (9,88%) y los carriles bici (8,91%).

Los directivos y directivas de compañías de 250 a 1.000 empleados y los que trabajan en empresas del sector técnico, en mayor medida que el resto, opinan que el trabajo en remoto es la mejor manera de reducir la contaminación causada por los medios de transporte para ir a trabajar. Mientras que los líderes del sector administrativo opinan que sería el sharing (coches compartidos), en mayor porcentaje que el resto.

¿Cómo puede combatirse el impacto ecológico causado por la concentración de población en pocos núcleos urbanos (Madrid/Barcelona)? Una vez más el teletrabajo podría ser una buena medida para luchar contra la huella medioambiental causada por la concentración de población, así lo señala el 41,86% de los ejecutivos y ejecutivas, seguido por, mejorar la red de infraestructuras de las zonas despobladas (32,56%) y con incentivos fiscales en zonas despobladas (22,48%).

Y, por último, qué opinan los líderes de los avances tecnológicos, ¿es la tecnología aliada o enemiga de la sostenibilidad? Más de 8 de cada 10 personas encuestadas opina que la tecnología es aliada de la sostenibilidad (84,30%) frente al 15,70% que la ve como enemiga.

[1] Las dos ediciones anteriores se lanzó bajo el nombre Barómetro Badenoch + Clark.

Datos de contacto:

Adecco

+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Comunicación](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#) [Sostenibilidad](#) [Psicología](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>