Publicado en Madrid el 14/10/2021

Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales

Hoy se han dado a conocer los resultados del primer Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales que pretende poner de manifiesto cómo la variable psicosocial afecta a organizaciones y empresas y a sus plantillas. El primer reclamo claro es que para el 75% de las empresas consultadas las cuestiones relacionadas con la salud mental de los trabajadores deberían tener mayor tratamiento en los convenios colectivos

El pasado domingo se celebró el Día Internacional de la Salud Mental, una fecha para poner de relieve el cuidado de la salud psicológica de las personas. En esta semana de poner en valor parte tan importante y, en ocasiones, poco visibilizada, de la salud, el Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado hoy el primer Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales con el que pretende dar voz sobre cómo la variable psicosocial afecta a organizaciones y empresas, y también a los trabajadores que las integran.

El Observatorio incluye una encuesta lanzada contra una base de datos de más de 27.000 empresas representativas del tejido empresarial español con la que se trata de conocer el punto de partida de las organizaciones en materia psicosocial y qué necesitan en este ámbito de cara a futuro.

En palabras de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute: “A nadie se le puede escapar que la pandemia ha acelerado un importante fenómeno de carácter psicoemocional que tiene que ver con los lugares de trabajo y el empleo. Algunas voces incluso dicen que la próxima pandemia será la de salud mental, un auténtico tsunami para el que esperemos estar preparados. Pero esto no es nuevo. Los riesgos psicosociales se producen en todo tipo de organizaciones y ya se están rompiendo muchos estigmas y tópicos, los problemas ya son veteranos, pero los tiempos que corren y el futuro que se nos avecina no puede abordarse con las recetas de siempre, claramente insuficientes”.

“La pandemia, los confinamientos y la crisis económica han causado un empeoramiento de la salud mental, que ha supuesto en Europa un coste del 4% de su PIB (OCDE). Las relaciones laborales que ahora conocemos ya están inmersas en retos con una especial incidencia en el ámbito de la psicosociología: la transformación digital y la creciente interacción con máquinas, el envejecimiento de la población, la prolongación de la vida laboral, las mayores expectativas de las personas respecto de una salud y bienestar más holística (física, mental, social, según la OMS), ciclos económicos de crisis y recuperación cada vez más cortos, la reiterada mayor vulnerabilidad de jóvenes, mujeres y seniors en el mercado de trabajo… no cabe duda de que es más necesaria que nunca la “normalización” e integración de la salud mental y la psicosociología en la gestión de las empresas”, destaca Blasco.

El director del Adecco Group Institute concluye afirmando que: “La importancia de la cultura y una adecuada gestión de los equipos nos invita a trabajar eso que ahora llaman el <> de un empleado, y que depende del apoyo que perciba desde su organización. Para las empresas, brindar apoyo emocional a los empleados ha dejado de ser la marca de un buen empleador

y ahora es una necesidad absoluta. Los efectos en la salud mental ya son muy importantes en materia de ausencias al trabajo, y esto debe ser una invitación para reflexionar una vez superada la pandemia, sobre el modelo de productividad y tiempo de trabajo que queremos a futuro".

La salud mental pre y post-Covid en la empresa española

Una de las primeras cuestiones a conocer es cuál es el nivel de "exposición" de las ocupaciones a eso que se llama el componente emocional de las tareas. En este sentido, 6 de cada 10 empresas encuestadas reconocen que más de la mitad de sus trabajos tienen un alto componente emocional (ocupaciones que suponen el trato con personas, generalmente entre trabajador y un cliente, paciente, alumno, usuario, etc.).

En el último año, una de las variables que sin duda ha tenido un elevado impacto en el bienestar de organizaciones y personas ha sido la pandemia y la crisis económica de ella derivada. Así, el 10% de las empresas reconoce que más de la mitad de sus trabajadores se han visto afectados por trastornos psicológicos (ansiedad, depresión, estrés postraumático), y la mayoría de las organizaciones consultadas cree que los trastornos emocionales relacionados con la crisis sanitaria y económica aún se mantienen con respecto a hace un año (64%).

No obstante, más del 70% de las empresas considera que las personas trabajadoras son optimistas con respecto a la situación de la empresa de cara a la recuperación económica, y casi el 60% de las personas trabajadoras están satisfechas con las medidas de apoyo emocional por parte de la organización durante la pandemia, siendo un 23% las que están en desacuerdo.

Además, más de la mitad de las empresas entienden que los factores generadores de estrés se han visto afectados más por la pandemia y la crisis económica que por las propias condiciones laborales.

Similar proporción de empresas (58%) afirma que el riesgo de padecer el síndrome de "trabajador quemado" (burnout) se ha incrementado en el último año, y solo el 8% de las empresas cree que el riesgo de violencia en el trabajo se haya incrementado en el último año.

No obstante, fuera del entorno de la pandemia, otra conclusión importante es que casi el 60% de las empresas valora que es la carga mental vinculada a las tareas la causa principal del estrés.

A pesar de todos estos datos, no parece que las cuestiones sobre salud mental vayan a formar parte de las estrategias de las organizaciones, en la etapa post-Covid: solo un 33% de las empresas parece tener claro lo contrario. Sin embargo, más del 70% de las empresas cree que la implantación de sistemas de gestión de la salud psicológica, como la nueva ISO 45003, puede ayudar a una gestión de esta materia más orientada a la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Casi el 70% de las empresas afirma que deberían reforzarse las áreas de psicosociología como

necesidad de cara al futuro de la gestión de personas, pudiendo esto ser la causa de que el papel de los servicios de prevención no se haya percibido como una clave en la gestión exitosa de la salud mental durante la pandemia: menos del 30% de las empresas los valoran como determinantes.

El papel de empresas, trabajadores y Administraciones en el bienestar

Preguntados por el rol que cada implicado en el bienestar emocional debe tener, prácticamente 3 de cada 4 empresas españolas cree que las cuestiones de salud psicológica deberían tener mayor tratamiento en los convenios colectivos. No obstante, casi el 70% entiende que en los convenios colectivos se deberían separar claramente los aspectos obligacionales de la prevención de los riesgos psicosociales de aquellos beneficios sociales relacionados con la promoción de la salud mental.

Asimismo, las cuestiones de salud psicológica en las organizaciones deberían contar con un tratamiento mucho más colaborativo por parte de la representación de las personas trabajadoras: el 70% de las empresas así lo entiende.

Mayor es aún el papel que creen que deberían tener las Administraciones Públicas en este cometido. El 86% de las empresas afirma que los poderes públicos deberían dar mayor soporte a empresas y personas trabajadoras en la gestión de la salud mental, no pareciendo que la normativa actual propicie un marco de seguridad jurídica para el tratamiento por las organizaciones de los factores psicosociales: casi el 70% de las empresas así lo entiende.

Asimismo, casi el 80% de las empresas consultadas considera que la normativa sanitaria y de prevención debería favorecer la colaboración público-privada entre administración y servicios de prevención para una gestión eficaz de la salud mental de las personas trabajadoras.

Del lado de los trabajadores, 9 de cada 10 compañías afirman que una adecuada gestión de los factores psicosociales y la salud mental exige la implicación y el autocuidado por parte de las personas trabajadoras. Más del 90% de las empresas entiende que la normativa debería fomentar el compromiso de las personas con la gestión de la salud mental y no dejar la responsabilidad solo a las organizaciones.

Además, aspectos extralaborales como el consumo de alcohol y drogas, o conflictos en la vida privada de las personas, pueden tener incidencia negativa en la presencia de riesgos psicosociales en las organizaciones: más del 90% de las empresas así lo entiende.

Centrando la atención en el papel del mánager o líder, el 71% de las empresas consultadas por Adecco tiene claro que las organizaciones no están culturalmente preparadas aún para que un mánager reconozca su vulnerabilidad y necesidad de apoyo psicoemocional. En este sentido, en la mayor parte de las organizaciones los líderes no son entrenados en competencias (resiliencia, gestión del estrés, etc.) que les ayuden a gestionar su salud mental: cerca del 70% de empresas así lo estima.

Sin embargo, son más las empresas que reconocen el papel de los managers en el liderazgo de la

gestión emocional de los equipos durante la crisis del Covid-19.

La tecnología, ¿nuevo factor de estrés?

Con el estallido de la crisis sanitaria en marzo de 2020, un porcentaje elevado de trabajadores en España se vio obligado a teletrabajar de forma continua, en muchos casos, por primera vez y sin disponer del espacio o medios adecuados para ello. ¿Ha afectado esta circunstancia al bienestar emocional de esos ocupados?

Según el Observatorio de Adecco, 8 de cada 10 empresas piensan que las medidas de flexibilidad (tiempo parcial, jornada irregular, teletrabajo, etc.) no tienen por qué conllevar mayores riesgos psicosociales en las organizaciones.

Lo que las empresas sí entienden abrumadoramente (más del 90%) es que es necesario que la normativa busque un equilibrio entre flexibilidad, control del tiempo de trabajo y desconexión/reconexión para un teletrabajo sostenible para personas y organizaciones.

No parece haber un claro consenso sobre si la experiencia del nuevo teletrabajo post confinamiento por las personas trabajadoras haya sido muy satisfactoria desde el punto de vista de salud mental: un 63% de las empresas sí lo avalan, pero un 37% no.

Sobre la transformación digital que están viviendo muchas compañías en la actualidad, no parece que las consecuencias de esa robotización/mecanización en la supresión de tareas y ocupaciones sea aún motivo de preocupación en las personas trabajadoras en las empresas: poco más del 26% de las compañías así lo entiende. Sin embargo, casi la mitad de las empresas cree que el tecnoestrés o la tecno-fatiga, entre otros, son ya factores de riesgo con impacto en sus organizaciones.

Asimismo, casi el 73% de las empresas entiende que la rigidez y escasa evolución de la actual normativa laboral y de prevención de riesgos laborales no parece que permitan un marco de seguridad jurídica para el abordaje de los retos de la digitalización y la robotización.

Perspectiva de género y edad

Entre los factores psicosociales que pueden afectar al bienestar emocional de los trabajadores no se puede dejar de lado la perspectiva de género o la de la edad, tan presentes en la sociedad actual.

El 57% de las empresas reconoce que hay determinados clichés y roles sociales que incrementan la incidencia de determinados factores de riesgo psicosocial en el colectivo femenino y LGTBI.

Asimismo, las metodologías de riesgo psicosocial no están preparadas para la gestión de los riesgos psicosociales con perspectiva de género: más del 65% de las empresas así lo identifica. Por otro lado, y como medida de mejora, según la mayoría de las empresas, sería conveniente la integración de los protocolos de acoso laboral, y de acoso sexual o por razón de sexo, para favorecer la perspectiva de

género en la gestión de estas situaciones.

En cuanto a la edad, en la mayor parte de las empresas no existe un plan explícito sobre la gestión de la edad que permita la retención del talento sénior en condiciones de bienestar y salud mental: sólo un 18% de las organizaciones sí lo tiene.

No parece haber consenso sobre si las metodologías de riesgo psicosocial están preparadas para la gestión de estos riesgos de forma adecuada al ciclo de vida y envejecimiento de las personas trabajadoras, pero solo el 17% de las empresas cree tener claro que las personas de mayor edad tienen menor capacidad para gestionar determinados factores de riesgo psicosocial en el trabajo (estrés, carga mental, soledad, toma de decisiones, etc.).

¿Dónde poner el foco?
Según las empresas consultadas por el Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales, el tipo de comunicación con las personas, el estilo de liderazgo y la gestión del estrés, carga mental y el conocido burnout, son las áreas de actuación en materia que riesgos psicosociales que entienden las empresas son las más relevantes para el bienestar en las organizaciones.

Los aspectos vinculados a la digitalización y robotización, así como la gestión de la rotación y la participación en la toma de decisiones, las que menos.

La formación en habilidades (resiliencia, empatía, automotivación, comunicación asertiva, etc.), los sistemas de mediación en conflictos y el apoyo psicológico son las medidas de promoción del bienestar y la salud mental que más se implantan en las empresas en la actualidad.

Las circunstancias personales (actitud ante el trabajo, circunstancias familiares, etc.) y aquellas relacionadas con la falta de motivación y de compromiso del trabajador son las causas que, según la mayoría de las empresas, subyacen a las ausencias no deseadas al trabajo (absentismo).

Datos de contacto:
Adecco
+34914325630

Nota de prensa publicada en: Madrid

Categorías: Nacional Medicina Derecho Comunicación Sociedad Recursos humanos

NotasdePrensa
https://www.notasdeprensa.es