

Un duro golpe:

Cómo ha afectado
la pandemia a la salud
mental de los trabajadores

Un estudio realizado por
Personio y Opinium



Introducción

El año pasado se puso a prueba la capacidad de respuesta en las organizaciones. De un día para otro han tenido que readaptar sus modelos de trabajo y hacer frente a nuevos retos. Y la resiliencia ha sido una de las principales diferencias entre las empresas que han sobrevivido y las que no.

Por otra parte, la crisis ha dejado al desnudo una verdad: los equipos de RR.HH. son la columna vertebral de toda empresa, ya que cuidan del activo más valioso de cualquier negocio, las personas.

Para investigar los efectos que la pandemia ha tenido en la forma de trabajar de las empresas y el impacto que este cambio ha provocado en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, hemos encuestado a 500 directores de Recursos Humanos y a 2.000 empleados de toda España.

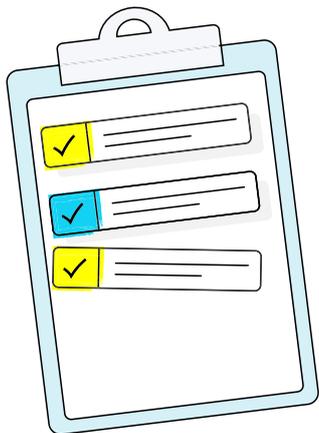
El
40%
de los españoles ha
teletrabajado durante la
pandemia.

Cae un
30%
la productividad
entre los trabajadores.

El
56%
de los españoles
sostiene que su
empresa no ha tenido
en cuenta su salud
mental.



Índice



01

Teletrabajo y productividad

- Aumento del teletrabajo
- Caída de la productividad

p. 4-6

02

Salud mental y bienestar de los trabajadores

- Cómo ha afectado la pandemia a la salud mental de los trabajadores
- La importancia de la conciliación entre la vida laboral y personal

p. 7-9

03

Bienestar corporativo

- El rol de los Recursos Humanos
- Desconexión entre RR.HH. y los empleados

p. 10-12

04

Conclusión

- La salud mental y el bienestar de los empleados deben ser una prioridad para RR.HH.

p. 13-14

05

Cómo cuidar la salud mental y el bienestar corporativo

- Cinco pasos que ayudarán a cuidar la salud mental y potenciar las estrategias de bienestar corporativo

p. 15

06

Metodología

- Sobre la investigación

p. 16

01

Teletrabajo y productividad



01 Aumento del teletrabajo

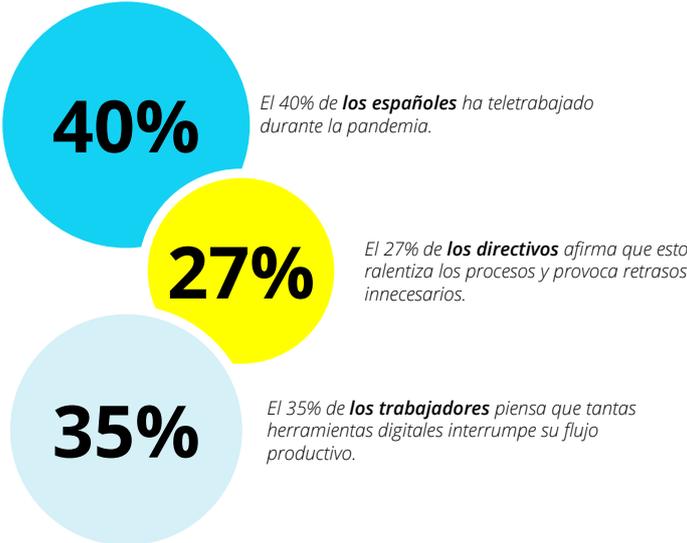
El 40% de los españoles empezó a trabajar en remoto durante los últimos 12 meses a causa de la pandemia. Estos datos sitúan a España dentro de la media europea junto a países como Reino Unido (51%) y por delante de Alemania (36%)*.

Como efecto secundario de la digitalización y el teletrabajo, un 47% de las empresas ha aumentado el uso de herramientas de gestión empresarial. Ahora las organizaciones utilizan una media de 6 herramientas para las tareas de gestión de información y personal, cifra que asciende hasta 8 en las grandes compañías.

Pero los efectos no siempre han sido positivos: más de una cuarta parte (27%) de las organizaciones afirman que esto ralentiza los procesos y provoca retrasos innecesarios. El 23% dice que interrumpe el flujo de trabajo, y el 15% menciona que provoca frustración entre los equipos. Por su parte, casi la mitad de los trabajadores (47%) destaca que hay demasiadas herramientas digitales en el trabajo, y el 35% concuerda en que esto interrumpe su flujo productivo.

* Además de la encuesta en España, también se han encuestado a 5.000 empleados y 1.500 responsables de RR.HH. en Alemania, Austria, Suiza, Reino Unido, Irlanda y Países Bajos.

Digitalización y teletrabajo:



40%

El 40% de **los españoles** ha teletrabajado durante la pandemia.

27%

El 27% de **los directivos** afirma que esto ralentiza los procesos y provoca retrasos innecesarios.

35%

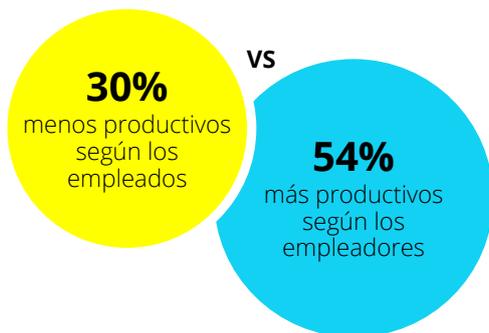
El 35% de **los trabajadores** piensa que tantas herramientas digitales interrumpe su flujo productivo.

Las organizaciones utilizan una media de 6 herramientas diferentes para las tareas de gestión.

01 Caída de la productividad

Muchos trabajadores han admitido una reducción de su productividad de hasta un 30% trabajando desde casa. Señalan que el agotamiento (33%), los bajos niveles de motivación y moral (28%), el escaso bienestar físico o mental (26%) y la fatiga del zoom (17%), son las principales causas.

Sorprendentemente, los empleadores creen que la pandemia tuvo un efecto positivo en la productividad media de los empleados de su organización, y el 54% de ellos cree que los hizo más productivos. Si bien coinciden con sus empleados en que el agotamiento y la baja motivación afectaron la productividad, lo atribuyen al cuidado de los niños y la educación en casa durante este período, que está en el top 3 de motivos con el 24%.



Factores clave que han afectado la productividad durante la pandemia:

Empleados:



Empleadores:



02

Salud mental y bienestar de los trabajadores



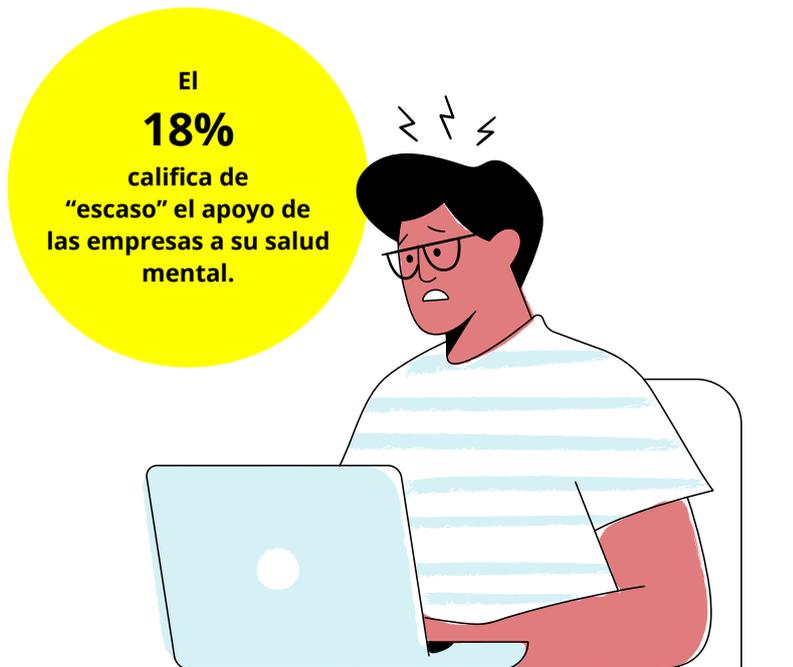
02 Cómo ha afectado la pandemia a la salud mental y el bienestar de los trabajadores

Cuidar del bienestar de los empleados debería ser una prioridad en las empresas, incluso desde antes de la pandemia. Pero la crisis actual ha hecho saltar la alarma sobre la urgencia con la que se debe actuar en este sentido.

El 56% de los españoles cree que su empresa no ha tenido en cuenta su salud mental en el último año, mientras que dos de cada diez empleados (18%) califican de “mala” la gestión de su organización.

Tanta conectividad afecta a la salud mental

Por otra parte, la hiperconectividad está teniendo un profundo impacto en el bienestar de los empleados y sus consecuencias se han manifestado con más fuerza. Durante el último año, los empleados señalan el agotamiento (33%), “burnout” en inglés, y fatiga de zoom (17%), como males relacionados a largas jornadas de trabajo frente a dispositivos electrónicos.



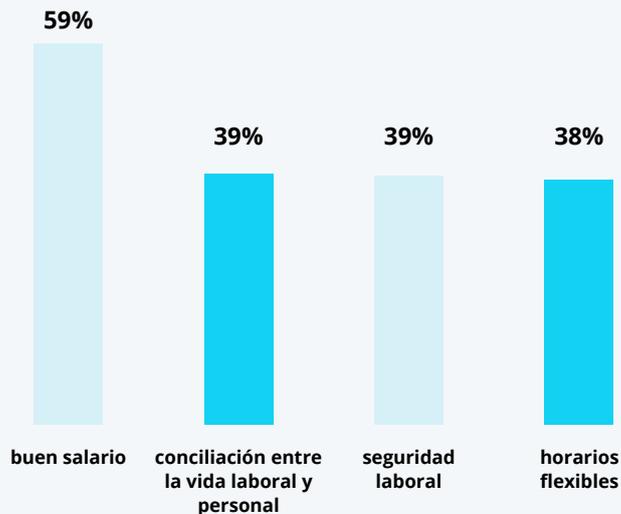
02 La importancia de la conciliación entre la vida laboral y personal

Tras la generalización del trabajo a distancia, mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal ha ganado enorme peso entre los españoles. Tanto, que una mala conciliación laboral es la principal razón (23%) por la que buscarían un nuevo trabajo en los próximos 12 meses. Además, la mitad de los empleados encuestados afirma que su empresa ha gestionado mal este punto.

Detrás de un buen salario (59%), la conciliación entre la vida laboral y personal (39%) se encuentra entre las tres prioridades laborales en España, junto a la seguridad laboral (39%) y, apenas por debajo, horarios de trabajo flexibles (38%) que también han ganado mucho protagonismo durante la pandemia.

Esto da mucho que pensar a los directores y responsables de Recursos Humanos, que tendrán que incluir entres sus objetivos garantizar formas de trabajo flexibles que ayuden a los trabajadores a no perder el equilibrio entre la vida laboral y la personal ganado durante la pandemia gracias al teletrabajo.

Principales prioridades laborales para los trabajadores españoles:



03

Corporate Wellness



03 El rol de Recursos Humanos

Como demuestran los resultados de la encuesta, trabajar desde casa puede causar mucho estrés. En este contexto, los profesionales de Recursos Humanos desempeñan un papel fundamental en la búsqueda de soluciones que beneficien tanto a los trabajadores como a la organización.

Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer en materia de bienestar en el ámbito laboral. Sólo el 14% de los directores de RR.HH. tiene como prioridad iniciativas de salud mental en los próximos 12 meses, una cifra alarmante.

Sólo el **14%** de los directores de RR.HH. intentará priorizar el bienestar y la salud mental en los próximos 12 meses.



03 Desconexión entre RR.HH. y los empleados

El bienestar corporativo es uno de los pilares fundamentales para el éxito de cualquier organización y RR.HH. tiene la responsabilidad de construir esos vínculos con los empleados.

Para alcanzarlo, RR.HH. debe desarrollar programas destinados a construir un entorno de trabajo saludable y animar a las personas a desarrollar y mantener un estilo de vida saludable.

Sin embargo, a menudo, estas iniciativas son subestimadas ya que no se tienen en cuenta las necesidades vitales del personal

de una manera integral, generando una desconexión con los empleados. Pero es importante entender que contar con empleados sanos física y mentalmente es el principal valor para cualquier compañía.

Una buena estrategia de wellness impulsará la productividad de los empleados y desbloqueará el potencial de la empresa. En este sentido, es urgente que los directores de RR.HH. impulsen proyectos de bienestar para los empleados como parte del éxito de la estrategia empresarial.



Conclusión

La salud mental y el bienestar de los empleados deben ser una prioridad de estrategia empresarial

La Organización Mundial de la Salud (OMS) clasificó el estrés como el mayor riesgo para la salud incluso antes de la crisis de Covid-19 y no es de extrañar que las enfermedades mentales estén entre las causas más importantes de baja laboral de este siglo.

Por eso es fundamental que las empresas protejan y preserven la integridad física y mental de los empleados, no sólo desde el punto de vista humano, sino por razones estratégicas. Aunque el bienestar mental es uno de los 3 principales desafíos empresariales a enfrentar por las organizaciones, sólo el 15% de los directores de RR.HH. lo considera prioritario.

Las iniciativas en materia de salud mental deben formar parte de una estrategia integral de bienestar laboral que abarque la prevención, la detección temprana, el apoyo y la reintegración o readaptación.

El bienestar **mental** encabeza el **top 3** de desafíos empresariales.

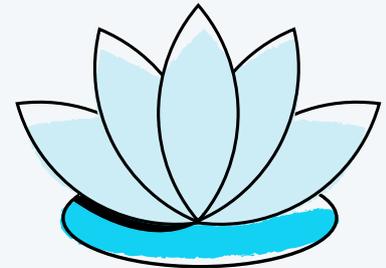


Conclusión

Uno de los cambios más evidentes que ha traído la pandemia es que ahora se ha convertido en obligatorio que las organizaciones tengan programas de bienestar. RR.HH. debe ayudar a los empleados y proveer las herramientas para que puedan gestionar mejor los cambios y la incertidumbre.

Los resultados de este estudio muestran la relación entre el deterioro del bienestar de los empleados y una disminución en la productividad que directamente afecta los objetivos empresariales. Aquellos responsables de RR.HH. que no hayan puesto en marcha iniciativas para salvaguardar la salud física y mental de sus empleados ponen en riesgo el mayor activo de su organización: sus personas.

Una empresa que no prioriza el bienestar corporativo está fracasando.



Cinco pasos que ayudarán a cuidar la salud mental y potenciar las estrategias de bienestar corporativo



1. La salud mental como prioridad de la empresa:

es esencial que todas las áreas de la empresa, incluido el equipo directivo, participen en la adopción y aplicación de las medidas. De esta manera será posible coordinar juntos cómo y cuándo empezar a abordar la cuestión de manera abierta y transparente.



2. RR.HH. como figura mediadora: los responsables de RR.HH. desempeñarán un papel clave en estas situaciones, sirviendo de puente entre los empleados y sus superiores. Las empresas necesitan un enfoque preventivo y abierto en relación con la salud mental para preservar el bienestar de los empleados.



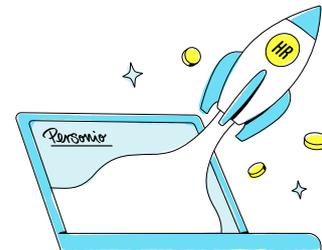
3. Reconocer las señales: una de las maneras más efectivas para cuidar la salud mental de los empleados es entrenar a los líderes de equipos en la detección temprana. "Leer las señales" de que un empleado tiene problemas emocionales en equipos remotos supone un reto añadido, por lo que recomendamos a RR.HH. realizar cursos de formación y tener un contacto frecuente con los trabajadores a distancia.



4. Crear una política de salud mental en el lugar de trabajo: podéis crear un documento con guías sobre "prevención, intervención y protección" supervisado por expertos. Esta información debería estar al alcance de empleados y de la dirección en cualquier momento, por lo que podrías beneficiarte de tener un repositorio centralizado y digital ligado a la ficha del empleado.



5. Romper el silencio: la creación de un espacio seguro y de confianza donde los empleados puedan hablar de los temas del entorno laboral que le generan estrés ayudará a iniciar conversaciones abiertas sobre la salud mental. Hay que transmitir a los empleados que está bien estar tristes, frustrados o abrumados y, sobre todo, dejarles saber que está bien pedir ayuda.

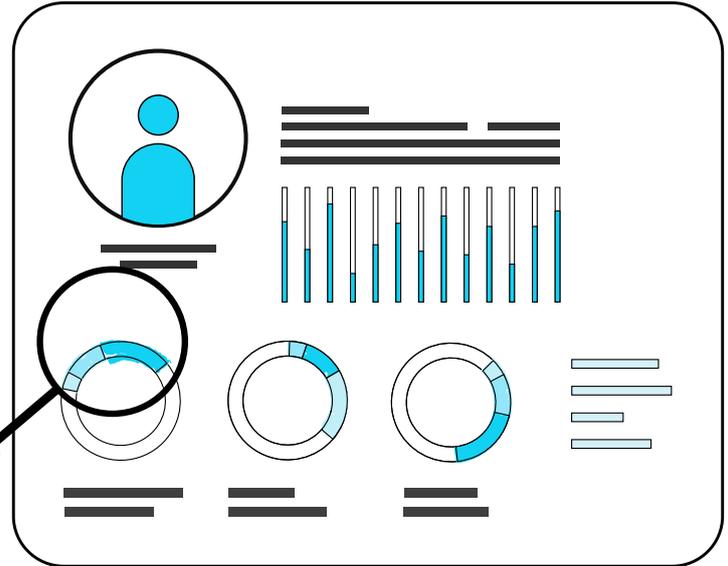


Metodología

Sobre la investigación:

El trabajo de campo de la encuesta fue realizado en nombre de Personio por Opinium, y se llevó a cabo entre el 12 y el 22 de marzo de 2021. La muestra de la encuesta fue de 500 responsables de RR.HH. y 2.002 trabajadores en España, en una gama de industrias y tipos y tamaños de organizaciones.

El informe también incluye cifras del trabajo de campo realizado en Europa entre muestras comparables en el Reino Unido (e Irlanda), DACH (Alemania, Austria y Suiza) y los Países Bajos.



Personio te da tiempo para lo que de verdad importa: **LAS PERSONAS**

Contacto de prensa:

Kathrin Kirchler
press@personio.com
EveryThink PR
personio@everythinkpr.com
www.personio.es

Atención al cliente o solicitar una demo:

hello@personio.com
+44 (0) 20 8138 9602
www.personio.com

Síguenos en:

 @personio
 @personiohr
 @personiohr
 @personio_hr

