



### Mayoría de trabajadores chilenos cree que empleadores no se preocupan por su salud mental

Los resultados del estudio ubican a Chile en el último lugar del ranking latinoamericano, detrás de México, Brasil y Argentina.

SANTIAGO.- Chile es uno de los países de la OCDE con menor aporte público para financiar el gasto en salud y, según el Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile de la Universidad Diego Portales (2013), el gasto destinado a salud mental en el país es menor al 3% del presupuesto total de salud. Una cifra baja si se compara con países desarrollados, en los cuales el porcentaje llega a 10%.

Considerando estos datos, un estudio realizado por la consultora multinacional de Recursos Humanos Randstad revela que sólo el 32% de los chilenos considera que su empresa se preocupa por la salud mental de los trabajadores; porcentaje que ubica a Chile en el último lugar de Latinoamérica, respecto de los otros países consultados de la región: México (52%), Brasil (47%) y Argentina (38%).

En la otra vereda, las cifras más altas se registran en países de Asia; por ejemplo, en India el 71% de las compañías cuida la salud mental de sus empleados, en Malasia el 66% y en China el 63%.

"Si a nivel país la salud mental aún está bastante descuidada, en las empresas chilenas la realidad no es diferente, a pesar de que hoy en día está cobrando relevancia en las compañías. Hace algunos años no se escuchaba hablar con tanta fuerza sobre el estrés laboral, las presiones asociadas a la alta competencia profesional o la carga emocional que significa el simple hecho de trasladarse de lugar de trabajo, por ejemplo, a una ciudad cada vez más congestionada, como Santiago", señala Rodrigo Cortez, gerente de administración y finanzas de Randstad.

Para Rodrigo Correa, gerente de Mando medio, el porcentaje es aún menor, cercano al 15%. "Esto lo demuestran los estudios que hemos realizado, donde el mayor porcentaje de descontento se relaciona a las actividades socio-recreativas y de bienestar. (...) No hay una política o reglamento que exija a los empleadores preocuparse por la salud mental de sus colaboradores, y sólo se enteran cuando éstos llegan con licencias", comenta.

Por su parte, el director de Page Personnel, Juan Ignacio Silva, sostiene que el hecho de que se den tales resultados "se debe al alto ritmo de trabajo, a las expectativas elevadas de crecimiento y productividad. Esto hace que, tanto los empleados como los jefes, estén centrados en la búsqueda de resultados, descuidándose los espacios para la salud o recreación".

Y agrega que "la cultura occidental está más cercana a priorizar el desarrollo de lo material, mientras que los orientales tienen un desarrollo espiritual mucho más intrínseco, por lo que invierten más cantidad de tiempo en este tipo de reflexión y meditación con prácticas como el yoga".

### **La salud mental es clave para el éxito**

De acuerdo a los expertos, la salud mental es clave para el rendimiento y la eficiencia de cada organización, ya que colaboradores que están sanos mentalmente pueden alinearse con más facilidad a los objetivos de la empresa.

"Con buenos mecanismos para averiguar la salud mental de los empleados se llega a mejores metas empresariales", dice Alexander Theis, gerente Latinoamérica de MyJobCompany, quien, junto con Rodrigo Cortez de Randstad, da algunos consejos que las compañías deberían implementar para mejorar el bienestar mental de sus trabajadores

**Ofrecer planes a largo plazo:** No dejar que situaciones coyunturales afecten a la organización. La empresa debe funcionar como un gran equipo y con visiones a largo plazo para que todos se sientan parte de una comunidad.

**Promover la participación activa** y la toma de decisiones entre los trabajadores, proporcionando oportunidades para que puedan desarrollar sus potencialidades, como proyectos.

**Comunicación continua**, para que los empleados siempre sepan qué está sucediendo, así se evitan sorpresas y todos estarán más tranquilos.

**Definir claramente las funciones y responsabilidades** por las cuales van a ser medidos los trabajadores, además de gestionar adecuadamente la carga de trabajo.

**Oportunidades de desarrollo:** La empresa debe tener una línea definida y estructurada para que cada colaborador de la empresa sepa cómo, cuándo y de qué forma puede desarrollarse profesionalmente en la organización.

**Promover el respeto** y evitar actitudes despectivas o discriminatorias, ofreciendo un clima de trabajo adecuado.

**Ambiente colaborativo:** Está demostrado que las jerarquías modernas empresariales escandinavas, que son más horizontales y basadas en la colaboración (no en jerarquía dura), rinden mejor y demuestran tener más eficiencia.

**Reconocer el trabajo bien realizado** y la contribución de los trabajadores. Así, el trabajador se siente valorado y su autoestima se mantiene alta.

**Velocidad en la toma de decisiones por la gerencia:** Cuanto más rápido se resuelvan los problemas, menos incertezas tendrán los trabajadores.

**Disponer de procedimientos para la resolución de conflictos,** facilitando la confianza, el respeto y el apoyo en las relaciones interpersonales.

**Preocuparse por la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.**

El profesional de Randstad precisa que si bien hoy las empresas son cada vez más conscientes de los beneficios que reporta tener trabajadores satisfechos – como tener convenios con gimnasios y horarios flexibles – aún queda camino por recorrer, en comparación con países más desarrollados o de naciones que enfrentan desde hace más años el tema de la salud mental como algo crítico para la sociedad.

"En nuestro país las empresas no toman en cuenta los aspectos emocionales de los trabajadores cuando generan o promueven cambios dentro de la organización. El rol del líder, por ejemplo, es clave en la salud mental de los empleados, puesto que la empresa puede tener muchas políticas destinadas a lograr satisfacción, pero si la persona no admira a su jefe, considera que no aprende de él o no tienen una buena relación, sin duda su motivación no será la misma que la de una persona que siente que enriquece su experiencia profesional a través del contacto diario con su superior", asegura.

### Relacionados

[Cuestionario Riesgos Psicosociales SUSESO ISTAS 21 Versión Breve](#)

[Presentación de Protocolo de Riesgos Psicosociales](#)

[Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo](#)

Emol junio de 2014