

II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales

El 65% de las compañías señala que el riesgo de padecer el síndrome del “trabajador quemado” (*burnout*) se ha incrementado en el último año

- Hoy se han dado a conocer los resultados del segundo Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales que pretende poner de manifiesto cómo la variable psicosocial afecta a las empresas y a sus plantillas. Destaca que más de la mitad de las organizaciones creen que la "renuncia silenciosa" está afectando a las personas trabajadoras, y el 32% de las compañías considera que este fenómeno afecta más a los jóvenes que a los seniors.
- 6 de cada 10 empresas afirman que más de la mitad de sus trabajos tienen un alto componente emocional (ocupaciones que suponen el trato con personas fundamentalmente) y un 12% de ellas reconoce que más de la mitad de sus empleados se han visto afectados por trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, estrés postraumático, etc. (+2 p.p. interanuales).
- En cuanto a los generadores de estrés, el 59% de las empresas cree que éstos se han visto más afectados por la crisis económica y otros factores externos que por las propias condiciones laborales. El 64% de las organizaciones cree que los estresores suelen estar vinculados a la carga mental por las tareas a desarrollar.
- El 65% de las compañías señala que el riesgo de padecer el síndrome del “trabajador quemado” (*burnout*) se ha incrementado en el último año. Y casi el 60% de las empresas considera que la "renuncia silenciosa" (*quiet quitting*) se ha incrementado también en el último año.
- Casi el 80% de las compañías asegura que las cuestiones de salud psicológica deberían tener mayor tratamiento en los convenios colectivos. El 92% de las organizaciones cree que los poderes públicos deberían dar mayor soporte a empresas y trabajadores en la gestión de la salud mental.
- El 86% de las empresas consultadas por The Adecco Group Institute tiene claro que las organizaciones no están culturalmente preparadas aún para que un mánager reconozca su vulnerabilidad y necesidad de apoyo psicoemocional.
- Sobre flexibilidad y la digitalización: el 43% de las compañías ve 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. Además, el 62% cree que el tecnoestrés o la tecno-fatiga son ya factores de riesgo con impacto en su organización.
- El 63% de las empresas declara que determinados clichés y roles sociales incrementan la incidencia de determinados factores de riesgo psicosocial en el colectivo femenino y LGTBI.

Madrid, 18 de octubre de 2022.- El pasado 10 de octubre se celebró el Día Mundial de la Salud Mental, una fecha para poner de relieve el cuidado de la salud psicológica de las personas. En este contexto, [The Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación de The Adecco Group, ha presentado hoy el segundo [Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales](#) con el que pretende dar voz sobre cómo la variable psicosocial afecta a las empresas y a los trabajadores.

El Observatorio incluye [una encuesta a responsables de recursos humanos, gerentes y técnicos de prevención de riesgos laborales](#) de empresas sobre diversas áreas que tienen relación directa con la incidencia de los factores psicosociales en sus organizaciones, y en la salud y bienestar emocional de las personas trabajadoras. El trabajo de campo se realizó entre el 19 de septiembre y el 7 de octubre de este año 2022 con una muestra total de [43.000 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 de The Adecco Group Institute](#): “De forma similar a otras variables (PIB, empleo), a nadie se le escapa que los niveles de salud mental tampoco han vuelto a niveles previos a la pandemia. En España el 32% de los trabajadores afirma que su salud mental ha empeorado en el último año. Si descendemos a colectivos con una especial complejidad psicosocial, y pandémica, en el sector sanitario, por ejemplo, la sintomatología del burnout (síndrome de estar quemado) ha llegado a afectar al 38,5% de la población trabajadora. Y si preguntamos a las empresas, el 25% afirman que una cuarta parte de sus trabajadores se han visto en el último año afectados por trastornos psicológicos como ansiedad, depresión o estrés postraumático”.

“La salud mental debe formar parte del propósito y de la visión de todas las organizaciones y hay que fomentar marcos más globales y ambiciosos en el cuidado de la salud mental en el trabajo y la gestión de riesgos psicosociales. No sólo porque el análisis coste-beneficio del impacto de las inversiones en salud mental así lo justifique, ni por la reiterada formulación de las políticas desde las distintas administraciones nacionales e internacionales, sino porque del bienestar mental de nuestras personas trabajadoras depende la productividad, el potencial de innovación y la capacidad de resiliencia y sostenibilidad de las organizaciones”, destaca Blasco.

El director de [The Adecco Group Institute](#) concluye afirmando que: “Se echa de menos que la parte más institucional pase de lo programático a lo práctico. En nuestro país, la futura Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027 habla de alinearse con la ya publicada Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Período 2022- 2026, donde, por cierto, sólo se dedica una página a los temas de salud laboral: nada menos que veinte millones de trabajadores, sujetos pasivos de esta estrategia. Alineados o alienados, la coordinación es más necesaria que nunca, entre agentes sociales y administraciones, y entre lo público y lo privado. De lo contrario, el reto de la salud mental será una ilusión, y una frustración para millones de personas trabajadoras y ciudadanos. Debemos proporcionar orientación y apoyo a las personas, trabajando en el autoconocimiento, empoderando y motivando, buscando el necesario equilibrio en el contexto de la digitalización, y entrenando el autocuidado, la actitud resiliente, y la necesaria conciliación entre lo laboral y lo extralaboral”.

La salud mental post pandemia 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 afirman 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.). Esta cifra se mantiene estable con respecto a la encuesta realizada en 2021.

En el último año, otra de las variables que sin duda ha tenido un elevado impacto en el bienestar de organizaciones y personas ha sido la adaptación a la post pandemia y la crisis económica de ella derivada, que encadena con la actual crisis por la guerra en Ucrania. Así, **el 12% de las empresas reconoce que más de la mitad de sus trabajadores se han visto afectados por trastornos psicológicos** (ansiedad, depresión, estrés postraumático), un aumento de 2 p.p. con respecto al año anterior.



Fuente: II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales

En cuanto a **los generadores de estrés**, el 59% de las empresas afirma que éstos se han visto más **afectados por la crisis económica y otros factores externos** que por las propias condiciones laborales (-2 p.p. interanuales). Cabe destacar que el 64% de las organizaciones cree que los estresores suelen estar vinculados a la **carga mental por las tareas a desarrollar** (+1 p.p. interanual).

De este modo, el 65% de las empresas señala que el riesgo de padecer **el síndrome del "trabajador quemado" (burnout)** se ha incrementado en el último año (+6 p.p. interanuales). Y casi el 60% de las compañías considera que **la "renuncia silenciosa" (quiet quitting)** se ha incrementado en algún grado en el último año.

Más de la mitad de las empresas consideran que la "renuncia silenciosa" está afectando a las personas trabajadoras, y el 32% de las compañías cree que este fenómeno **afecta más a los jóvenes** que a los seniors.

En cuanto a las posibles causas del **quiet quitting**, casi el 60% cree que está relacionada con la falta de consecución de las **expectativas de los trabajadores** (condiciones de trabajo, salario, etc.). Asimismo, más de la mitad de las empresas considera que la "renuncia silenciosa" no está muy relacionada con la crisis de salud mental post pandémica, mientras que el 32% considera que sí que lo estaría en algún grado.

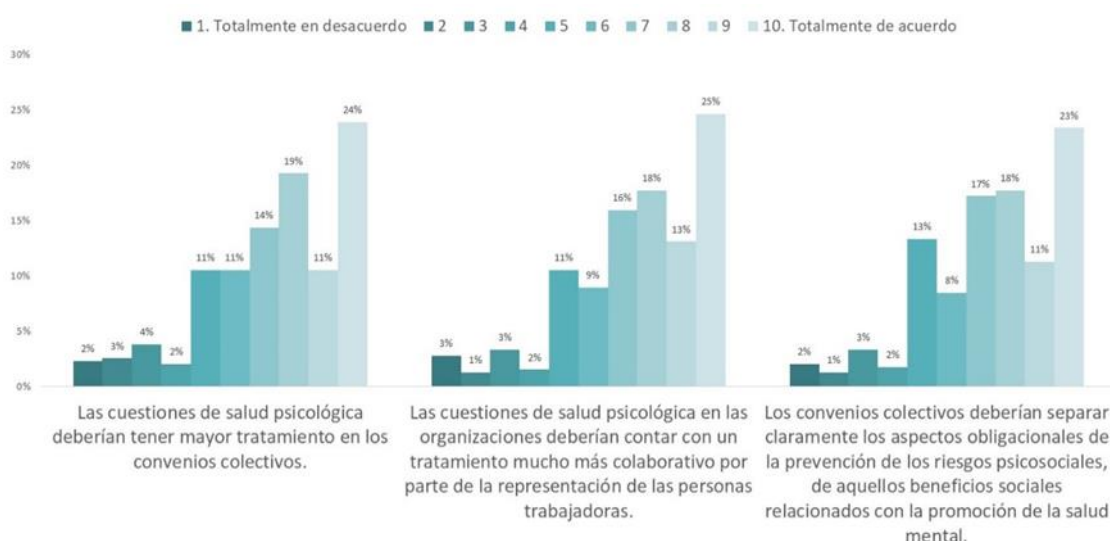
Teniendo en cuenta todos estos datos, parece que las cuestiones sobre salud mental **empiezan a formar parte de las estrategias de las organizaciones, en la etapa post-Covid**.

Así, ha aumentado el grado de consenso dentro de las empresas hasta el 90% con respecto a la necesidad de **reforzar las áreas de psicología de cara al futuro de la gestión de personas** (+6 p.p. interanuales). En cuanto a la **implantación de sistemas de gestión de la salud psicológica**, el 79% está de acuerdo con que puede ayudar a gestionar de forma más competitiva y sostenible esta materia, superando la visión tradicional de cumplimiento legal (+1 p.p. interanual).

Además, aproximadamente el 46% de las empresas considera que el papel del **servicio de prevención de riesgos laborales** no está siendo determinante en la gestión exitosa de la salud mental tras la pandemia (+2 p.p. interanuales), frente al 37% que sí considera que es determinante (-1 p.p. interanual).

El papel de empresas, trabajadores y Administraciones en el bienestar

Preguntados por el rol que cada implicado debe tener en el bienestar emocional, casi el 80% de las organizaciones asegura que **las cuestiones de salud psicológica deberían tener mayor tratamiento en los convenios colectivos** (+3 p.p. interanuales). Asimismo, el 80% de las empresas considera que las cuestiones de salud psicológica en las organizaciones deberían contar con un **tratamiento más colaborativo por parte de la representación de las personas trabajadoras** (+4 p.p. interanuales).



Fuente: II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales

Mayor es aún el papel que creen que deberían tener las Administraciones Públicas en este cometido. El 92% de las compañías cree que **los poderes públicos deberían dar mayor soporte a empresas y trabajadores en la gestión de la salud mental** (+1 p.p. interanual). Además, el 81% considera que la normativa actual no propicia un buen marco de seguridad jurídica para el tratamiento por las organizaciones de los factores psicosociales (+3 p.p. interanuales).

Crece también el porcentaje de empresas en consonancia con la idea de 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 los trabajadores (+2 p.p. interanuales); así lo entiende el 89% de los consultados.

Por último, el 90% está de acuerdo en algún grado con que la nueva estrategia española de salud mental debería dar **más importancia a las cuestiones de salud laboral** y recoger más medidas de apoyo para empresas y empleados.

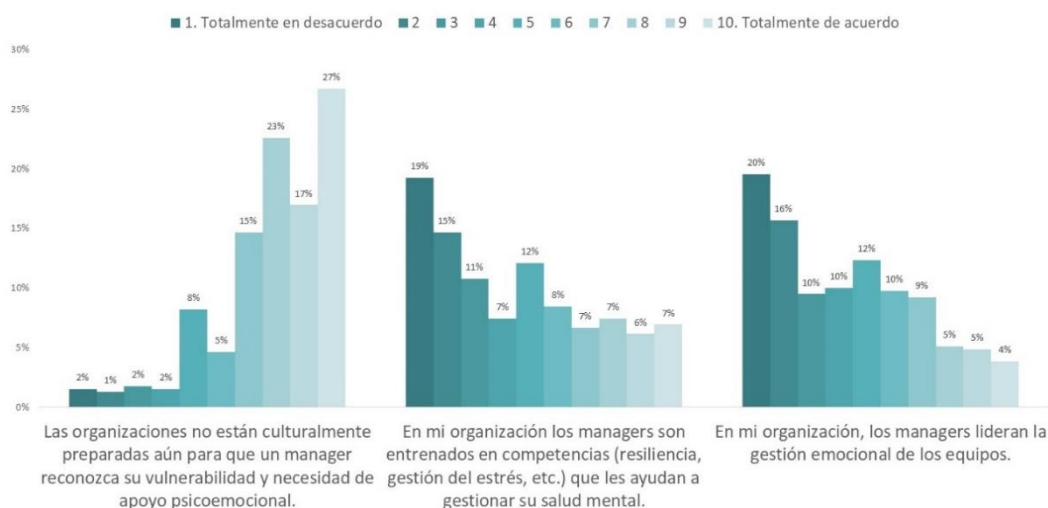
Del lado de los trabajadores, el 37% de las compañías afirma que una adecuada gestión de los factores psicosociales y la salud mental exige **la implicación y el autocuidado** por parte de las personas trabajadoras (-2 p.p. interanuales). A su vez, el 44% entiende que la normativa debería fomentar el

compromiso de las personas con la gestión de la salud mental y **no dejar la responsabilidad sólo a las organizaciones** (-1 p.p. interanual).

Además, la mitad de las empresas señalan que **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 (-2 p.p. interanuales).

Centrando la atención en el papel del manager o líder, el 86% de las empresas consultadas por The Adecco Group Institute tiene claro que **las organizaciones no están culturalmente preparadas aún para que un manager reconozca su vulnerabilidad y necesidad de apoyo psicoemocional** (+4 p.p. interanuales). A su vez, el 52% estaría en desacuerdo a nivel general con que los managers son entrenados en competencias que les ayudan a gestionar su salud mental (-2 p.p. interanuales).

Finalmente, el 55% estaría en desacuerdo a nivel general con que los managers de sus empresas **lideren la gestión emocional de los equipos**.



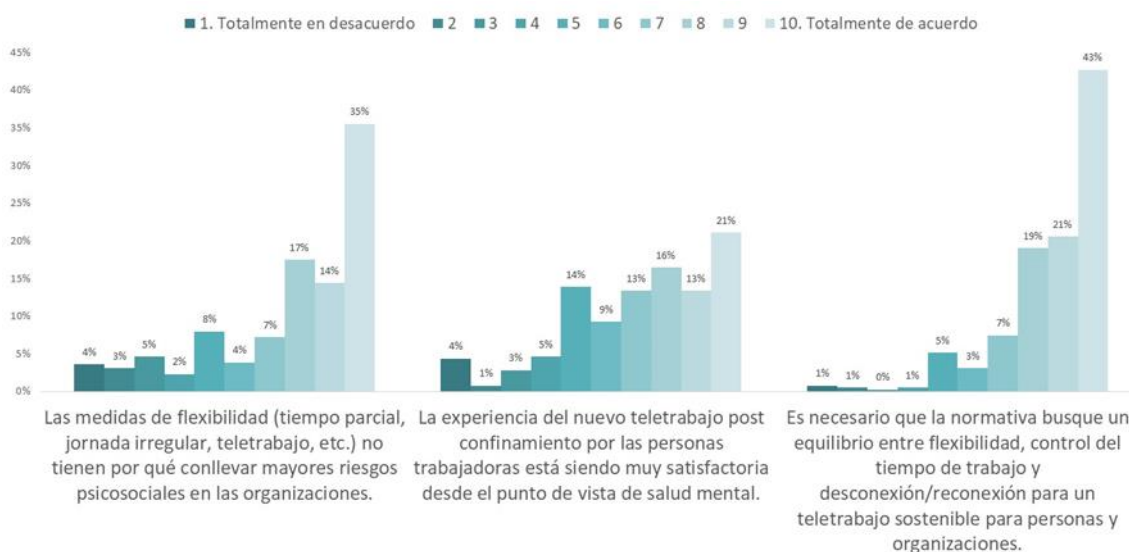
Fuente: II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales

La flexibilidad y la digitalización

Según el II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales, casi **8 de cada 10 empresas (78%)** piensan que **las medidas de flexibilidad** (tiempo parcial, jornada irregular, teletrabajo, etc.) **no tienen por qué conllevar mayores riesgos psicosociales** en las organizaciones (-1 p.p. interanual).

Además, el 43% de las empresas declara 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 (+4 p.p. interanuales).

Finalmente, el 74% asegura que **la experiencia del nuevo teletrabajo** post confinamiento por las personas trabajadoras está siendo **muy satisfactoria** desde el punto de vista de la salud mental (+11 p.p. interanuales).



Fuente: II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales

Sobre la transformación digital que están viviendo muchas compañías en la actualidad, el 34% de las empresas se muestra preocupado por las consecuencias de la robotización/mecanización en la supresión de tareas y ocupaciones dentro de la organización (-1 p.p. interanual) y el 48% afirma estar poco o nada preocupados (-4 p.p. interanuales).

Sin embargo, el 62% de las empresas cree que el tecnoestrés o la tecno-fatiga, entre otros, son ya factores de riesgo con impacto en su organización (+8 p.p. interanuales).

Asimismo, el 79% de las compañías coincide de forma generalizada con que la rigidez y escasa evolución de nuestra 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 (+6 p.p. interanuales).

Acoso laboral. Perspectiva de género y edad

Un factor de mucho riesgo en la salud mental es el acoso laboral, o *mobbing*, acciones continuadas de violencia verbal, psicológica o física hacia una persona en el entorno laboral.

Sobre las situaciones de acoso moral o psicológico, el 47% de las empresas afirma que la implantación de un protocolo de acoso moral ha mejorado la transparencia y sensibilidad de toda la organización en esta materia (+18 p.p. interanuales).

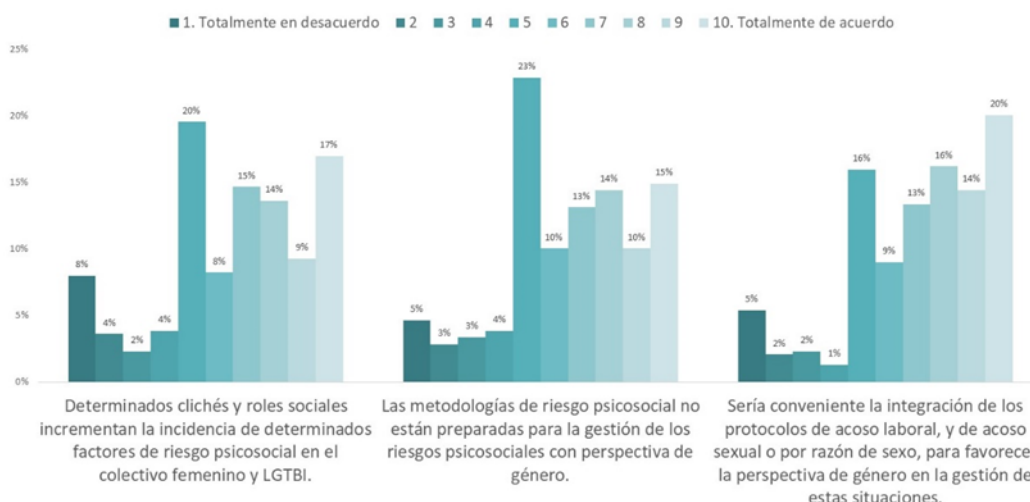
El 70% considera que la gestión de las situaciones de acoso laboral debe conllevar mayor implicación de la representación de las personas trabajadoras (+1 p.p. interanual).

Por último, el 75% asegura que, en nuestro país, la gestión de las situaciones de acoso laboral en las organizaciones necesita de un marco regulador (normativa) que de mayor seguridad jurídica (-1 p.p. interanual).

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 63% de las empresas declara que **determinados clichés y roles sociales** incrementan la incidencia de determinados **factores de riesgo psicosocial** en el colectivo femenino y LGTBI (-2 p.p. interanual).

Asimismo, las metodologías de riesgo psicosocial **no están preparadas para la gestión de los riesgos psicosociales con perspectiva de género**: el 62% de las empresas así lo identifica (-3 p.p. interanuales). Por otro lado, y como medida de mejora, según el 73% de las organizaciones 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 (+1 p.p. interanual).



Fuente: II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales

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: **un 68% de las organizaciones no lo tiene** (+9 p.p. interanuales).

Asimismo, el 26% está totalmente en desacuerdo con que las personas de mayor edad tengan **menor capacidad para gestionar determinados factores de riesgo psicosocial** en el trabajo (-4 p.p. interanuales) y el 59% estaría en términos generales en desacuerdo con ello (-4 p.p. interanuales).

Por último, el 60% de las empresas asegura que las **metodologías de riesgo psicosocial no están preparadas** para la gestión de estos riesgos de forma adecuada al **ciclo de vida y envejecimiento** de las personas trabajadoras (+6 p.p. interanuales).

¿Dónde poner el foco?

Según las empresas consultadas por el II Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales, el 43% considera **"el tipo de comunicación/transparencia con las personas"** totalmente relevante como área de actuación en materia de riesgos psicosociales en aras del bienestar dentro de la organización (-1 p.p. interanual). La segunda área de actuación es **"el estilo de liderazgo"** con un 39% (+1 p.p. interanual), junto con **"estrés, carga mental y burnout"** con un 39% (+2 p.p. interanuales).

En cambio, **"acoso y violencia"** sería la considerada como menos relevante de la lista por un 7% de las empresas (+2 p.p. interanuales).

El 46% de las organizaciones señala que la "formación en habilidades como resiliencia, empatía, automotivación, comunicación asertiva, etc." está implementada como medida de promoción del bienestar y la salud mental en su organización (+10 p.p. interanuales).

En cambio, la acción implementada en menor medida sería "talleres de relajación/mindfulness" con un 18% (+6 p.p. interanuales).

Respecto al absentismo, el 76% de las empresas cree que los factores personales (actitud ante el trabajo, circunstancias familiares, etc.) son la causa subyacente de las ausencias no deseadas al trabajo (+6 p.p. interanuales).

Casi el 70% considera que la falta de motivación y de compromiso del trabajador son en alguna medida otra causa subyacente del absentismo (+14 p.p. interanuales), mientras que el 61% afirma que son los factores relacionados con la calidad laboral, como la rigidez de horarios, monotonía, falta de expectativas o estrés laboral (+14 p.p. interanuales).

Salud mental e inclusión sociolaboral

Por último, el II Observatorio Adecco sobre bienestar emocional y factores psicosociales dedica un capítulo a la salud mental y la inclusión sociolaboral.

Según datos de la Fundación Adecco, en España hay 340.800 personas que cuentan con algún tipo de discapacidad psicosocial, lo que representa el 9,2% de las personas con discapacidad. La tasa de empleo de las personas con discapacidad por problemas de salud mental es 9,6 puntos menor que la correspondiente a la de personas con otras discapacidades, que se sitúa en el 26,7%.

La tasa de actividad es del 26,6%, frente al 34,3% del resto de las personas con discapacidad y el 76,1% de las personas sin discapacidad.

Además, las personas con discapacidad psicosocial que tienen la oportunidad de trabajar tienen un salario anual medio de 16.980€, siendo el salario medio de España de 25.165,51 euros brutos anuales. Este dato confirma la precariedad a la que se enfrentan estas personas.

En este contexto, la inclusión social en el entorno laboral es más necesaria que nunca. El empleo es un elemento transversal que da respuesta a esta problemática, favoreciendo la recuperación integral de las personas, así como una ciudadanía más libre e independiente que conforma un Estado del bienestar saludable y sostenible en el tiempo.

La empresa constituye un actor fundamental para promover el empleo entre las personas con problemas de salud mental. Para ello, es imperativo apostar por una gestión de los Recursos Humanos que sitúe el liderazgo inclusivo en el centro de la estrategia, incentivando el compromiso, así como las políticas de selección inclusivas que no descarten a los profesionales con estas discapacidades, sino que, muy al contrario, les brinden los recursos y apoyos necesarios para desarrollar una carrera profesional exitosa, permitiéndoles aportar sus competencias y talento.

¿Qué es The Adecco Group Institute?

The Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación de The Adecco Group. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

The Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si quieres más información sobre The Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Ana Maillo/Miriam Sarralde
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es