

RECUPERANDO EL EQUILIBRIO:
BURNOUT Y SALUD MENTAL
EN LOS ENTORNOS
LABORALES
DE LA NUEVA REALIDAD

Vilma Iturralde de León
PANAMÁ
Diciembre 3, 2024



¿ Qué nos dice esta imagen ?



AGENDA

- **DESAFIOS EN LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO : FELICIDAD ORGANIZACIONAL, EQUILIBRIO EN TODO**
- **ENTORNOS LABORALES Y LA NUEVA REALIDAD**
- **LA NUEVA REALIDAD, QUÉ NOS OFRECE?**
- **ENFOQUE EN LAS PERSONAS**
- **INDICADORES DE MEDICIÓN - FELICIDAD ORGANIZACIONAL**
- **ESTUDIO MERCER**
- **ATENCIÓN A LO SIMPLE**
- **MENSAJE FINAL**



DESAFIOS EN LA GESTION DE CAPITAL HUMANO: COMPRENDER QUE ÉS FELICIDAD ORGANIZACIONAL Y LOGRAR **EQUILIBRIO EN TODO**

Trabajar en Felicidad dentro de las empresas, no tiene nada que ver con organizar caminatas para ejercitarse con la familia, contar chistes, hacer juegos dar charlas mensuales o aprenderse la misión, vision y valores, **esto va más allá !**



FELICIDAD ORGANIZACIONAL ... ¿QUÉ ES ?

Los términos Felicidad y Bienestar organizacional, siempre han existido.

Decía José Martí, el más universal de los cubanos:

«El pueblo más feliz es el que tenga mejor educados a sus hijos, en la instrucción del pensamiento y en la dirección de los sentimientos. Un pueblo instruido ama el trabajo y sabe sacar provecho de él. Un pueblo virtuoso vivirá más feliz y más rico que otro lleno de vicios».

Con esta frase, se adelantaba a su tiempo este gran Maestro. Los modelos actuales en torno al estudio de la felicidad en el mundo laboral tienen en su base estas ideas expresadas hace muchos años por el gran José Martí.



BIENESTAR

Tiene limitaciones en su traducción al Español, ya que en Inglés, *well-being*, «to be» se refiere a «ser o estar », mientras, al traducirlo, solo se considera el «estar», y no el «ser» de las personas.

Expertos en los estudios de bienestar psicológico y subjetivo definen el *bienestar* como un *juicio global de satisfacción con la vida*, que incluye las experiencias de búsqueda del placer y también de realización del propio ser en el entorno laboral.



Felicidad Organizacional

Es la comprensión de las emociones positivas

La identificación y cultivo de las *fortalezas más importantes de la persona* y de su uso cotidiano en el trabajo.

SABÍAN QUE....hay indicadores de FELICIDAD ORGANIZACIONAL ?

LES CUENTO MÁS ADELANTE!!!





EMOCIONES POSITIVAS

- Alegría
- Gratitude
- Serenidad
- Interés
- Esperanza
- Orgullo
- Diversión
- Inspiración
- Admiración
- Amor

FORTALEZAS MÁS IMPORTANTES DE UNA PERSONA

- Integridad
- Humildad
- Resiliencia
- Prudencia (Triple EEE)
- Empatía
- Mente abierta
- Liderazgo
- Inteligencia emocional
- Perseverancia
- Adaptabilidad



Mi definición de Felicidad y Bienestar Organizacional. para tener salud mental y paz laboral:

YO

Gratitud

Tranquilidad

Serenidad

LIDER

Cercanía

Confianza

Compromiso

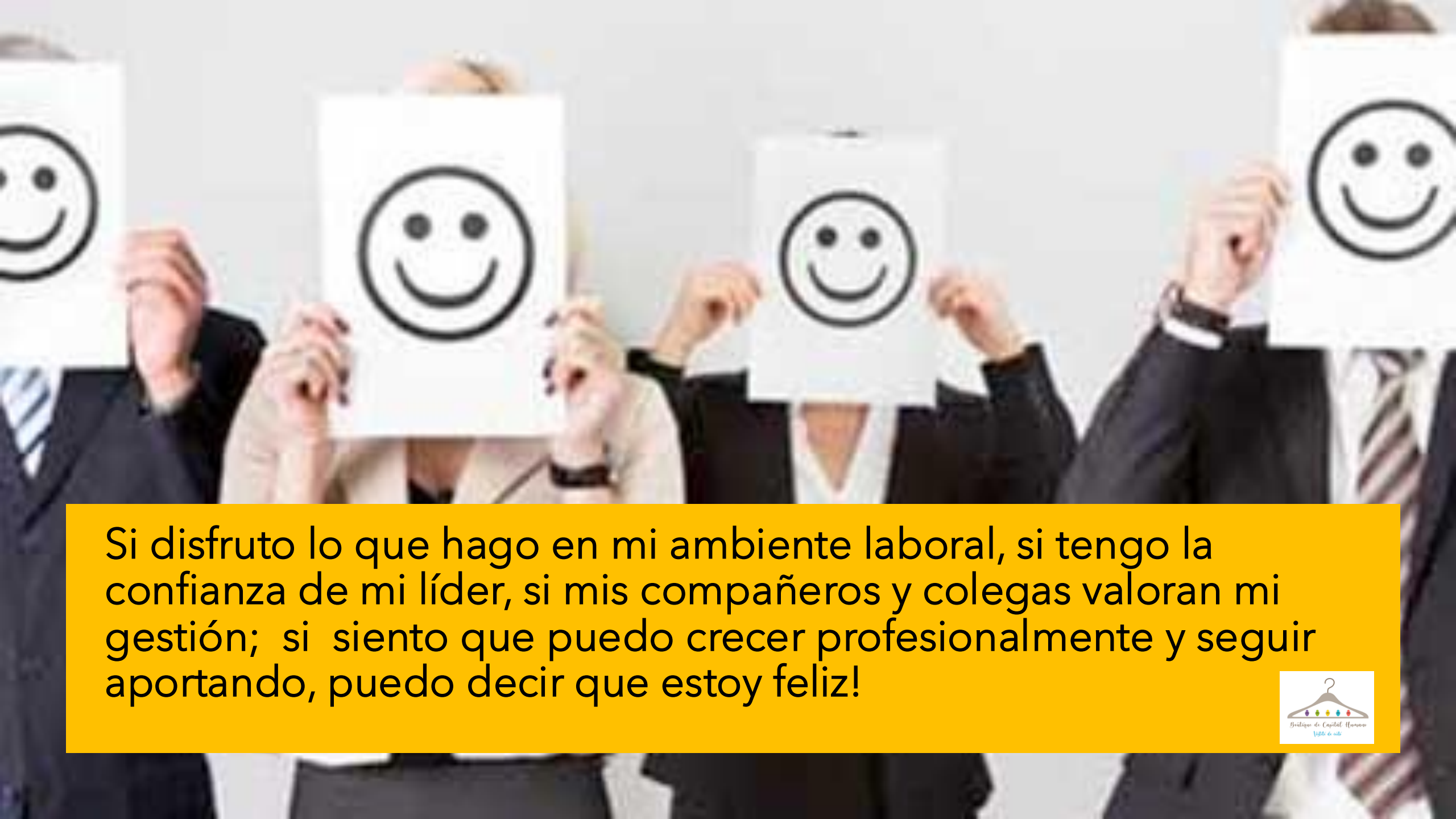
**ENTORNO
LABORAL**

Crecimiento

Desarrollo

Reconocimiento





Si disfruto lo que hago en mi ambiente laboral, si tengo la confianza de mi líder, si mis compañeros y colegas valoran mi gestión; si siento que puedo crecer profesionalmente y seguir aportando, puedo decir que estoy feliz!



LOS ENTORNOS LABORALES HOY:

Representan una increíble *ruta de grandes desafíos y oportunidades para lograr EQUILIBRIO EN TODO.*

Colaboradores y líderes se unen en un proceso de mejora continua *promoviendo y protegiendo la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores*

La sostenibilidad de un buen ambiente de trabajo es en base a *indicadores claves procurando armonía laboral, bienestar y felicidad organizacional; y en consecuencia, equilibrio en todo.*

LA NUEVA REALIDAD... ES UNA TRANSFORMACION DISRUPTIVA Y CONSTANTE



ANTES

2020 - 2021



AHORA

2022 - 2024



La nueva realidad... ¿Qué nos ofrece?

RESILIENCIA

**INTELIGENCIA
EMOCIONAL**

VIRTUALIDAD

La nueva
realidad...
¿Qué nos
ofrece?

V U C A

Ambientes VUCA (2020) :
Volátiles, inciertos, complejos, ambiguos

B A N I

Ambientes BANI (2021-2022-2023-2024) :
Brightle (quebradizos)-Anxiety (llenos de ansiedad)
No linear (no lineales) – incomprehensible
(incomprensibles)

RE-INVENTARSE



Re-inicarse

reAprender



La nueva realidad...
¿Qué nos ofrece?

La nueva
realidad...
¿Qué nos
ofrece?

Nuevas formas de
trabajar y hacer
negocios, NUEVAS
FORMAS DE SALIR
ADELANTE!



La nueva
realidad...
¿Qué nos
ofrece?

Nuevas formas de relacionamiento social,
familiar, laboral, profesional





**La nueva realidad
nos dice todos
los días que**

**EL MUNDO ENTERO
SE ESTÁ
TRANSFORMANDO**

**Por ello el
ENFOQUE
IMPORTANTE
ES EN LAS
PERSONAS**

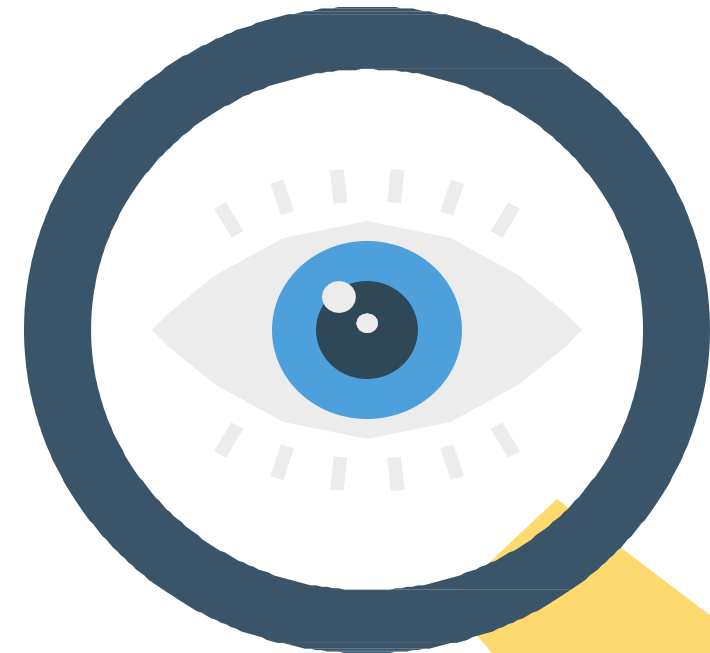


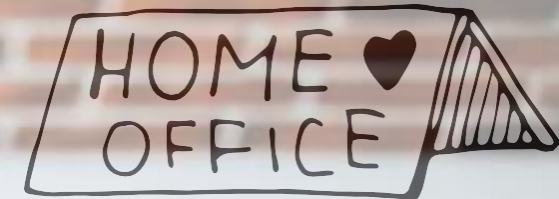
1. Humanizar el trabajo: Conocer al colaborador, escuchar sus intereses, inquietudes y vida personal es fundamental para que sienta el apoyo de la empresa y no se sienta solo.



2. Diagnosticar sobre la cultura organizacional.

Hacer un diagnóstico de felicidad organizacional para identificar aquellas debilidades de la empresa hacia sus colaboradores y generar un plan de acción enfocado en la rentabilidad y productividad.





3. Trabajar desde casa:

Es importante que los líderes fomenten la confianza y la productividad en los colaboradores aún desde la distancia.

4. Ampliar la productividad, lealtad y eficiencia de los colaboradores para que se sientan a gusto en sus proyectos de trabajo, cumpliendo con los objetivos.



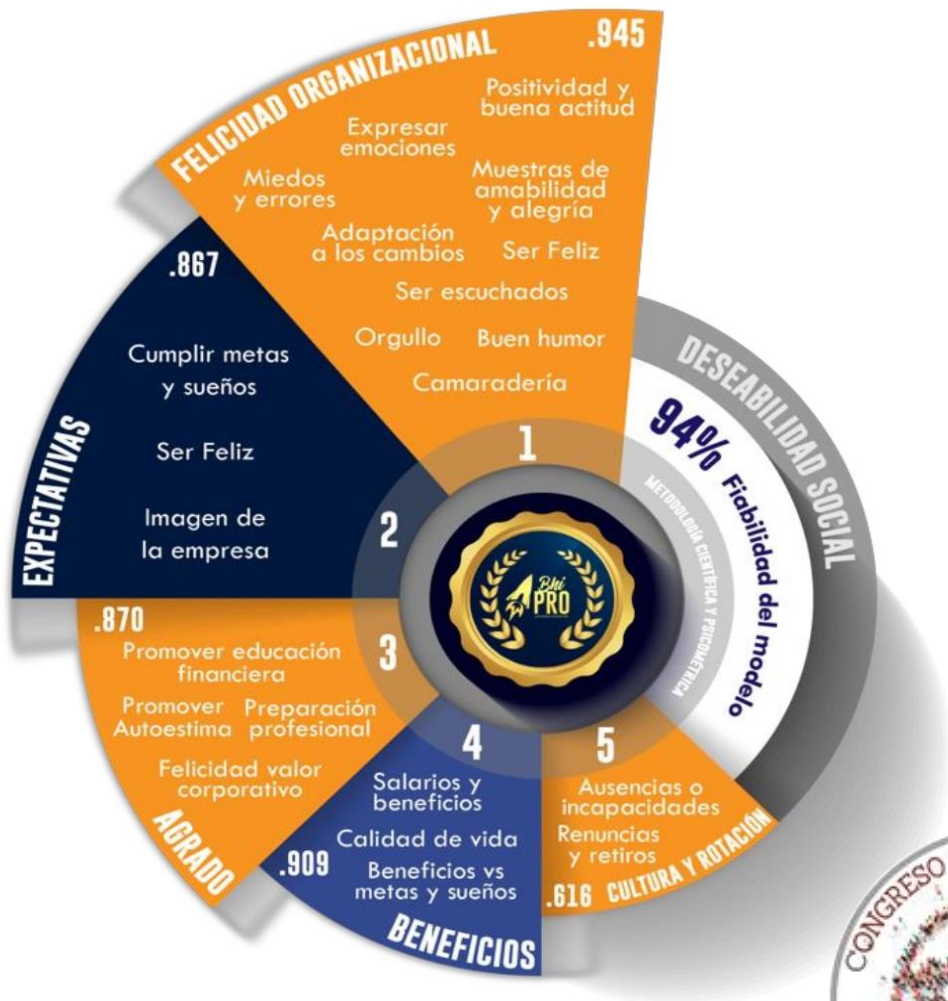
5. Implementar reuniones ágiles.

**Las reuniones largas ya no son útiles.
Solo responder qué hiciste ayer,
que harás hoy y cuáles son las dificultades que
tienes en tu trabajo.**

Y adelante !



INDICADORES DE FELICIDAD ORGNIZACIONAL (Business Happiness Index Program)



Conformado en 5 dimensiones con Indicadores que aportan información sobre cómo se siente el colaborador en su entorno laboral.

DIAGNOSTICAR y luego la CO-CREAR planes de acción para lograr Felicidad organizacional y ambientes plenos de armonía laboral. EQUILIBRIO EN TODO !

AVALADO POR :





Colaborador
Amy Laverock
Global Advice & Solution Leader
MERCER

Centrarse en la cultura de la empresa le ayudará a atajar las causas profundas de la mala salud mental en el trabajo.

La investigación de Health on Demand muestra que los colaboradores que se sienten apoyados por su empresa son más productivos, están más comprometidos y tienen menos probabilidades de dejar su trabajo.

Los últimos años han afectado considerablemente a la salud mental en el lugar de trabajo, mientras que los problemas de salud mental fuera del trabajo, como el aumento del coste de la vida, también están teniendo un impacto negativo.





Colaborador Amy Laverock
Global Advice & Solution Leader
MERCER

El 17 % de las personas se sienten ahora muy estresadas o extremadamente estresadas en su vida cotidiana.

Otro 32 % se siente algo estresado.

Una cuarta parte de los colaboradores (24 %) se encuentra en peor situación económica y uno de cada cinco (20 %) se siente más solo o aislado que antes, lo que convierte los problemas de salud mental en la principal causa de absentismo y presentismo.

Una cultura empresarial que reconozca estas presiones sobre los colaboradores puede mitigar los riesgos para la salud mental.

Por ejemplo, una de cada dos personas que se sintió respaldada por su empresa durante la pandemia declaró haber tenido una experiencia mayoritariamente positiva, frente a solo una de cada cuatro que no se sintió respaldada.





Colaborador Amy Laverock
Global Advice & Solution Leader
MERCER



La salud mental en el lugar de trabajo comienza desde los altos directivos

Existe un dicho que afirma que cuando una flor no florece, hay que arreglar el entorno, no la flor.

Para crear un entorno en el que las personas puedan prosperar, hay que plantearse un auténtico cambio cultural, empezando por garantizar que los directivos sepan cómo diseñar el trabajo de forma que la salud mental en el lugar de trabajo prospere.





Colaborador Amy Laverock
Global Advice & Solution Leader
MERCER



Seis estándares de gestión para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo

- **Demandas:** Las personas reciben un trabajo adecuado y alcanzable en función de sus capacidades.
- **Control:** Las personas tienen una opinión sobre cómo hacen su trabajo y sus plazos.
- **Relaciones:** Los colaboradores mantienen buenas relaciones laborales y se apoyan mutuamente.
- **Función:** Está claro lo que se espera de la gente y no se cambian los objetivos.
- **Cambiar:** El cambio y la necesidad de cambio se comunican de forma eficaz.
- **Soporte:** Los directivos comprenden su deber de asistencia y cómo dirigir a las personas hacia las ayudas.





Colaborador Amy Laverock
Global Advice & Solution Leader
MERCER



De los colaboradores que tienen acceso a beneficios de salud mental a través de sus empleadores:

64 % de los colaboradores con acceso a prestaciones de salud mental afirman sentirse muy bien apoyados, frente al 44 % de los que no tienen acceso.

42 % de los colaboradores con acceso a beneficios de salud mental afirman que es menos probable que abandonen la empresa frente al 27 % de aquellos sin acceso



Para recuperar el equilibrio, cuidar la salud mental de nuestra gente y evitar el burnout hay que estar atentos a lo simple:

- Hacer sinergías con otras áreas de trabajo buscando el logro de los objetivos del negocio. **INTEGRACION Y TRABAJO EN EQUIPO**
- Brindar espacios para escuchar a la gente – **COMUNICACIÓN ASERTIVA**
- Comprender para ser comprendidos - **EMPATÍA**
- Fomentar el trabajo colaborativo - **RELACIONES INTERPERSONALES**
- Actividades que generen liberación del estrés y hagan posible los sueños y metas de su gente - **BIENESTAR**
- Aprender a convivir como familia laboral – **FELICIDAD ORGANIZACIONAL**



Un día
a la
vez

@miuidaenportuchay

Oportunidades de Aprendizaje

- -Todo tiene un propósito - reflexionemos...
- -Desenvolvemos en los ambientes BANI aprendamos a convivir con esto...
- -Ponemos en práctica la frase "un día a la vez" abrazando cada día con esperanza
- -Modificar nuestros hábitos y crear nuevos ! hacernos un Re-inicio/reset y re-aprender !
- -Ser Solidarios en todo sentido (escuchando, apoyando, enseñando, confiando, caminando con Fe)



GRACIAS

