

Crece 9 puntos la preocupación de los directivos y directivas españoles por la salud mental de sus trabajadores

LHH Executive, la firma especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, da continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en nuestro país

La igualdad de género, la sostenibilidad y la salud mental son derechos y necesidades básicas de las personas, tanto en el entorno laboral como en el resto de ámbitos de la vida. Las organizaciones son uno de los grandes agentes de cambio de la sociedad, y, como tales, tienen la responsabilidad de abordar las causas y consecuencias de la desigualdad y las medidas necesarias para revertirla, incorporar hábitos de impacto medioambiental positivo en su actividad, y garantizar y fomentar la salud mental de sus equipos.

Así, ante la celebración mañana del Día Mundial de la Salud, y tras la primera entrega del "IV Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España" (centrada en previsiones de contratación, políticas salariales y valoración de la reforma laboral) y la segunda parte (sobre el futuro de la empresa, el uso de la tecnología y perfiles más demandados), LHH Executive, la firma del Grupo Adecco especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, quiere dar continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en nuestro país centrándose en esta ocasión en aspectos tan importantes como la igualdad de género en los puestos directivos, la sostenibilidad en la empresa y la salud mental de los trabajadores.

En palabras de Rémi Diennet, Managing Director de LHH Executive España: "La salud mental afecta a todas las personas, con independencia de su nacionalidad, edad, género y posición. En la actualidad, somos conscientes de la importancia del bienestar en el ámbito laboral y de aplicar medidas para contribuir a garantizarlo, un reto clave para los mandos superiores. Por ello, desde LHH Executive hemos consultado a los managers acerca de su propia salud mental, la de sus empleados, y las causas que provocan los trastornos y así poder conocer un poco más a fondo esta problemática".

"Promover la igualdad, la sostenibilidad y la salud mental son una condición sine qua non para liderar una organización. La presencia de mujeres en los Comités de Dirección, la paridad en los espacios de toma de decisiones y la composición equilibrada en órganos y cargos de responsabilidad es todavía un reto. Además, en la actualidad, somos conscientes de la importancia del bienestar en el ámbito laboral y de aplicar medidas para contribuir a garantizarlo, un reto clave para los mandos superiores. Cambiar el modelo económico actual hacia uno más sostenible se hace cada día más urgente. La estrategia de sostenibilidad va a exigir a los directivos y directivas un rol más proactivo para que la empresa sostenible sea una realidad y no una quimera", concluye Rémi Diennet.

La salud mental en el entorno laboral

Según el IV Barómetro LHH Executive sobre Liderazgo Directivo en España, el 64% de los

decisores/as de empresa consultados están preocupados por la salud mental de los trabajadores/as de su compañía, porcentaje que ha crecido 9 puntos porcentuales en comparación a julio de 2022 (55%), mientras que el 36% no se considera preocupado por este tema.

En cuanto a su propia salud mental, la mitad de ellos dice tener altibajos, ya que en los picos de trabajo sufre estrés y ansiedad (50%), porcentaje que también ha crecido notablemente, 14 p.p. más que hace un año, mientras que el 39% afirma gozar de buena salud. Otro 8% de los consultados/as reconoce que la pandemia empeoró su salud mental y el 2% restante directamente declara que no goza de buena salud mental.

Están preocupados por la salud mental de sus trabajadores, en mayor medida que el resto, las mujeres decisoras y los que trabajan en empresas de más de 1.000 empleados. Por otra parte, no hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto a si consideran que gozan de buena salud mental, lo que implica la homogeneidad de los distintos grupos sobre este tema, independientemente del género, tamaño de la empresa o edad.

Preguntados/as por cuáles son los aspectos que consideran que pueden empeorar la salud mental de los equipos, 6 de cada 10 encuestados destacan en primer lugar la sobrecarga de trabajo (61%), porcentaje que baja 7 p.p. en comparación con julio de 2022, seguido de no poder conciliar la vida personal y laboral (53%; -8 p.p.), un entorno de trabajo conflictivo (49%) y la no desconexión (45%), aspectos que también se valoran con menos intensidad que una edición atrás.

En menor medida señalan la falta de reconocimiento (33%), la falta de promoción (25%) y otros aspectos (6%). En general, se produce una disminución de la todos los aspectos que pueden empeorar la salud mental con respecto a la anterior consulta.

Los directivos/as que trabajan en empresas de más de 1.000 empleados consideran que lo que puede empeorar la salud mental es la sobrecarga de trabajo, en mayor medida que el resto. En cambio, las mujeres, en mayor porcentaje que los hombres, consideran principalmente, el no poder conciliar la vida personal y laboral como el mayor problema.

Por otra parte, los encuestados/as decisores de mayor edad consideran que lo que puede empeorar la salud mental es un entorno de trabajo conflictivo, en mayor proporción que el resto de los grupos.

Igualdad de género en la dirección

Según el IV Barómetro LHH Executive, 1 de cada 2 encuestados/as (51%) señala que hay menos de un 30% de mujeres con cargos directivos en su empresa. Asimismo, el 33% indica que hay entre un 30% y 50% de mujeres directivas en su organización, y un 15% que hay más del 50%, 1 p.p. más que en julio de 2022.

Por otro lado, más de 6 de cada 10 afirman que la empresa de la que son decisores/as no está implementando ninguna estrategia para aumentar el número de mujeres directivas (61%) frente al 39%

que sí las está incorporando, siendo porcentajes similares a los de julio de 2022.

Por sectores, los encuestados del sector Hostelería y los de sector Transportes, en mayor medida que el resto de los grupos, mencionan que hay menos de un 5% de mujeres con estos cargos.

Por otra parte, los decisores en empresas de 50 a 249 empleados, los del sector hostelero o del sector químico y salud, en mayor medida que el resto, mencionan que su empresa no está implementando ninguna estrategia para aumentar el número de mujeres directivas.

1 de cada 4 encuestados/as señala la falta de oportunidades como el principal motivo de la desigualdad de género en puestos directivos (25%). En menor medida le siguen la discriminación por razón de género (17%), la maternidad (16%) y la falta de ambición (15%). Aun así, el 26% indica otro tipo de motivos que no especifica.

Para hacer frente a esa desigualdad y como medidas necesarias para la consecución de la paridad y diversidad en el ámbito laboral, los encuestados/as destacan como necesario el apoyo interno de la empresa (43%), aunque pierde 12 p.p. en comparación con julio de 2022 (55%), seguido de la formación de los empleados y directivos en esta materia (40%), contar con el apoyo de instituciones públicas (31%), fijar una cuota en la contratación de nuevos perfiles (24%) y otras medidas (16%).

Cabe destacar que en comparación con julio de 2022 la mayoría de las medidas pierden fuerza. Las mujeres encuestadas, en mayor medida que los hombres, señalan la falta de oportunidades y la maternidad como los principales motivos de la desigualdad de género en puestos directivos, mientras que ellos y los directivos más jóvenes, indican la falta de ambición de las mujeres u otros motivos, en mayor porcentaje que el resto.

Por otra parte, como medidas necesarias para la igualdad de género y diversidad en el ámbito laboral, son las mujeres, en mayor medida que los hombres, las que destacan el apoyo interno de la empresa. En cambio, destacan la formación de los empleados y directivos, en mayor porcentaje, los decisores del sector hostelero, mientras que los del sector de la administración consideran que lo vital es el apoyo de las diferentes instituciones públicas.

Sostenibilidad en la empresa

Al preguntar a los líderes empresariales por cómo practican la sostenibilidad en la empresa, el 44% de los directivos/as y altos cargos señalan el reciclaje de todos los residuos y la economía circular como una práctica sostenible que lleva a cabo su empresa, porcentaje que disminuye 3 p.p. en comparación con julio del año pasado (47%). Destacan también, aunque en menor medida, fomentar el teletrabajo (34%), usar materiales reciclados y de origen orgánico (33%), el uso de energías renovables (28%), tener un modelo de negocio sostenible (25%) y fomentar la alimentación vegetariana/vegana (10%). Sin embargo, el 12% indica que no se lleva a cabo ninguna práctica sostenible en su empresa.

Los decisores/as de empresa de 35 a 44 años indican como una práctica sostenible que hace su

empresa, el reciclaje de todos los residuos y economía circular, en mayor medida que el resto. En cambio, los encuestados de mayor edad mencionan el uso de materiales reciclados y de origen orgánico, los más jóvenes señalan el fomento de la alimentación vegetariana/ vegana, principalmente, y los encuestados que trabajan en empresas de 250 a 1.000 empleados, el uso de energías renovables, en mayor porcentaje que el resto. Los decisores/as de las empresas de menos 10 empleados son quienes mencionan principalmente que no practican la sostenibilidad en su empresa.

Desde el lado de las empresas y los líderes, ¿qué podrían hacer o qué necesitan para poder fomentar la sostenibilidad de las empresas? Más de 4 de cada 10 de los decisores/as encuestados destacan como medidas para fomentar la sostenibilidad de las empresas los programas de beneficios para todas aquellas personas que la favorezcan y respeten el medioambiente (43%), 7 p.p. menos que en julio de 2022 (50%).

En menor medida, señalan la formación de los empleados (37%), el compromiso de la dirección con la política de sostenibilidad (35%), el apoyo económico de las instituciones públicas (35%), medidas legales que prohíban las acciones nocivas para el medioambiente (34%) y otras medidas (7%). Cabe destacar que hay una disminución en todos los aspectos con respecto a la edición de 2022.

Los encuestados de mayor edad destacan, como medidas para fomentar la sostenibilidad de las empresas, tanto la formación de los empleados, como el compromiso de la dirección, en mayor medida que el resto de los grupos sociodemográficos.

Además, preguntados por si la tecnología es aliada o enemiga de la sostenibilidad, el 86% de los directivos y altos cargos piensan que la tecnología es aliada, 2 p.p. más que en julio de 2022 (84%), frente al 14% que cree que es enemiga.

Los hombres, en mayor medida que las mujeres, afirman que la tecnología es aliada de la sostenibilidad, mientras que ellas opinan lo contrario en mayor proporción.

Datos de contacto:

Adecco

LHH

+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Madrid](#) [Recursos humanos](#) [Psicología](#) [Bienestar](#) [Consultoría](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>