



Nuevos Horizontes de Bienestar Laboral en México

Agosto, 2023

Cada vez es más común escuchar y hablar sobre la importancia del bienestar laboral. Por un lado, las organizaciones están comenzando a entender que las dinámicas de trabajo y el clima laboral **tiene un impacto potente en la salud** -tanto física como mental- de los colaboradores. Por otro lado, las personas cada vez son más conscientes de la **importancia de priorizar su bienestar** por sobre todo lo demás.

Sin duda, estamos frente a uno de los cambios más profundos y trascendentes en la cultura laboral del país, en donde todo apunta a que **el bienestar laboral será un elemento central** para el éxito de las organizaciones.

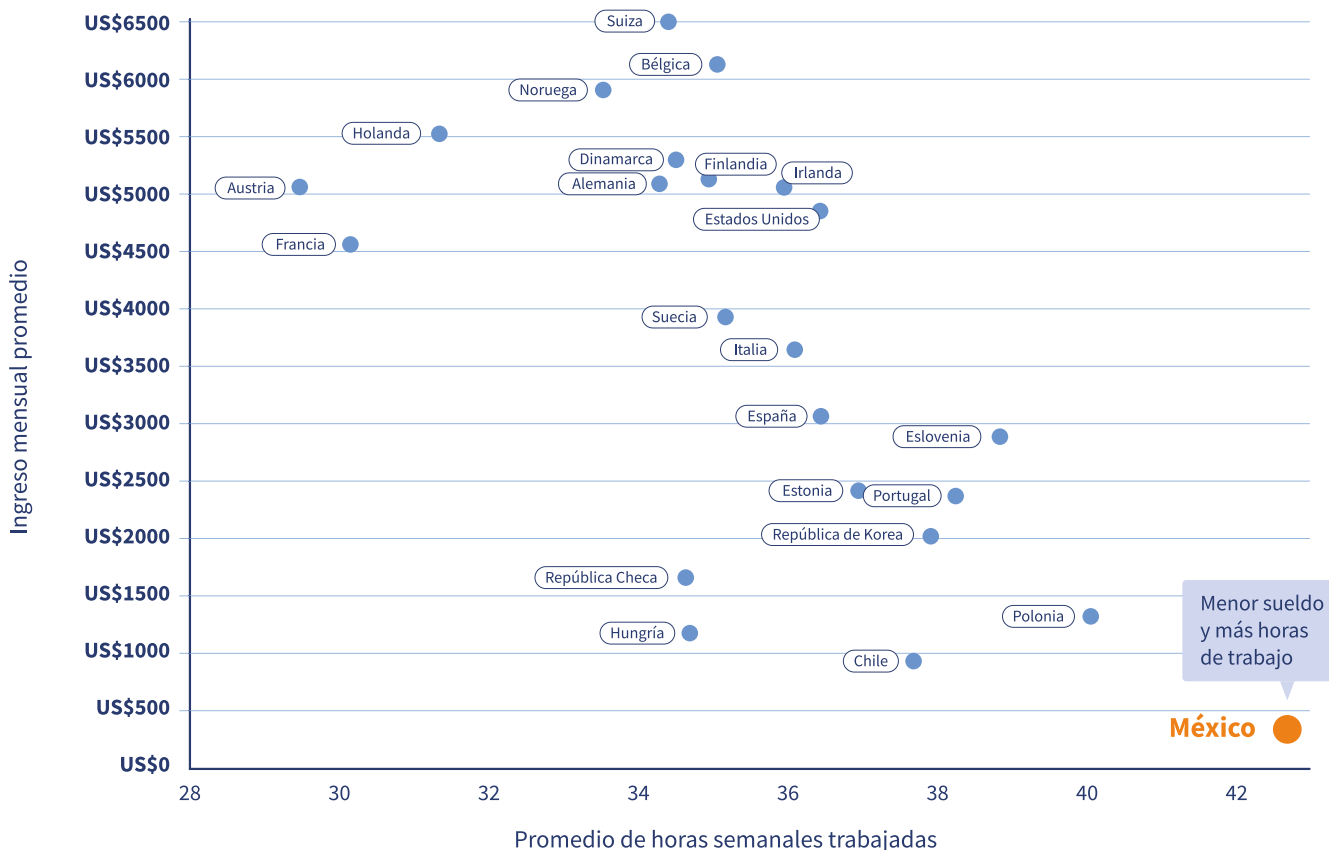
Para comenzar a entender la importancia del bienestar laboral, desarrollamos este artículo que analizará:

- Datos sobre las condiciones de trabajo en México
- Cómo han cambiado las percepciones asociadas al valor del trabajo y al tiempo libre
- Principales retos para el bienestar laboral en las empresas mexicanas
- Beneficios del bienestar laboral

Condiciones de trabajo en México: Más horas y menor sueldo

La realidad laboral de México es un reto para el bienestar de los colaboradores, ya que en promedio, **los mexicanos trabajan más horas semanales** y reciben menores salarios mensuales en comparación con los otros países de la OECD.

México: El país de la OECD donde se trabajan más horas y se recibe menor ingreso mensual



Fuente: Organización Internacional de Trabajo (OIT). ILOSTATS.

Los bajos sueldos afectan principalmente a las mujeres: en 2022, la brecha global de género cerró en un 68.1% de acuerdo al Foro Económico Mundial. Así, **harían falta 108 años para eliminar la brecha de género** en términos de participación en todos los sectores, y **más de 200 años para lograr la paridad salarial** en la vida laboral de las mexicanas.

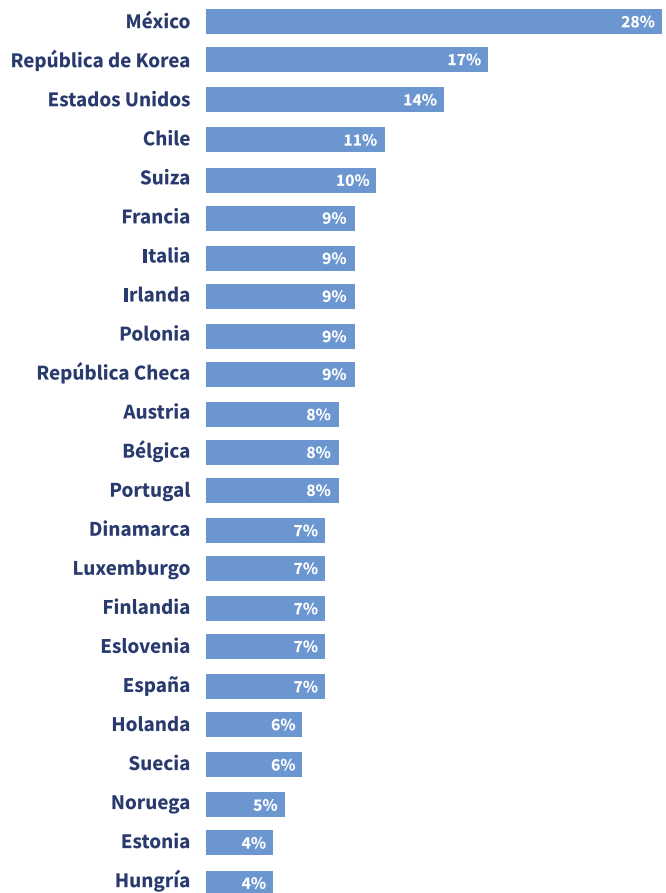
Por otro lado, respecto a las jornadas laborales, los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que México es el país de la OECD donde mayor proporción de personas trabajan 49 horas o más por semana.

Este panorama plantea desafíos para los mexicanos pues, un exceso de horas de trabajo sin una compensación acorde, puede dar lugar a agotamiento físico y mental, desmotivación, y dificultad para equilibrar la vida personal y familiar en los colaboradores. Por consiguiente, puede resultar más difícil que las personas logren un bienestar laboral integral.

Estela Martínez,
Happiness Manager de Buk México.

Sin embargo, la sociedad mexicana está comenzando a valorar más su tiempo libre y dedicado al ocio.

México: El país de la OECD donde mayor proporción de personas trabaja más de 49 horas semanales



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). ILOSTATS

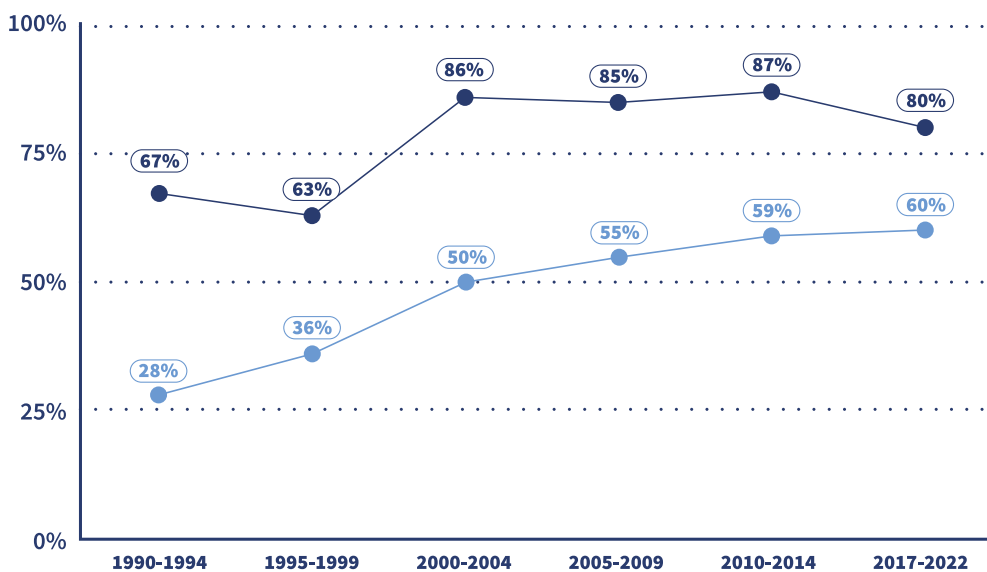
La evolución de la percepción del trabajo y el ocio

En México ha habido un cambio de paradigma respecto al valor que tiene el trabajo y el tiempo libre. Los últimos 30 años han mostrado un cambio interesante en la percepción que tienen los mexicanos respecto a la importancia del trabajo y del tiempo libre, cambiando significativamente.

Si bien el trabajo ha mantenido su relevancia, la sociedad ha comenzado a valorar cada vez más una vida equilibrada. En este sentido, se entiende por qué **el balance entre el trabajo y el tiempo personal se ha vuelto más importante** en las expectativas y aspiraciones de las personas.

En las últimas décadas, la importancia del tiempo libre ha aumentado para los mexicanos

Personas que consideran muy importante el trabajo y el tiempo libre o de ocio (%)

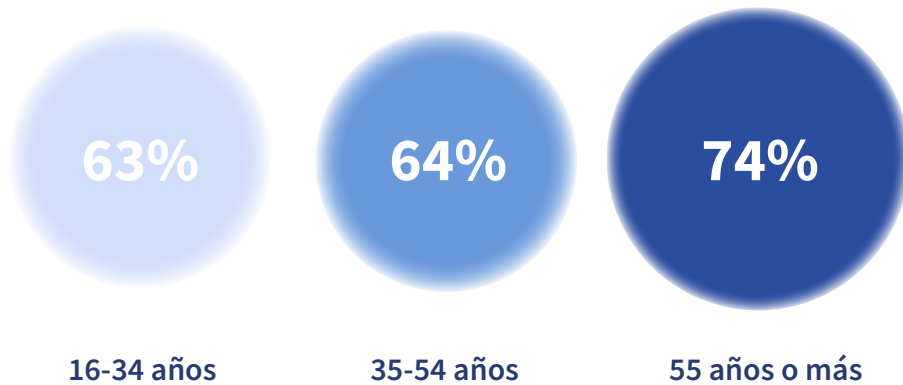


Fuente: Encuesta Mundial de Valores (WVS)

Por otro lado, el cambio de paradigma respecto al valor del trabajo es producto de un cambio generacional. En concreto, es interesante destacar que las generaciones más jóvenes son quienes en menor proporción están de acuerdo con la frase “el trabajo es lo más importante, a pesar de que signifique menos tiempo de ocio”. Por el contrario, son los mayores de 55 años quienes sostienen que el trabajo debería ser siempre la primera prioridad, independiente del costo que esto tenga.

3 de cada 4 personas mayores a 55 años cree que el trabajo siempre debe ir primero

Personas que están de acuerdo o muy de acuerdo con que el trabajo siempre debe ser lo primero, aunque eso signifique menos tiempo libre(%)



Fuente: Encuesta Mundial de Valores (WVS)

Así, este cambio de perspectiva parece estar influyendo en las decisiones que toman las personas, quienes cada vez, buscan una mejor calidad de vida y valoran el tiempo y el disfrute personal, más allá de lo laboral.

Como consecuencia, las organizaciones se ven influenciadas por este cambio de valores y aspiraciones, por lo que **han tenido que adaptarse a las nuevas dinámicas y expectativas** de las personas, así como considerar las nuevas necesidades y preferencias que tienen los colaboradores en términos de bienestar laboral.

Bienestar laboral: ¿Qué es?

El bienestar laboral abarca una amplia gama de factores. De forma concreta, para que un colaborador alcance un bienestar integral, debe tener seguridad física y psicológica. Para ello, las **condiciones y el diseño del trabajo**, así como las **políticas y beneficios** como la flexibilidad laboral o iniciativas de balance trabajo y vida personal, son factores clave para garantizar un estado de bienestar entre la fuerza laboral.

Por otro lado, las **relaciones interpersonales con los líderes y los equipos** son determinantes en el desarrollo del clima laboral; proveer de un entorno de seguridad psicológica y de no-discriminación, donde existe confianza y buena comunicación con la jefatura y con los equipos, conduce a que las personas se sientan cómodas, queridas y felices en sus trabajos.

En este sentido, para fomentar el bienestar en una organización pueden ser variadas. No obstante, según el estudio “Felicidad Organizacional 2023” realizado por Buk, que toma la opinión de más de 57.000 colaboradores de 501 organizaciones en Latinoamérica, si se desea aumentar la felicidad y bienestar laboral en las organizaciones, es fundamental generar un sentido de pertenencia entre los colaboradores. Y en concreto, el **51% de lo que varía la felicidad laboral está influenciada por qué tan perteneciente se siente una persona a su organización.**¹

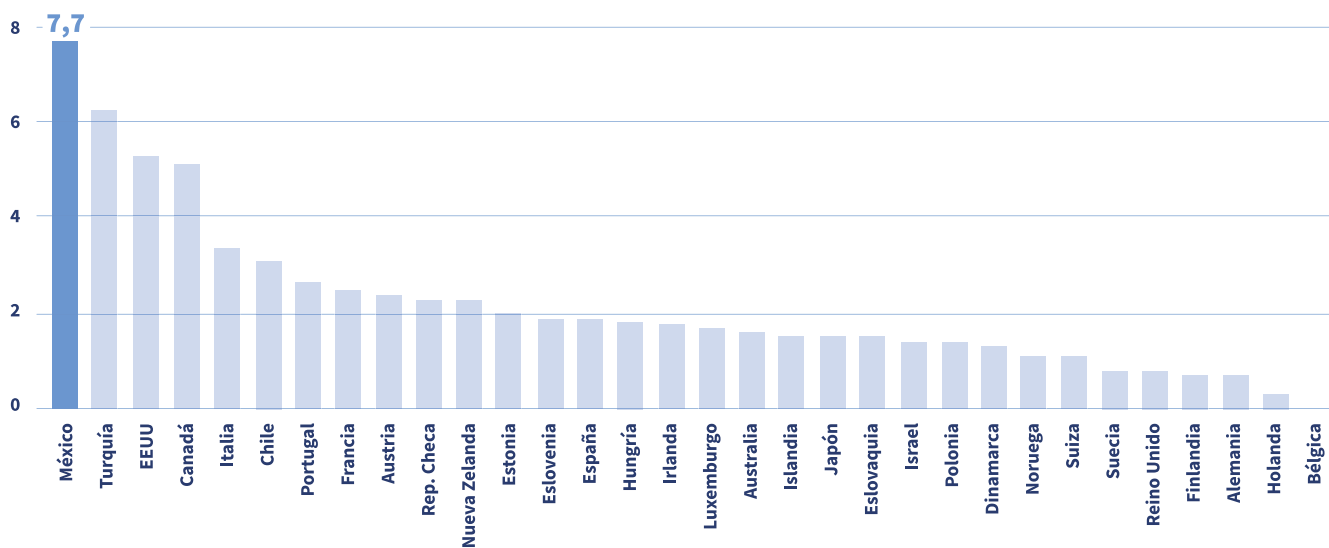
¹ Buk (2023). Felicidad Organizacional 2023.

Principales retos para el bienestar laboral en empresas mexicanas

1. Seguridad física:

Lamentablemente, en lo que respecta a la seguridad física, en México aún queda mucho por avanzar: es el país de la OECD con más víctimas mortales en el trabajo por cada 100.000 colaboradores.

México: El país de la OECD con más víctimas mortales en el trabajo por cada 100.000 colaboradores



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). ILOSTATS

2. Factores de riesgo psicosocial

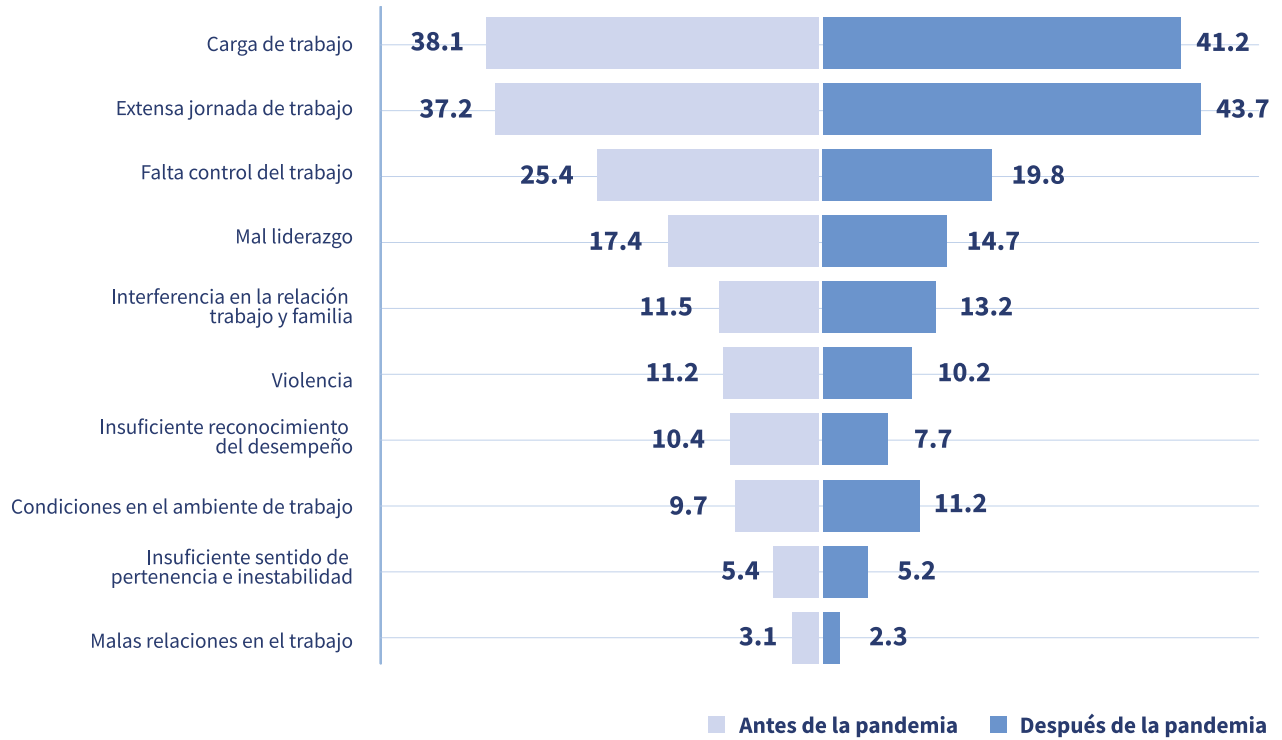
De acuerdo a lo establecido por la NOM035, diseñada para identificar y combatir riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, los principales factores de riesgos psicosociales son:

1. Jornada de trabajo
2. Carga de trabajo
3. Falta de control sobre el trabajo

Es interesante notar que estos tres factores han sido los más presentes durante los últimos años. Sin embargo, después de la pandemia, **los riesgos asociados a la jornada y a la carga aumentaron**, mientras que otros asociados a la falta de control o autonomía disminuyeron.

Riesgos psicosociales más comunes antes y después de la pandemia en las organizaciones mexicanas

Personas que presentan riesgo alto o muy alto para cada factor (%)



Nota:

Antes de la pandemia corresponde del 1/01/2019 al 14/03/2020

Después de la pandemia corresponde del 1/01/2022 al 31/01/2023-

Fuente: Wellness Intelligence, Mercer Marsh Beneficios (muestra de 319.279 personas y 2.028 centros de trabajo)



3. Discriminación, acoso y violencia

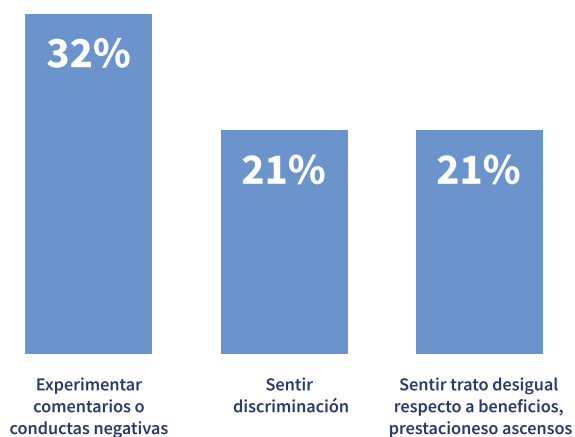
1 de cada 10 mexicanos presenta un riesgo alto o muy alto en experimentar violencia en el trabajo, evidenciando que existen colaboradores no se sienten seguros en sus trabajos.

Sin embargo, esta violencia puede tomar distintas formas. Una de ellas es a través de la discriminación y según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022 (ENADIS), a nivel país: **1 de cada 3 personas con discapacidad, 1 de cada 4 mujeres, y el 18% de personas mayores a 60 años han sentido discriminación en el trabajo.**

Por otro lado, la comunidad LGBTIQ+ experimenta no sólo discriminación, sino también tratos desiguales por su orientación sexual o identidad de género.

Discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+

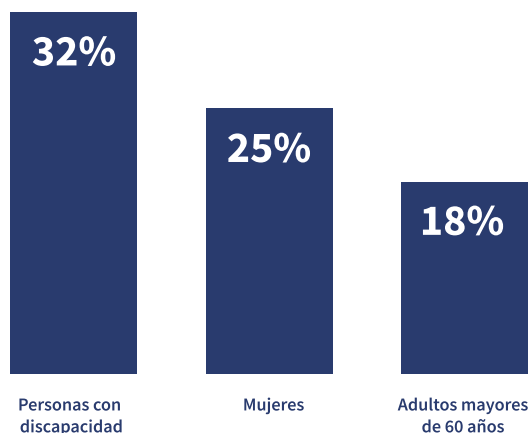
Personas que afirman haber presenciado las siguientes situaciones (%)



Fuente: ENDOSIG (2018)

Discriminación hacia personas con discapacidad, mujeres y mayores de 60 años

Personas que afirman haber sentido discriminación (%)



Fuente: ENADIS (2022)

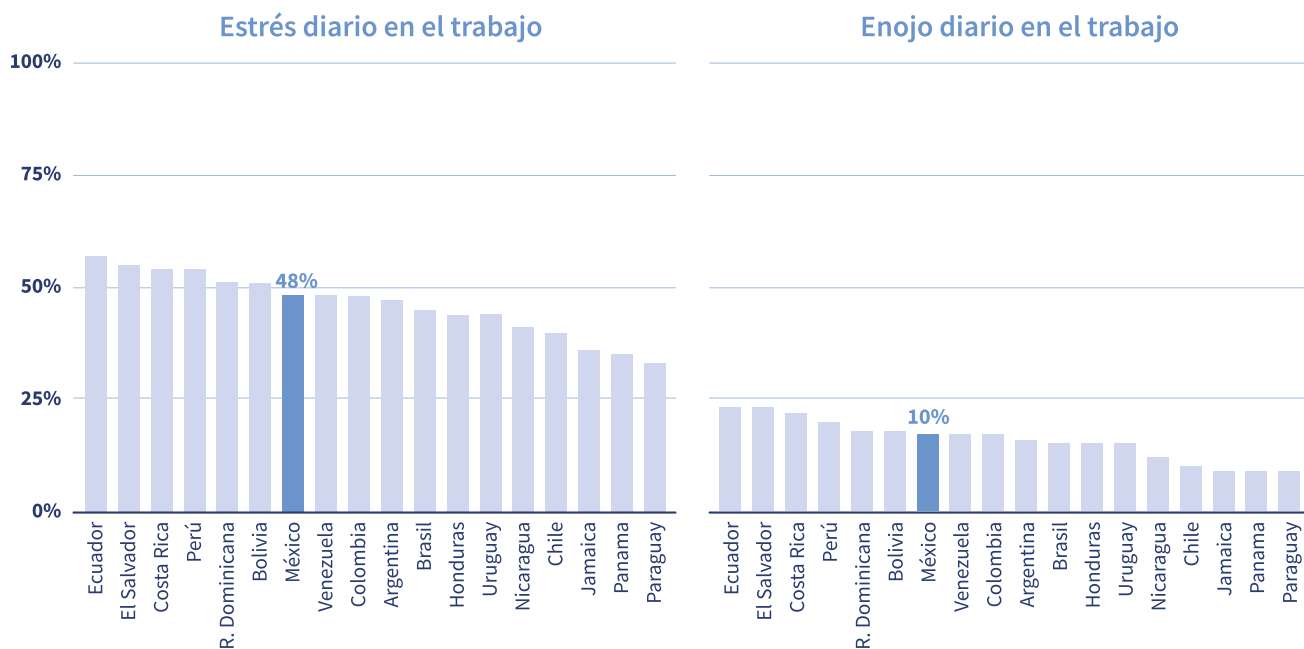
Estas cifras podrían explicar por qué -según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)- **a cada hora, 12 personas renuncian a su trabajo a causa del acoso y la violencia.**

4. Estados emocionales

Por último, en relación a los estados de ánimo de los colaboradores en sus trabajos, **en México 1 de cada 2 colaboradores experimenta mucho estrés en el trabajo (48%)** y el 10% mucho enojo.

Ahora bien, al comparar estos datos con los países vecinos, la realidad de México se sitúa en un punto medio: no destaca por altos ni bajos niveles de enojo o estrés laboral.

Mexicanos en el punto medio de enojo y estrés laboral, comparado con los países latinoamericanos



Fuente: Gallup (2023)

² Gallup (2023). State of the Global Workplace 2023 Report

Beneficios del bienestar laboral

En el marco del bienestar laboral, esta realidad es relevante ya que existen vínculos neurológicos entre sentimientos, pensamientos y acción. En este sentido, los sentimientos negativos que se experimentan en el trabajo -como el enojo o el estrés- afecta nuestro sistema, el procesamiento de información y la toma de decisión³. Por el contrario, los sentimientos positivos en el trabajo -como la felicidad, la gratitud y el bienestar en general- trae consigo varios beneficios.

A nivel individual	A nivel organizacional
Mayor productividad y creatividad ⁴	Mayor satisfacción de clientes ⁷
Mayor compromiso y desempeño ⁵	Menor rotación de colaboradores y por ende mayor fidelización de talento ⁸
Mayor satisfacción con el trabajo ⁶	

Sin embargo, aquello que no se mide, no se puede gestionar. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones midan el nivel de bienestar que tienen sus colaboradores en función a distintos indicadores, por ejemplo:

- Seguridad física
- Seguridad psicolaboral
- Clima laboral y presencia de discriminación
- Aspiraciones laborales
- Satisfacción con el trabajo
- Relación con jefaturas y equipos
- Motivación y compromiso

De esta manera, será posible tomar acciones precisas según la necesidad de cada organización, y a la vez concretas y medibles.

¿Sabías que...?

A raíz de la pandemia, varias organizaciones se han comprometido públicamente a abordar temáticas de bienestar y en promedio, las organizaciones de EEUU con más de 20.000 empleados **han invertido en promedio 11 millones de dólares al año.**

³ McKee, A. (2017).

⁴ Amabile et al. (2005); Fritz & Sonnentag (2009); Oswald et al. (2015).

⁵ Erez & Insen (2002); May et al. (2004).

⁶ Griffeth et al. (2000); Meyer et al. (2002).

⁷ Koys (2001).

⁸ Griffeth et al. (2000); Meyer et al. (2002).

⁹ Business Group on Health (2023).

REFERENCIAS

1. Buk (2023). Felicidad Organizacional: Claves para crear lugares de trabajo más felices.
2. Business Group on Health (2023). New research from Fidelity and Business Group on Health finds employers answering the call for help: Focusing on mental and physical health and work/life balance as employees return to the office.
3. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación - CONAPRED (2023).
4. Deloitte (2023). The workforce well-being imperative
5. Encuesta Mundial de Valores (2023).
6. ENADIS (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación.
7. ENDOSIG (2018). Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género.
8. Erez, A. & Isen, A.M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 1055–1067.
9. Gallup (2023). State of the Global Workplace 2023 Report. The voice of the world's employees.
10. Griffeth, R.W., Hom, P.W. and Gaertner, S. 2000. A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: update moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, pp. 463–488.
11. May, D. R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp. 11-37.
12. McKee, A. (2017). "Being Happy at Work Matters" en "Happiness". Harvard Business Review Press.
13. MercerMarsh Beneficios (2023). Bienestar Psicosocial. Construyendo organizaciones psicológicamente seguras.
14. Meyer, J.P. Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, pp. 20–52.
15. Organización Internacional del Trabajo (2023).