



Newsletter  
**GENTE & TRABAJO**



FEBRERO /  
**2023**

[www.oconorconsulting.com](http://www.oconorconsulting.com)



**“ SALUD MENTAL ”**

Guayaquil: (04) 2136245 / 0994951094  
Quito: 0987290067



**O'CONOR**  
CONSULTING

# Contenido



## Artículos.

- **10 tendencias de salud mental en las empresas para 2023**
- **Salud mental, desafío impostergable para Recursos Humanos**

## Vacantes

- Nuevas / En proceso
- **Responsabilidad Social**  
Teléfono amigo



### Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón Edf. Empresarial I, Mezanine Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

### Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



# Editorial

Estimados Amigos:

Salud Mental es parte de la Salud Integral, que propendemos en nuestra vida personal y por ende en el Desarrollo de las Organizaciones empresariales.

Las estrategias para el Talento Humano en 2023, en este escenario post pandemia y de trabajo remoto debe obligadamente enfocarse en generar la prevención correctivos en el entorno del trabajo, relaciones, transacciones y procesos, incluyendo tecnologías, para efectivamente proveer salud mental a los colaboradores, como base para el buen desempeño laboral.

De este importante tema de actualidad trata nuestra revista Gente & Trabajo de febrero. Que les incentive a profundizar en acciones para su empresa.

Saludos,  
José Fernando Mosquera  
O´CONOR CONSULTING



## ***10 tendencias de salud mental en las empresas para 2023***

**Considerando que cerca del 60% de la población mundial tiene un trabajo, la salud mental en las empresas es un tema imprescindible, ya que es parte de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de cada organización, procurar un ambiente laboral seguro y sano. Puesto que millones de personas sufren de enfermedades físicas y mentales derivadas de sus condiciones laborales.**



La peor consecuencia de descuidar el bienestar laboral es el suicidio, porque las personas pueden estar sometidas a cantidades excesivas de estrés o enfrentar situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo. Por ello, cada vez más empresas implementan estrategias para cuidar la integridad física y mental de sus colaboradores.

### **Esta es la importancia de cuidar la salud mental en las empresas**

Tener un trabajo decente no solo significa contar con un medio de vida, sino que aporta sentido de confianza, propósito y logro, así como «una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad». Por lo tanto, no procura únicamente el bienestar físico, sino que implica el cuidado de la salud mental en las empresas.

No seguir pautas claras para generar un espacio seguro y sano de trabajo, que es un derecho laboral fundamental, representa un foco de riesgos psicosociales que afectan la salud mental. Los cuales son más difíciles de manejar, evaluar y controlar. Algunos de estos factores de peligro son:

- Cargas o ritmo de trabajo excesivos.
- Horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles.
- Condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes.
- Violencia, acoso u hostigamiento.
- Funciones laborales poco definidas.
- Remuneración inadecuada.

Es por ello que muchas corporaciones han implementado medidas para cumplir con la normatividad respecto a la identificación, el análisis y la prevención de riesgos emocionales. No obstante, es relevante considerar que no solo basta con programas de inteligencia emocional y apoyo psicológico, sino que es necesario cambiar los aspectos de la cultura laboral que permiten comportamientos negativos que afectan a los colaboradores.



## **Estrategias para proteger a la plantilla laboral**

### **1. Formación de líderes**

La principal manera de cuidar la salud mental en las empresas no radica en atender a las personas que ya presentan síntomas de algún padecimiento, sino en prevenir cualquier factor de riesgo. Por ello, es necesario que desde la dirección y la gerencia se forme un liderazgo responsable, para que haya empatía con las y los colaboradores en cada acción que se realice.

De esta manera, en todas las áreas de trabajo se podrá sentir el apoyo y la comprensión, demostrando un compromiso real por proteger el bienestar de cada persona. Puesto que, de lo contrario, un jefe representa una figura que genera estados de estrés, ansiedad, frustración e incluso miedo.

### **2. Trabajo flexible**

Los modelos de trabajo remoto parecen algo nuevo que surgió con la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, muchas personas, con y sin discapacidades, han laborado de esta manera desde antes, puesto que los empleos de este tipo no implican la necesidad de trasladarse, y permiten ajustar las labores al ritmo diario de cada persona.

Y, es importante recordar que estas modalidades no comprometen la productividad, en cambio podrían generar un aumento de esta. No obstante, es necesario establecer una estructura clara para que las actividades diarias se realicen de manera eficiente.

### **3. Horarios saludables**

La rotación de turnos y la falta de descansos fijos es un riesgo para la salud mental en las empresas, porque obligan a la plantilla laboral a adaptarse a los horarios de operación.



Esto sobre todo ocurre en fábricas, pero también en oficinas donde se excede el tiempo de trabajo establecido por contrato.

Por ello, lo ideal sería adaptar los horarios al ritmo de vida de cada persona, es decir, hacerlos flexibles, pero eso no es posible en todos los sectores. Entonces, una alternativa podría ser fijar un horario que permita a cada colaborador organizar sus actividades fuera del lugar de trabajo, para que tenga la cantidad suficiente de descanso y esparcimiento.

#### **4. Apoyo psicológico**

Para atender a las personas que ya presentan síntomas ocasionados por los riesgos psicosociales en la empresa, una opción es brindar apoyo psicológico, ya sea de forma presencial o a través de vías remotas, como mensajería y llamadas telefónicas. Por lo que un puesto necesario dentro de cualquier compañía que se preocupe por el bienestar de sus colaboradores es el de un profesional de la psicología clínica.

Asimismo, desde el departamento de Recursos Humanos, se pueden organizar conversatorios para que se compartan las inquietudes y se pueda informar y capacitar a toda la plantilla laboral en temas de salud mental.

#### **5. Comunicación interna eficiente**

Considerando que la mala comunicación puede generar ansiedad, es primordial que cada colaborador conozca su rol dentro de la compañía y que sepa qué personas pueden brindarle orientación en cualquier situación. Con esto se puede brindar la seguridad que se necesita para cuidar la salud mental en las empresas.

Es fundamental que todas las personas de la compañía conozcan el organigrama y las funciones de cada departamento. Asimismo, se deben establecer los objetivos de cada puesto para tener claridad sobre los proyectos.

#### **6. Programas de bienestar**

Los programas de bienestar son «medidas destinadas a mantener la calidad de vida de



los trabajadores de una empresa». Por lo que buscan mejorar el ambiente laboral y cubrir las necesidades de cada colaborador para estimular su desarrollo personal, profesional y familiar.

Para esto, es necesario un profesional capaz de analizar los riesgos psicosociales y que proponga soluciones a cada uno de ellos. De esta manera, es posible implementar un programa adaptado a los requerimientos de una empresa o área en particular.

## **7. Fomento al trabajo en equipo**

Mantener una relación armoniosa con los colegas de trabajo es fundamental para cuidar la salud mental en las empresas. Puesto que las diferencias entre personas pueden ocasionar conflictos que comprometan no solo la consecución de los objetivos de la compañía, sino la estabilidad emocional de las personas.

Por este motivo, es necesario fomentar el trabajo en equipo a través de la comprensión y la tolerancia, así como del seguimiento de valores, propósitos, responsabilidad y confianza en común. De esta manera, se puede generar un acompañamiento de pares que logre un intercambio de conocimientos y habilidades que beneficie a las relaciones interpersonales.

## **8. Motivación**

Reconocer los logros y las aportaciones de cada miembro de la plantilla laboral es importante para que puedan crecer personal y profesionalmente dentro de la empresa. Puesto que esto genera confianza y motivación, logrando que las personas sean proactivas y se sientan satisfechas con las actividades que realizan diariamente. Entonces, es deber de las compañías abrir los espacios para esta comunicación, así como ofrecer reconocimientos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Asimismo, las capacitaciones y cursos adicionales que puedan proporcionar las empresas son un factor que impulsa el crecimiento de esta motivación personal, ya





que ayudan a mejorar las habilidades.

## **9. Beneficios adicionales para colaboradores**

Incluir prestaciones adicionales contribuye al cuidado de la salud mental en las empresas, porque otorgan la posibilidad de realizar actividades de esparcimiento de manera gratuita. Algunas compañías han implementado programas de ejercicio o clases de yoga como una actividad de relajación regular para los empleados.

De igual manera, los servicios de comida, las revisiones médicas regulares y los horarios de descanso, son beneficios que ayudan a mantener una vida saludable y reducir el estrés. Ya que el bienestar es fundamental para que cualquier persona se desempeñe de manera óptima en todas las áreas de su vida.

## **10. Remuneración adecuada**

Una de las principales causas de suicidio es la falta de dinero, porque se necesitan recursos monetarios para tener una vida digna. Por lo que las remuneraciones inadecuadas son un riesgo para la vida y la salud física y mental, ya que generan estrés, ansiedad y otros padecimientos clínicos.

Entonces, una obligación de las empresas y los gobiernos, es mejorar las condiciones en esta área, pues el salario mínimo, en muchos casos, no es suficiente para cubrir las necesidades básicas. Aunque lo ideal sería contar con todos los beneficios aquí expuestos, lo primordial es garantizar una remuneración digna que permita a cada colaborador disfrutar de la vida y no solo sobrevivir.

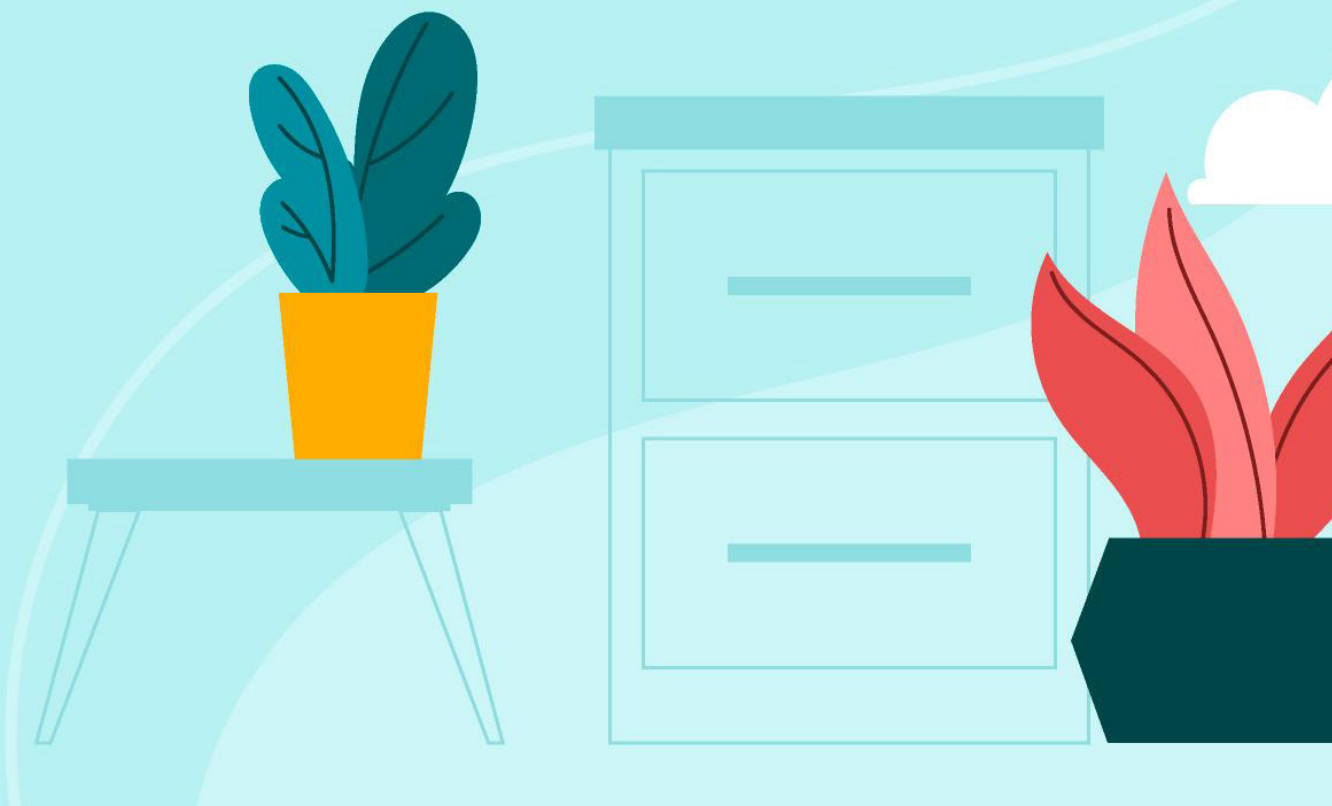
Con este tipo de acciones para cuidar la salud mental en las empresas, la retención de empleados aumenta y el absentismo disminuye. E incrementa el compromiso de los colaboradores, ya que encuentran un lugar seguro en compañía, en el que pueden crecer personal y profesionalmente. Y, sobre todo, se puede proteger la vida de millones de

personas.

Por: Rosa Garcia,

## **Diversidad, inclusión y pertenencia**

Las cuestiones relativas a la diversidad y la inclusión tienen una relevancia cada vez mayor y serán decisivas para el éxito de las empresas, sobre todo porque, con la ampliación del trabajo remoto, la mano de obra es cada vez más internacional. Así pues, estos aspectos deben colocarse en el centro de la estrategia del departamento de RRHH desde la fase de reclutamiento y onboarding. A la diversidad e inclusión, en 2023 se añadirá el tema de la pertenencia, desarrollando en los empleados ese sentimiento que los lleve a trabajar con mayor pasión.



Por: Gartner for HR



## ***Salud mental, desafío impostergable para Recursos Humanos***

**El gran reto para las empresas hoy es asumir que el bienestar integral de los colaboradores debe ser del mayor interés de la organización y, por tanto, asumir un determinado grado de responsabilidad con el trabajador.**



La salud en sus diferentes vertientes se ha convertido en uno de los aspectos con mayor visibilidad en los tiempos recientes. Ya antes de la pandemia, diferentes instancias internacionales habían manifestado el auténtico interés que debe tener el mercado acerca del **bienestar integral** de las personas en el contexto del empleo en centros productivos.

A la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se sumaron por supuesto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Foro Económico Mundial y se han impulsado diagnósticos, investigaciones más profundas, convenciones y acuerdos para que en la mayoría de los países se garanticen mejores condiciones de **salud física, emocional y mental para los trabajadores**. Algunas de estas medidas incluyen:

- Procurar las medidas básicas y universales de higiene
- Mitigar los efectos del alcoholismo, el tabaquismo, el consumo de drogas de curso legal y combatir las de curso ilegal
- Promover la vacunación
- Disminuir la pandemia de obesidad o desnutrición que prevalece en unos y otros países
- Prevenir enfermedades crónicas como la hipertensión y la diabetes



- Promover la detección oportuna del cáncer en mujeres y hombres
- Impulsar medidas para prevenir el contagio de VIH
- Y, como es sabido por todos, reducir el contagio de Covid-19

Al respecto, la salud mental ha tenido igualmente un papel protagónico en esta ecuación, pues se conocen los efectos que la actividad laboral produce en las personas cuando, además, se articulan con las preocupaciones cotidianas por la familia y la economía doméstica. El reconocido estrés y el síndrome de ansiedad son al menos dos de las afecciones que debemos atender en el marco de la organización. Algunos de los desafíos son:

- Estudiar de forma cuantitativa y cualitativa su prevalencia entre los colaboradores
- Comprender cuál es la causa raíz en cada caso
- Identificar hasta dónde la organización o sus líderes tienen impacto
- Diagnosticar de manera objetiva si la empresa tiene o no una problemática y qué tan grave es
- Desarrollar las estrategias, planes y programas de acción para su atención



Por décadas, la salud de los trabajadores se circunscribió al ámbito de la atención médica en el sector clínico de cada país. Incluso, para efectos de gestión de talento, los paquetes de compensación y beneficios han impulsado la integración de pólizas de gastos médicos menores y mayores para atraer y retener al talento.

Sin embargo, todavía tenemos mucho que aprender de la gran lección mundial que recibimos con la pandemia reciente de Covid-19. Aquí no obvio mencionar las repercusiones en la salud mental causadas por el miedo profundamente humano a la muerte de los afectos cercanos, a la propia, sin olvidar el temor a la incertidumbre ante la pérdida del empleo y el patrimonio básico que requiere todo trabajador y quienes dependen de sus esfuerzos.

Me refiero a aprendizajes como el hecho de que la salud de las personas es un activo tan relevante como el talento y el capital humano. Asimismo, que el bienestar integral de los colaboradores debe ser del mayor interés de la organización y, por tanto, la empresa tiene que asumir un determinado grado de corresponsabilidad con el trabajador.

A su vez, el compromiso para promover la salud preventiva y la detección oportuna de enfermedades crónicas e incapacitantes ahora se comparte entre empresa y colaboradores. Y, por otra parte, no olvidemos que son indispensables el seguimiento y la vigilancia de la atención médica —dentro de la empresa y en el sistema de salud público—, lo cual debe formar parte de los objetivos de la organización.



Pero con relación a las salud mental, los equipos de Recursos Humanos enfrentan retos no menos importantes, entre ellos:

- La dificultad para diagnosticar afecciones de salud mental.
- El costo de los servicios de intervención terapéutica, psicológica y, en su caso, psiquiátrica.
- El rechazo generalizado a reconocer la necesidad de atención especializada por causa del estigma histórico asociado con el tratamiento de la salud mental.



— WORLD —

# MENTAL HEALTH

Por: Mauricio Reynoso, Consultor Mexico.



# O'CONOR

---

## CONSULTING

**Outplacement para ex Gerentes Generales y ex Altos Ejecutivos, que anhelan “enriquecer su calidad de vida y aprovechar su gran sabiduría”:**

- **Un Plan de Vida Integral “reforzado”**, adecuado a sus nuevas circunstancias; con la guía de Psicólogos, Consultores y Coaches expertos.
- **Un Plan de Actividades Ocupacionales (Asesorías, Consultorías, Academia, Foros, etc.)** a la medida de esta nueva etapa, aprovechando sus conocimientos, experiencias y talentos; a tono con su vitalidad.
- **Compartir experiencias y proyectos con otros ex Altos Ejecutivos de intereses similares; Coaching Grupal - Motivacional; transmitir sus vivencias y comprender las de otros; aprovechar el capital intelectual y emocional de la vida.**

**Consultenos:**

**O'CONOR CONSULTING, A su disposición más de 27 años de experiencia en el “Servicio Outplacement en Ecuador”.**

**Un Equipo de Consultores Profesionales Senior especializados.**

**Guayaquil:** [comunicaciongye@oconorconsulting.com](mailto:comunicaciongye@oconorconsulting.com)

**Quito:** [comunicacionuio@oconorconsulting.com](mailto:comunicacionuio@oconorconsulting.com)

**Telf:** 0987290067





<b>Selección de:</b>	<b>Gerente Administrativo Financiero</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante empresa Importadora Comercial de Equipos Industriales, parte de un destacado Grupo Corporativo.
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	Alison Carrera // <a href="mailto:acarrera@oconorconsulting.com">acarrera@oconorconsulting.com</a>

<b>Selección de:</b>	<b>Gerente de Contabilidad- Contralor</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Grupo Empresarial, Industrial y Comercial
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	Alison Carrera // <a href="mailto:acarrera@oconorconsulting.com">acarrera@oconorconsulting.com</a>

<b>Selección de:</b>	<b>Key Account Manager</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Multinacional dedicada a la producción y comercialización de productos selectivos
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	Alison Carrera // <a href="mailto:acarrera@oconorconsulting.com">acarrera@oconorconsulting.com</a>

<b>Selección de:</b>	<b>Jefe Comercial</b>
<b>Datos de la empresa:</b>	Importante Multinacional dedicada a la producción y comercialización de productos selectivos
<b>Búsqueda realizada en:</b>	Quito
<b>Vacante para:</b>	Quito
<b>Consultor responsable:</b>	Karen Díaz // <a href="mailto:kdiaz@oconorconsulting.com">kdiaz@oconorconsulting.com</a>



**(02) 290-6060**

**(02) 290-6030**

**#TeléfonoAmigo**

La Fundación Teléfono Amigo, actúa en el Ecuador 30 años, ofrece auxilio emocional a través de su teléfono (02) 290-6060, el que es publicitado por diferentes medios de comunicación.

Las personas necesitadas de auxilio y orientación frente a crisis emocionales y problemas, llaman para recibir apoyo y acogida emocional por parte de expertos capacitados, psicólogos o estudiantes de psicología o profesionales de Recursos Humanos, voluntarios que donan pocas horas de su tiempo a la semana para esta labor.

El entorno actual hace que se necesite más voluntarios,  
**SUSCRÍBASE COMO VOLUNTARIO** y apoye esta noble causa.  
Para mayor información comuníquese al (+593) 98 729 0067

**Al unirse como empresa, puede beneficiarse de conferencias gratuitas en temas de como manejar las crisis emocionales en el trabajo y en el hogar.**



O'CONOR CONSULTING esta a sus ordenes para Consultorías de Evaluación y Mejoramiento del Clima Laboral y Gestión del Desempeño.

**CONSÚLTENOS!!**

Quito: José Fernando Mosquera / 0992742570



## ***Programas Abiertos:***

**MBA online vs MBA presencial: ¿Qué me conviene?**  
**Marzo 09, 2023 de Marzo del 2023**

\*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:  
***[www.incae.edu/es](http://www.incae.edu/es)***

# BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



**ESTUDIOS INTERNOS**

**OUTPLACEMENT  
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA  
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS  
DE MERCADO**

**CAPACITACIÓN**

**DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO**

**Guayaquil:**

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón  
Parque Empresarial Colón,  
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08  
Teléfono: (04)2136245 - 0999514400

**Quito:**

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,  
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201  
Teléfono: 0987290067

