

# *Control de Gestión desde una perspectiva de género*

7 de noviembre, 2022

**Rebeca Calvo**

Directora de Psicología y Bienestar en Mentiness

**“La salud mental y su impacto en la  
empresa: de los datos a las soluciones”**

Mentiness



Modera: Beatriz González

Coordinación: Ernesto López-Valeiras

([elvaleiras@uvigo.es](mailto:elvaleiras@uvigo.es))

José Berbel

([jberbel@edem.es](mailto:jberbel@edem.es))

## ¿Qué es la salud mental?

“La salud mental es un estado de bienestar en el cual un individuo es consciente de sus propias capacidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.”

## Principales dificultades y problemas de SM, en datos

Tras la pandemia, un **25% más** de personas sufren algún problema de salud mental.

1 de cada 8 personas en el mundo tiene un problema de salud mental

El 60% de los problemas de salud mental en adultos, , están vinculados al trabajo.

**970 million**  
people living with  
mental disorders



**52.4%**  
females



**47.6%**  
males

**31.0%**  
Anxiety  
disorders

**28.9%**  
Depressive  
disorders

**11.1%**  
Developmental disorder (idiopathic)

Attention-deficit/hyper-activity disorder **8.8%**

Bipolar disorder **4.1%**

Conduct disorders **4.1%**

Autism spectrum disorders **2.9%**

Schizophrenia **2.5%**

Eating disorders **1.4%**



# El 67% de los trabajadores afirma experimentar estrés todas las semanas

El 53% reconoce que ese estrés afecta a su desempeño laboral\*

\*Datos extraídos del informe: People at work 2022: a global workforce view.  
ADP RESEARCH INSTITUTE

## Principales estresores:

- ❑ **Personales:** económicos, familiares, autoestima y autoconcepto, sociales...
- ❑ **Laborales:** carga laboral, feedback, gestión del tiempo, desarrollo de carrera, reconocimiento, salario
- ❑ **Físicos:** ruido, iluminación, espacio
- ❑ A gran escala: crisis económicas, guerra, pandemia, inestabilidad política...

## El caso del/ o la controller:

- Gestión del tiempo
- Carga de trabajo
- Falta de comunicación interna con otros departamentos
- Soft Skills y comunicación

## Del impacto personal, al laboral

Ansiedad y depresión

Poca motivación

Estrés laboral y burnout

Problemas de memoria y atención

Cambios en la relación con los demás

Baja laboral

Ausentismo

Falta de engagement

Rotaciones no naturales

Baja productividad

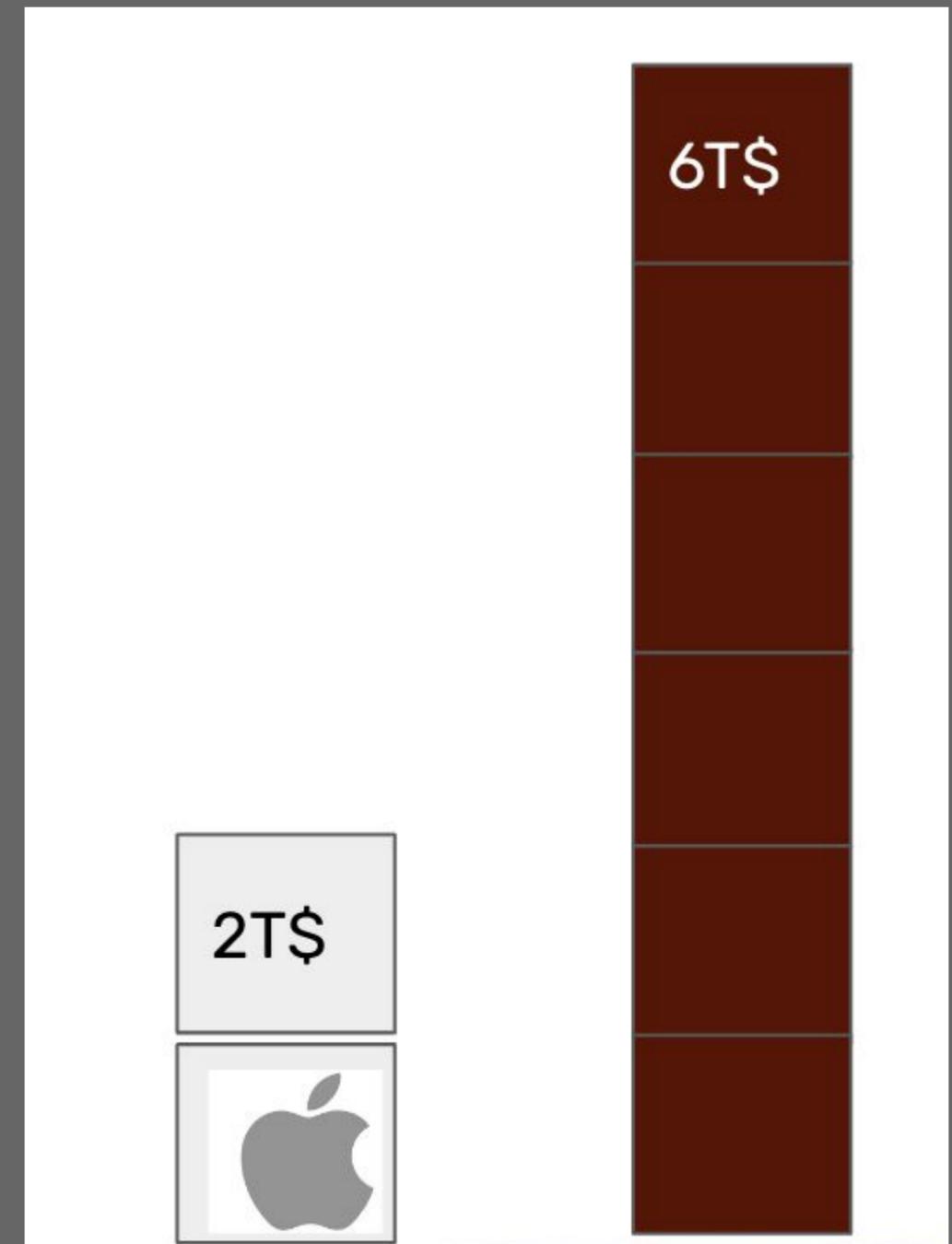
Peor ENPs

Empeora el clima

Cultura del burnout

## Del impacto personal, al laboral, al económico.

*“El impacto económico esperado para 2030, a nivel mundial dentro del ámbito laboral, de los problemas de ansiedad y depresión es de 6 trillones de dólares”*



## De los datos, a la solución

**¿Analizamos lo que pasa dentro?** Productividad, dinámicas grupales, potenciales amenazas, motivos de baja o rotación, estado de la motivación..

**¿O solamente lo que va hacia fuera?** Producto, ingresos, cantidad de proyectos, cartera de clientes...

¿Qué deberíamos de analizar para tener una imagen más completa?

- Todas las posibles **amenazas**, los potenciales estresores (minimizar riesgos)
- Todas las posibles **fortalezas** para trabajar en los equipos (maximizar logros)
- De manera **longitudinal**, ¡son indicadores dinámicos! (resultados sostenibles)

## Si lo que vamos a cuantificar es la productividad, **¿por qué no nos preguntamos de qué está hecha la productividad?**

- Motivación
- Capacidades y habilidades (técnicas, no técnicas, mentales y cognitivas)
- Eficiencia de la metodología (trabajo x tiempo)
- Objetivos y propósito

Otros factores más transversales:

- Estado de salud (física y mental)
- Entorno seguro
- El clima y la cultura de la empresa: ¿obtener resultados a costa de algo?

**Una persona necesita estar sana para ser productiva, por lo tanto una empresa, también.**

## De los datos, a la solución

### 1. Conocer los retos en relación a bienestar, a distintas escalas

**Individual:** salud, salud mental, satisfacción laboral, percepción de desigualdad...

**Grupal** (departamento, sede...): dinámicas grupales, desigualdad, liderazgo...

**Organizativo y de cultura:** tipo de cultura, clima, engagement, techo de cristal...

2. Interpretarlos en el tiempo de manera longitudinal, no con mediciones estáticas (sujetos a cambios con nuevos proyectos, incorporaciones, vacaciones...)

3. Generar cambios en los 3 niveles para obtener resultados sostenibles

## Mentiness: people analytics + salud mental

### MÉTRICAS

Para conocer las necesidades y predecir los resultados

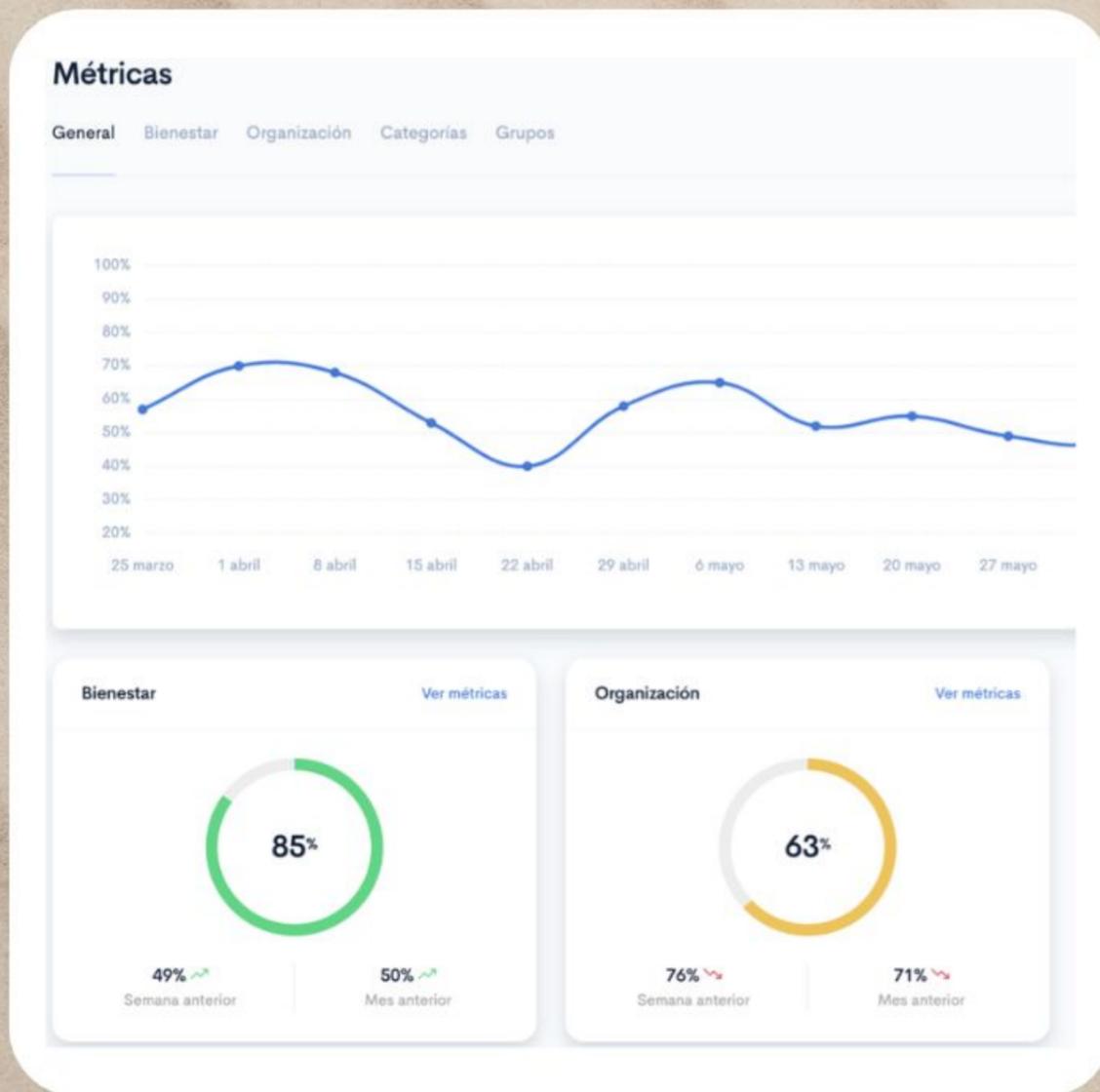
### FORMACIÓN

Para prevenir y entrenar nuestras debilidades y fortalezas

### INTERVENCIÓN

Para cambiar, y crecer de manera sostenible en el tiempo

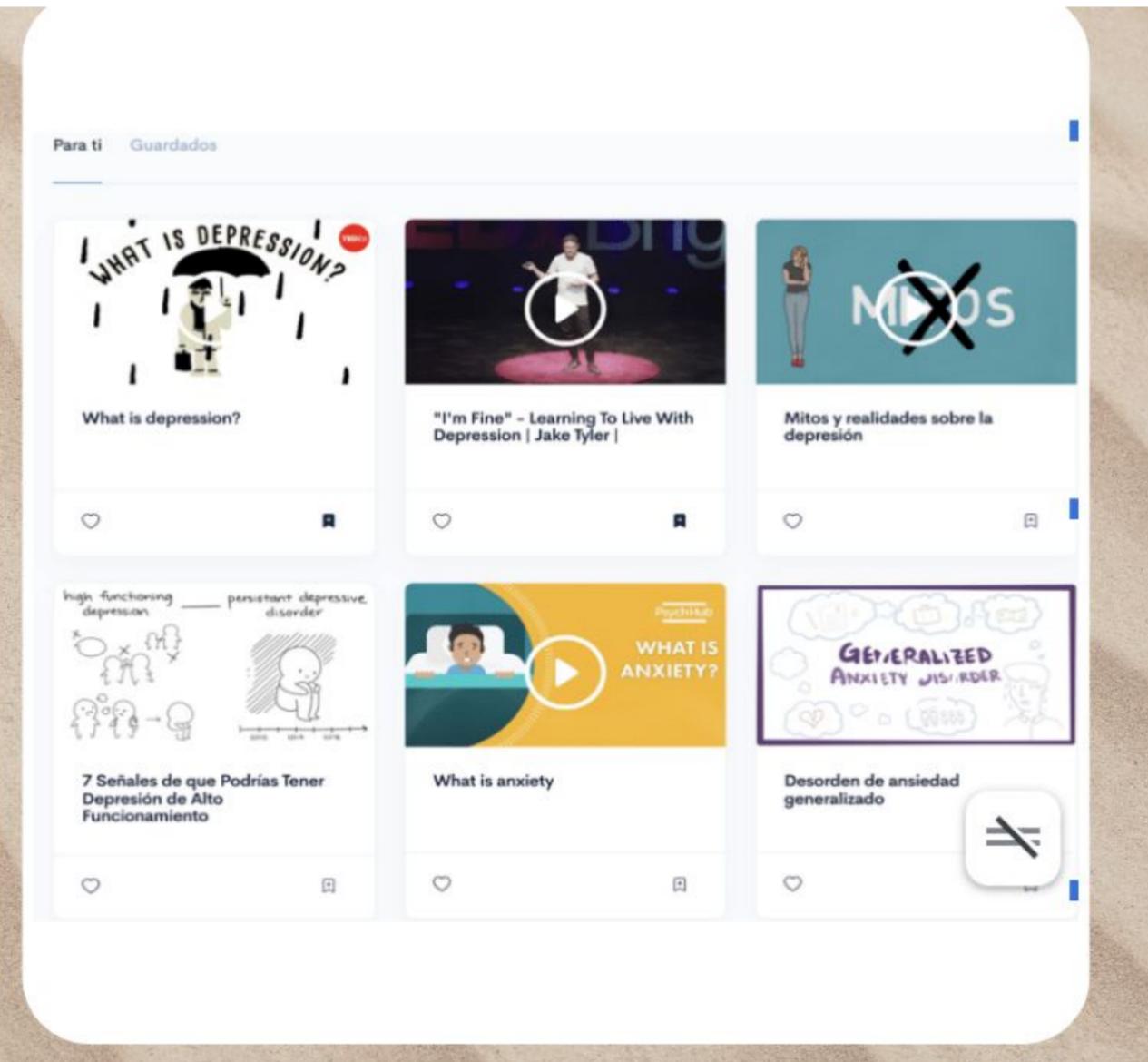
# Mentiness: medir para cambiar



- + 150 Preguntas anonimizadas
- + 50 categorías: bienestar, salud mental, cultura, engagement clima, satisfacción o estrés (entre otras)
- Segmentación por grupos, equipos, sedes, departamentos, onboarding...
- Batería de preguntas personalizable para escalas concretas
- Micro encuestas semanales

# Mentiness: entrenar lo que queremos mejorar

- Formación para todo tipo de perfiles
- Recursos propios, talleres, artículos, vídeos y formaciones específicas por objetivos.
- Disponible en varios idiomas.
- Cursos propios en formato micro e-learning



# Mentiness: asistencia psicológica y coaching

- Directorio de psicólogos clínicos con distintas especialidades (coaching, terapia familiar, de pareja, burnout...)
- Sesiones online de 1h
- Sesiones de coaching específicas para managers
- Sesiones de orientación pre-terapia
- Disponible en varios idiomas

The screenshot displays the 'Disponibilidad de sesiones' (Session Availability) section of the Mentiness website. It features two therapist profiles:

- Amaya Fernández** (Número Colegiado: G-4295): A family therapist and qualified professional. Specialties include Depression, Adult Psychotherapy, Mindfulness, Couple Therapy, and Family Therapy. Next session: Monday, January 31 at 16:00.
- Lorena Pasandín** (Número Colegiado: G-6086): A psychology graduate from the University of Santiago de Compostela with a Master's in General Sanitary Psychology. Specialties include Personal Development, Couple Therapy, Depression, Conflict Mediation, Attention to Disability, and Suicide. Next session: Thursday, January 27 at 16:00.

Each profile includes a 'Ver perfil' (View profile) and 'Ver disponibilidad' (View availability) button. A call to action at the bottom asks: '¿Tienes dudas? Reserva una sesión de 30 minutos con el equipo de Mentiness' (Have doubts? Reserve a 30-minute session with the Mentiness team). Below this, a profile for **Rebeca Calvo Barros** is shown with the text 'Te ayudaré a elegir un profesional que mejor se adecúe a tus necesidades.' (I will help you choose a professional that best suits your needs.) and an 'Online' status indicator.

## Un cambio a todos los niveles

A nivel personal, grupal, de modelo de trabajo y de cultura empresarial.

ECONOMÍA

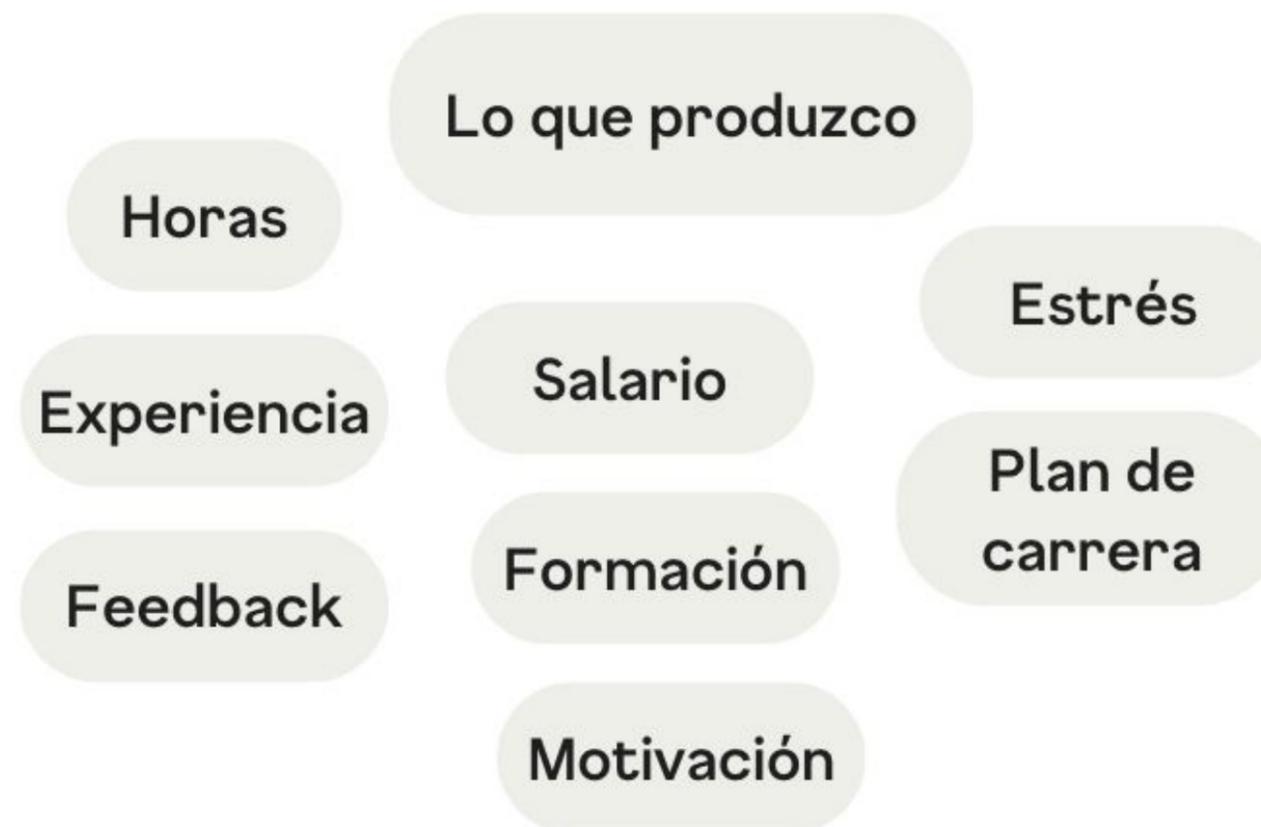
### Menos del 10% de las empresas españolas cuentan con un programa específico sobre salud mental

5 julio 2022

- La duración media de las bajas por salud mental se sitúa entre 9 y 12 meses lo que supone un enorme coste directo
  - Una gestión precisa sobre las personas y su cuidado en el entorno laboral ayuda a reducir los costes directos e indirectos por salud mental en las organizaciones
- 
- Cultura de la medición, basada en **datos**.
  - Cultura de la **comunicación**, los departamentos no son compartimentos cerrados
  - Cultura de saber que el X% de los ingresos de una empresa dependen directamente del **capital humano**
  - Cultura de cuidar a los de **dentro**, no solamente lo de fuera
  - Cultura de resultados **sostenibles** en el tiempo, recurrentes

## “Las mayores amenazas a las que se enfrenta una empresa, comienzan siendo problemas desconocidos”

Los problemas no suelen venir de lo que sabemos, dado que ese tipo de factores lo tenemos bajo control. Suelen venir de lo que desconocemos y, por lo tanto, no somos capaces de predecir ni controlar”



## ¿Sentirse evaluado en el trabajo se percibe como algo positivo, o negativo?

Si solamente se evalúa el resultado, la percepción puede ser de control, y aparecerá la sensación de injusticia.

Si se evalúan más factores (y a varios niveles, no solamente individuales) la perspectiva es de “están midiendo el porqué de ese resultado”, por lo tanto se verá como más justa y generará sensación de “aprecio” y “propósito”.

Mentiness

**Rebeca Calvo Barros, Head of Psychology & Wellbeing at  
Mentiness**

**rebeca@mentiness.com**