



El Verdadero Reto de la Salud Mental

**Del cumplimiento normativo
a la gestión integral para
proteger a tu talento más
productivo**



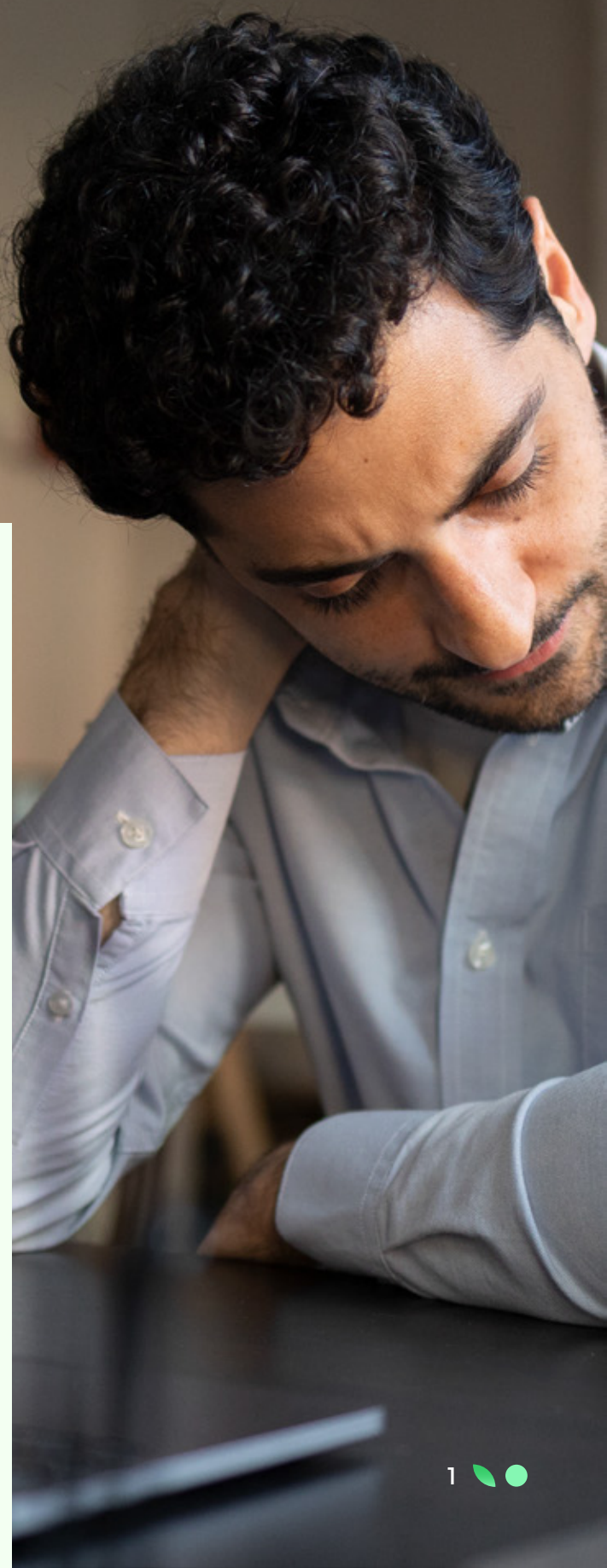
Introducción

El desgaste emocional ya está presente en la operación de las empresas, **impactando la productividad**, sus costos y la sostenibilidad del talento.

El reto no es la falta de datos, sino su interpretación. Aunque las organizaciones ya miden, el problema se hace más complejo cuando **se sigue abordando de forma parcial o aislado**, porque se mide, pero no se gestiona.

La diferencia está en el enfoque, ya que gestionar este fenómeno implica **construir un sistema e integrar la salud mental dentro de una estrategia más amplia de salud empresarial**.

Este análisis muestra cómo entender este cambio y cómo pasar de medir a gestionar de forma estructurada.



El desgaste ya está dentro de la operación

Las organizaciones cuentan con información sobre salud mental, aunque esos datos suelen leerse desde un ángulo limitado. Lo que hoy se interpreta como un tema de clima laboral o bienestar, **en realidad está reflejando una alteración directa en la capacidad operativa de la empresa.**

A partir de una muestra activa en la que analizamos **28,000 consultas psicológicas reales, 2,973 colaboradores únicos y 1,900 diagnósticos clínicos formales** de poblaciones laborales de las empresas dentro del ecosistema Welbe, es posible observar patrones consistentes que van más allá de percepciones aisladas:

45% de los colaboradores reporta sentirse exhausto de forma recurrente.

38% presenta dificultades para dormir.

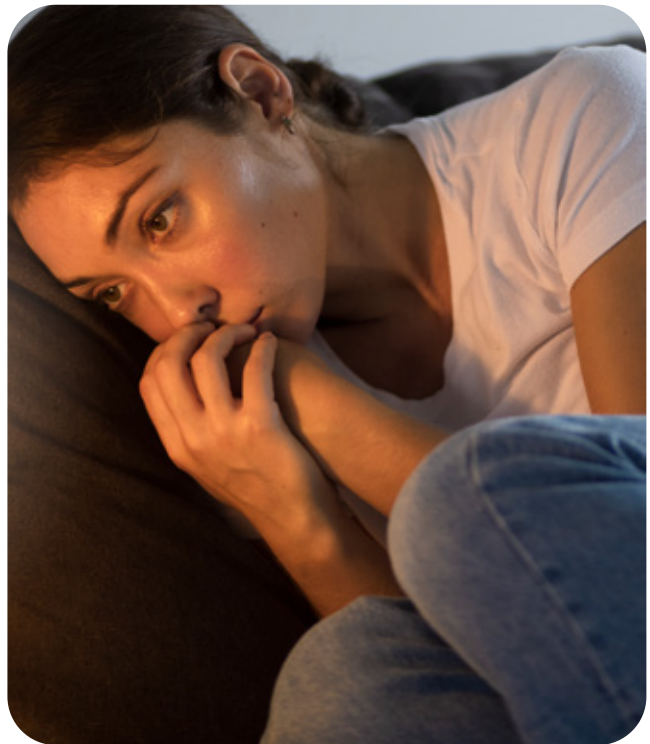
35% vive con ansiedad frecuente.

28% percibe que el trabajo lo sobrepasa.

22% tiene dificultades para iniciar su jornada.

42% está somatizando (migrañas, gastritis, insomnio).

Estos indicadores describen estados emocionales, pero mirando a profundidad hablan sobre condiciones bajo las cuales las personas están operando todos los días. Cuando una parte significativa de la organización funciona en este nivel de desgaste, el impacto no es intangible, al contrario, se traduce en menor concentración, menor velocidad de ejecución y mayor probabilidad de error.



Tu empresa está perdiendo productividad

El 64% del riesgo está concentrado en colaboradores de 26-40 años y esto no es coincidencia.

Es la población en *peak* productivo enfrentando presión máxima: formación de pareja, crianza, hipotecas, ascensos laborales. De ahí que su problema número uno no sea el trabajo directamente: **es la pareja (13.3% de diagnósticos), familia (21%), ansiedad (26.5%)**.

Pero ese estrés personal se va convirtiendo en presentismo laboral, es decir, cuando están físicamente en su entorno laboral, pero su mente está en modo supervivencia.

La mayor oportunidad está en el 45% de la población que se encuentra en una zona de riesgo medio, donde el desgaste aún es prevenible antes de que escale.* Desde esta perspectiva, la salud mental deja de ser un tema periférico y se convierte en una variable crítica de desempeño.

* Este cálculo es un escenario ilustrativo y construido con patrones observados en la data de Welbe y benchmarks de la industria; el impacto real en muchas organizaciones es mayor. En rotación, el modelo aplica un criterio conservador: 15% asociado a salud mental y solo 20% evitable con intervención oportuna —un escenario prudente, considerando que Gallup documenta que los colaboradores con burnout tienen 2.6 veces más probabilidad de buscar activamente otro empleo. El costo de reemplazo de \$180,000 MXN equivale al 60% de un salario anual promedio de \$300,000, dentro del rango de 50%-200% que reportan SHRM y Gallup. En presentismo, el 28% de la población con una pérdida de productividad del 30% representa 84 FTEs no capturados (~\$9M). En siniestralidad GMM, se estima un incremento del 10% en la prima por somatización (~\$1.2M).

¿Cómo se está leyendo este fenómeno?

Las empresas suelen interpretar ese desgaste de forma aislada. En una primera instancia lo abordan como un tema de salud ocupacional centrado en el cumplimiento, y en etapas más avanzadas lo reducen al estrés laboral, sin dimensionar su impacto real en la operación.

Desde la evidencia generada en el ecosistema Welbe, hay varios elementos que rompen con esta visión.



1. Naturaleza dinámica.

El estado emocional de los colaboradores no es fijo ni lineal; evoluciona constantemente. En periodos de 4 a 6 meses, una proporción significativa de la población presenta cambios relevantes en su estado de salud mental.



2. El riesgo no se distribuye de forma uniforme.

Las presiones cambian según la etapa de vida, el contexto personal y las condiciones laborales:

Generación	% del Riesgo	Qué enfrentan	Qué necesitan
Millennials (26–40)	64%	Presión máxima: pareja, hijos, hipotecas, ascensos	Terapia individual + programa "Relaciones Saludables"
Gen Z (18–25)	20%	Adaptación laboral, incertidumbre, ansiedad generalizada	Regulación emocional + herramientas de adaptación saludables"
Gen X/Boomers (41+)	64%	Acumulación de cargas, somatización física del estrés	Conexión mente-cuerpo, gestión de dolor crónico

"Incluso hay diferencias entre los motivos de consulta de hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres suelen reportar el vivir violencia por parte de compañeros, jefes, parejas y/o familia, mientras los hombres reportan dificultades en la regulación y expresión emocional."

Alberto Meza, Psicólogo en Welbe

3. El efecto multifactorial.

Las consultas psicológicas no están dominadas por factores laborales. En la mayoría de los casos, los detonantes se encuentran en el ámbito personal.

"La mayoría de las consultas no están directamente relacionadas con el trabajo, sino con aspectos personales que los colaboradores llevan a su jornada... lo que refleja una preocupación creciente que va más allá del ámbito laboral y termina influyendo en el desempeño y bienestar dentro de la organización."

Montserrat Mena, Psicóloga Ocupacional en Welbe



Esto redefine completamente el entendimiento del riesgo. el entorno laboral no siempre genera el problema, pero sí lo amplifica. Por eso, es fundamental acompañar a los colaboradores y brindarles herramientas para reducir el estrés y la ansiedad.

Sin gestión el impacto es directo al negocio

Cuando el desgaste emocional se mantiene sin intervención, hay un impacto directo en la operación. **La manifestación más evidente de este punto no es el ausentismo, sino el presentismo.**

El presentismo se diluye en la dinámica diaria, **porque una persona antes de renunciar deja de estar presente, por eso vemos indicadores de desconexión progresiva:**

- **14.8%** tiene dificultades recurrentes para levantarse a trabajar.
- **85%** de correlación entre "tentaciones de no levantarse" y "pérdida de interés".
- **18%** ha perdido interés en cosas que antes disfrutaba.

El costo específico. Pensamos en una organización de 1,000 colaboradores:*

Concepto	Cálculo	Costo anual
Rotación evitable	15% atribuible a salud mental x 20% evitable x \$180K promedio = 30 posiciones atribuible a salud mental x 20%	\$5.4M
Presentismo	28% población x 30% pérdida productividad = 84 FTEs perdidos x \$360K salario	\$9M
Siniestralidad GMM	Incremento 10% en prima por consultas de somatización evitable x \$180K promedio = 30 posiciones	\$1.2M
TOTAL		\$15.6M/año

Es clave conectar directamente la salud mental con resultados operativos. No se trata únicamente de bienestar, sino de la capacidad real de la organización para ejecutar.

- ★ Este cálculo es una estimación del impacto financiero de la salud mental, basado en patrones observados en la data de Welbe y supuestos de mercado. En rotación, se considera que un 15% está asociado a salud mental y que un 20% es evitable; con un costo promedio de reemplazo de \$180,000, esto equivale a \$5.4 millones. En presentismo, el 28% de la población con una pérdida de productividad del 30% representa 84 FTEs no capturados, es decir, cerca de \$9 millones. En siniestralidad GMM, se estima un incremento del 10% en la prima por somatización, equivalente a \$1.2 millones.

El impacto no es solo económico: detrás de estas cifras hay personas enfrentando factores como estrés financiero, mobbing y acoso laboral, problemáticas que requieren intervenciones estructurales además del acompañamiento individual.

Más que sumar iniciativas, se necesita construir un sistema

Las organizaciones que han comenzado a gestionar este riesgo con mayor madurez comparten un cambio de enfoque: **dejan de tratar la salud mental como una serie de iniciativas y la integran como una capacidad operativa sostenida en el tiempo.**

"El primer paso es dejar de tratar la salud mental como un tema de uso personal y empezar a verla como información estratégica... no basta con identificar los síntomas, sino entender qué los está generando y cómo evolucionan en el tiempo."

Dr. Emmanuel Cervantes, Jefe de Salud y Programas de Producto en Welbe



Cuando tienes un ecosistema

La salud corporativa gana porque vas a integrar **prevención, atención médica, seguimiento y analítica** dentro de un mismo sistema para dar visibilidad real sobre la salud de la organización.

Esto permite diagnosticar riesgos de manera continua, facilitar el acceso rápido a atención médica, segmentar poblaciones según nivel de riesgo y centralizar la información en *dashboards* que conectan salud, operación y negocio.

El cambio es claro: **dejar atrás beneficios desconectados y construir una estrategia de salud basada en datos, prevención y decisiones estratégicas**. Porque cuando la salud funciona como sistema, la empresa deja de reaccionar y empieza a anticiparse.

¿Por dónde empezar?

Ingresar aquí para ver acciones muy puntuales que te ayudarán a contar con un ecosistema de salud conectado.

Conecta la salud mental con una estrategia integral de salud empresarial

El desgaste ya está en tu operación, la diferencia ahora es cómo decides gestionarlo y si lo haces a tiempo. Hoy, una parte relevante de la población aún se encuentra en etapas donde el deterioro es prevenible y, sin intervención, el riesgo evolucionará hacia niveles que impactan directamente la rotación, la productividad y los costos.

La salud mental no se resuelve de forma aislada; se gestiona cuando se integra dentro de una estrategia más amplia de salud laboral que conecta prevención, atención y seguimiento en un mismo sistema.

En **Welbe**, esta gestión se habilita a través de un ecosistema integral. **Este modelo permite no solo atender a las personas, sino traducir esa atención en datos estructurados para la toma de decisiones.**

La salud mental también impacta tus resultados

En Welbe, unimos tecnología, atención médica y estrategias de prevención para cuidar a tu equipo y optimizar tus recursos.

Solicita tu diagnóstico **gratuito**

   [Welbecare.com](https://www.welbecare.com)

