



Cultura Laboral & Bienestar Mental

Informe Rápido // Proyecto La Mente Mundial
Octubre 3, 2024



Estimados lectores:

Cuando nos embarcamos por primera vez en evaluar el impacto de la cultura laboral en la salud mental y el bienestar de los empleados, esperábamos ver un efecto moderado. Para comenzar, estábamos explorando 9 factores que ya fueron sustancialmente estudiados en el contexto de la participación del personal, el bienestar y el estrés. Sin embargo, aún con este conocimiento previo, la magnitud del impacto de la cultura laboral sobre el bienestar mental de los empleados y los aspectos dominantes, fueron una gran sorpresa.

Hemos estado condicionados a pensar que existe una separación entre el trabajo y la vida personal, implícita en el concepto de equilibrio entre vida y trabajo. Esto sugiere que el trabajo es una parte transaccional de la vida, con el lado personal ligado al hogar y a las amistades, separado del lugar de trabajo. En cambio, lo que aquí encontramos es que nuestra vida laboral es tan personal como lo es nuestra vida de hogar y familiar. En otras palabras, las relaciones y significados que encontramos, o no podemos encontrar, en el trabajo son tan importantes para nuestro bienestar mental como lo son nuestras relaciones en el hogar.

De los 9 aspectos de la cultura laboral que analizamos, las relaciones con los propios colegas y el sentimiento de orgullo y propósito en el trabajo encabezaron la lista en términos de impacto sobre el bienestar mental, independientemente del tipo de trabajo que se desempeñe. La falta de vínculos positivos y un escaso sentido de orgullo y propósito en el trabajo, incluso para quienes tenían facilidad para establecer y manejar relaciones, estuvo asociada a serios sentimientos de tristeza o desesperanza, pensamientos no deseados y extraños, bajos niveles de energía y motivación, e incluso sentimientos de distanciamiento de la realidad. También influyeron, aunque por la mitad que estos factores relacionales, los factores tradicionales de «equilibrio entre la vida laboral y personal», como la carga de trabajo y la flexibilidad que se tenga para administrar los propios horarios. Una carga de trabajo excesiva, una vez controlados otros factores de la cultura laboral, se asoció a un peor dormir, menos autoestima, una peor regulación del apetito, más sentimientos de tristeza y desesperanza, problemas de salud física y también confusión o lentitud de pensamiento.

En general, las puntuaciones bajas para los 9 factores estuvieron asociadas a mayores sentimientos de tristeza y desesperanza a grados variables. Además, el impacto de la cultura laboral en el bienestar mental fue mayor que los efectos de aspectos estructurales como el trabajo remoto vs. presencial o el tipo de trabajo que se hace (aunque en promedio, quienes trabajan remotamente anduvieron peor que quienes lo hacen en persona o de forma híbrida, y aquellos que trabajan en servicios al cliente o hacen trabajo físico, indicaron estar peor que quienes hacen cualquier otro tipo de trabajo).

En conjunto, estos resultados indican que somos seres sociales y que por encima de todo, para prosperar, necesitamos de conexiones humanas y significado en todos los aspectos de nuestra vida, en el hogar y en el trabajo.

Tara Thiagarajan

Fundadora y Científica en Jefe, Sapien Labs

Jennifer Newson

Científica Principal, Salud Mental y Cognitiva, Sapien Labs

Resumen

Con el predominio de la angustia mental alrededor del mundo, especialmente en las generaciones más jóvenes, la salud mental y el bienestar son un tema de creciente preocupación para los empleadores. Para ser más estratégicas en mitigar riesgos, es importante que las organizaciones comprendan qué está impulsando el deterioro de la salud mental y el bienestar de los empleados.

En base a datos obtenidos en 2024 de 54.831 personas empleadas, con acceso a Internet en 64 países, este estudio analiza múltiples aspectos de la cultura y estructura laboral para determinar cómo se relacionan al bienestar mental del personal, que definimos y medimos como la habilidad para manejar los desafíos de la vida y funcionar de manera productiva.

Esto es lo que encontramos:

- 1.** El tener vínculos débiles con colegas y un bajo sentido de orgullo y propósito en el propio trabajo están asociados a las mayores reducciones en el bienestar mental general, a la par de enfrentar desafíos en las relaciones familiares.
- 2.** Quienes dieron a estos factores puntuaciones bajas tienen mayor probabilidad de sentir tristeza y desesperanza, pensamientos no deseados y extraños, menos energía, menos impulso y motivación, problemas de salud física, y de sentirse distanciados de la realidad, aun cuando se controlan otros factores.
- 3.** Los factores de “equilibrio entre la vida personal y laboral” como la carga laboral y flexibilidad de horarios también son importantes, pero menos. Por ejemplo, una carga excesiva de trabajo resulta, por ejemplo, en sueño deficiente, reducción en la autoestima, peor regulación del apetito y hasta en más pesadillas, mientras que la falta de flexibilidad en el manejo de horarios tuvo efectos mucho menores en factores semejantes.
- 4.** Quienes trabajan remotamente se sienten peor, en promedio, que quienes hacen trabajo presencial o híbrido. De manera similar, quienes trabajan solos mostraron efectos más negativos que quienes lo hacen en equipos más grandes, y quienes trabajan en áreas de servicio al cliente y en labores físicas estuvieron peor que quienes lo hacen en el cuidado de otros, en trabajo intelectual y administración de negocios.
- 5.** Los 9 aspectos de la cultura laboral que observamos tuvieron un impacto varias veces mayor sobre el bienestar mental que aspectos de la estructura del trabajo, como si se trabaja remotamente o en persona, solo o en equipo, y el tipo de trabajo.

En conjunto, estos resultados demuestran el profundo impacto de la cultura del trabajo en la salud mental y el bienestar, definidos en términos de la capacidad para la función productiva, y sugieren que las compañías preocupadas por el bienestar de su personal inviertan en fomentar equipos con relaciones fuertes y un sentido de propósito.

Introducción

Con la angustia mental en aumento alrededor del mundo, especialmente en las generaciones más jóvenes, la salud mental y el bienestar son un tema de preocupación cada vez más importante para los empleadores. Como resultado, los programas de bienestar mental en el lugar de trabajo como las aplicaciones para la atención plena y terapia ganaron creciente aceptación en las compañías.

Sin embargo, algunos estudios sugieren que no funcionan. Por ejemplo, un estudio de 32.974 empleados en un gran depósito de una compañía de venta al por menor en Estados Unidos reveló que, aunque los empleados que participaron en un programa de bienestar en el lugar de trabajo indicaron tener comportamientos de salud sustancialmente más positivos, no hubo efectos significativos sobre las medidas clínicas de salud, gastos y utilización de servicios de salud o en resultados del empleo al cabo de 18 meses¹. Del mismo modo, un análisis de los datos de una encuesta realizada a 46.336 trabajadores de 233 empresas del Reino Unido reveló que los empleados que participaron en una serie de intervenciones comunes en bienestar a nivel individual, como el entrenamiento en resiliencia y aplicaciones que capacitan en atención plena y bienestar, no obtuvieron mejores resultados en múltiples indicadores de bienestar subjetivo².

Para abordar realmente la salud mental en el lugar de trabajo debemos, por lo tanto, comprender el origen de los problemas de salud mental que viven los empleados. Solo entonces podrán las organizaciones adoptar una estrategia para mitigar estos problemas y comprender qué papel desempeñan en ellos, si es que desempeñan alguno.

“Solo entendiendo el origen de los retos a la salud mental que viven los empleados, es que las organizaciones pueden ser estratégicas en mitigarlos y comprender qué papel, si alguno existe, pueden estar jugando para causarlos.”

La medición de la salud mental y el bienestar

La salud mental y el bienestar suelen confundirse con la felicidad o simplemente con el estado de ánimo. Sin embargo, el bienestar mental va mucho más allá y abarca todas nuestras capacidades mentales -emocionales, sociales, cognitivas y físicas- que en conjunto, nos permiten afrontar los retos de la vida y funcionar de forma productiva. Podríamos considerarlo como la salud integral de nuestra mente. En Sapien Labs, el proyecto La Mente Mundial mide la salud mental y el bienestar mediante una evaluación denominada Cociente de Salud Mental, que mide 47 aspectos de la función mental que se

agregan en una puntuación global (el MHQ)³⁻⁵. Con estos 47 aspectos evaluados en una escala única de impacto en la vida, las puntuaciones del MHQ reflejan la capacidad de funcionar y están relacionadas linealmente con los días productivos, de modo que subir o bajar 10 puntos desde cualquier punto de la escala equivale aproximadamente a la misma ganancia o pérdida de días productivos⁵. Por lo tanto, las puntuaciones que comunicamos no son simples lecturas del estado de ánimo, sino que reflejan el funcionamiento productivo de la población que evaluamos.

Salud mental y bienestar, medidos por el MHQ



Causas principales del bienestar mental en el trabajo

Hemos descubierto numerosas causas originarias a nivel social de nuestros problemas de salud mental, desde los alimentos ultraprocesados hasta el uso de smartphones en la infancia, y el deterioro de los lazos familiares⁶⁻⁹. Aunque las empresas pueden plantearse cómo promover o mitigar estos aspectos, aquí nos preguntamos específicamente cómo influyen la cultura y la estructura del trabajo en el bienestar mental, aspectos del medio laboral en los que las empresas desempeñan un papel directo.

Analizamos los datos extraídos del proyecto La Mente Mundial de 54.831 adultos empleados y con acceso a Internet de 65 países que completaron la evaluación MHQ en 2024. También respondieron

preguntas sobre la estructura y cultura de su trabajo y sobre una serie de otros factores sociales y de estilo de vida. Preguntamos sobre aspectos de la estructura laboral como si el trabajo es remoto o presencial, si es en equipo, y también sobre los 9 factores de la cultura del trabajo que anteriormente se han relacionado con el bienestar mental: control y flexibilidad de horarios, control y flexibilidad sobre el trabajo, carga laboral, oportunidades de aprendizaje y crecimiento, relación con su gerente o supervisor/a, relación con colegas, tener información sobre lo que ocurre, sentirse valorado/a y reconocido/a, y sentir orgullo y motivación por el trabajo¹⁰⁻¹⁵.

Por ejemplo, en múltiples metaanálisis y meta-revisiones a gran escala se ha observado que factores como el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, las elevadas exigencias laborales, la escasa libertad para tomar decisiones, el acoso y la falta de valor y respeto en el lugar de trabajo se han asociado a diversos resultados de angustia psicológica^{10,11,13}. Sin embargo, los estudios centrados especialmente en los jóvenes también han detectado un grado significativo de incertidumbre en cuanto a la forma en que los distintos factores laborales influyen en los resultados de salud mental, lo que sugiere que aún queda mucho por entender¹⁶. En este estudio, indagamos cómo influyen estos distintos factores de la cultura y la estructura del trabajo en el bienestar mental en 2024 y cuáles son los más importantes.

Resultados

1. Estructura laboral

Aquí analizamos la relación entre aspectos de la estructura laboral y el bienestar mental, incluyendo si el trabajo de los encuestados es totalmente presencial, totalmente remoto o híbrido; si trabajan por su cuenta o en equipos; y qué tipo de trabajo realizan. Presentamos tres resultados clave:

i. Ubicación del trabajo

Primero, quienes trabajan totalmente de manera remota, mostraron en promedio peor bienestar mental que quienes trabajan en persona (Figura 1a.) Sin embargo, quienes tienen un arreglo híbrido (una minoría relativamente pequeña) indicaban el bienestar mental más alto, algo mejor en promedio, que aquellos que trabajan en persona (con excepción del Sudeste Asiático donde el trabajo totalmente presencial mostró mejores resultados que el híbrido).

Específicamente, los trabajadores totalmente remotos tenían mayor probabilidad de sentir tristeza o desesperanza, tener episodios de confusión o pensamiento lento, pensamientos no deseados, extraños u obsesivos, y de sentirse distanciados de la realidad, comparados con aquellos que trabajan de manera presencial o híbrida.

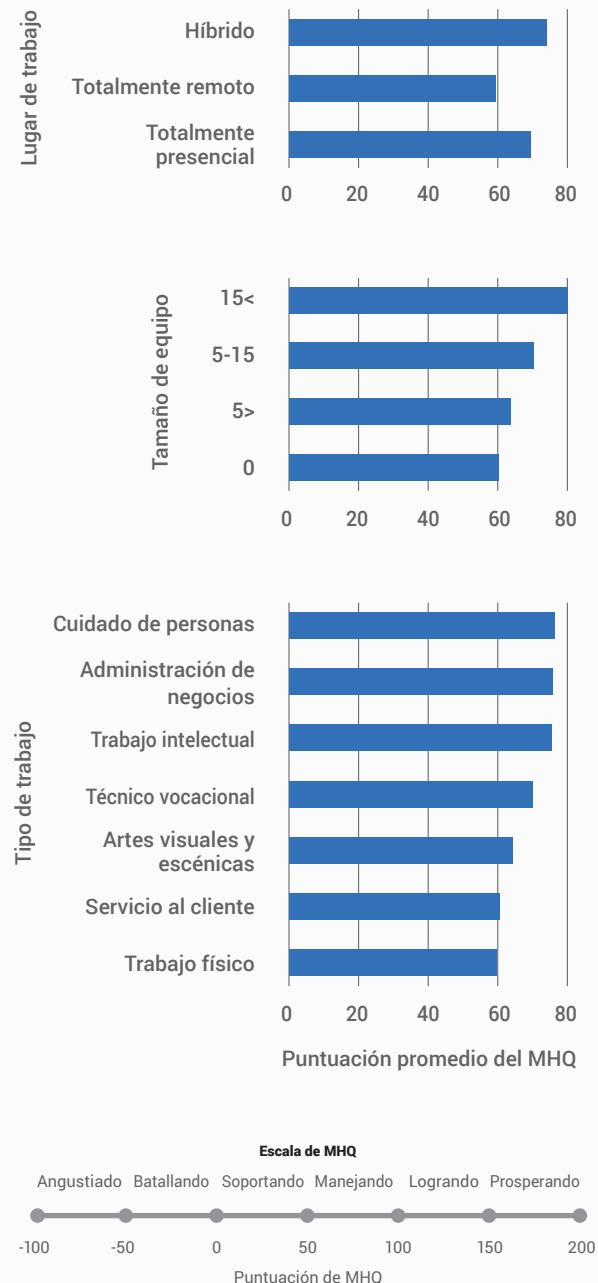
ii. Trabajo en solitario versus en equipos

Segundo, quienes trabajan en equipos tenían mejor bienestar mental que aquellos que trabajan por su cuenta, mientras que aquellos en equipos más grandes de 15 o más anduvieron mejor que quienes trabajan en equipos más pequeños.

(Figura 1b). Las mejoras según tamaño del equipo fueron particularmente destacadas en América Latina y el Sudeste Asiático, mientras que Norteamérica y Europa mostraron incrementos menos dramáticos en bienestar mental a mayor tamaño de equipo (ver cuadros asociados).

Figura 1: Estructura laboral y bienestar mental

(a) lugar de trabajo (b) por tamaño de equipo y (c) por tipo de trabajo



iii. Tipo de trabajo

En tercer lugar, aquellos que se dedican al cuidado de personas (por ejemplo, maestros, médicos), a la gestión de negocios o a trabajos relacionados con el conocimiento obtuvieron los mejores resultados, mientras que quienes se dedican a la atención al cliente o a trabajos físicos presentan un bienestar mental más bajo, seguidos de las personas dedicadas a trabajos técnicos/vocacionales o a las artes visuales o escénicas (Figura 1c). América Latina presenta un patrón diferente en relación con otras regiones: los empleados en trabajos técnicos/vocacionales indicaron los mejores resultados y en las artes visuales o escénicas, los peores (ver los cuadros asociados). La mayor variabilidad entre regiones corresponde a las artes visuales y escénicas.

2. Cultura laboral

Las diferencias en bienestar mental con respecto a la estructura del trabajo son significativas pero palidecen en comparación con las diferencias en relación a la cultura laboral. Aquí analizamos la relación entre bienestar mental y aspectos de la cultura del trabajo o cómo las personas viven su empleo. Específicamente, estudiamos 9 factores que fueron evaluados por los participantes en una escala de 1-9 en la que 9 era el valor más positivo y 1 el más negativo.

Aspectos de la cultura laboral sobre los que preguntamos:

- Control y flexibilidad de horarios
- Control y flexibilidad del trabajo
- Carga laboral
- Oportunidades de aprendizaje y crecimiento
- Relación con gerente o supervisor/a
- Relación con colegas
- Tener información sobre lo que ocurre
- Sentirse valorado/a y reconocido/a
- Orgullo y propósito en el trabajo

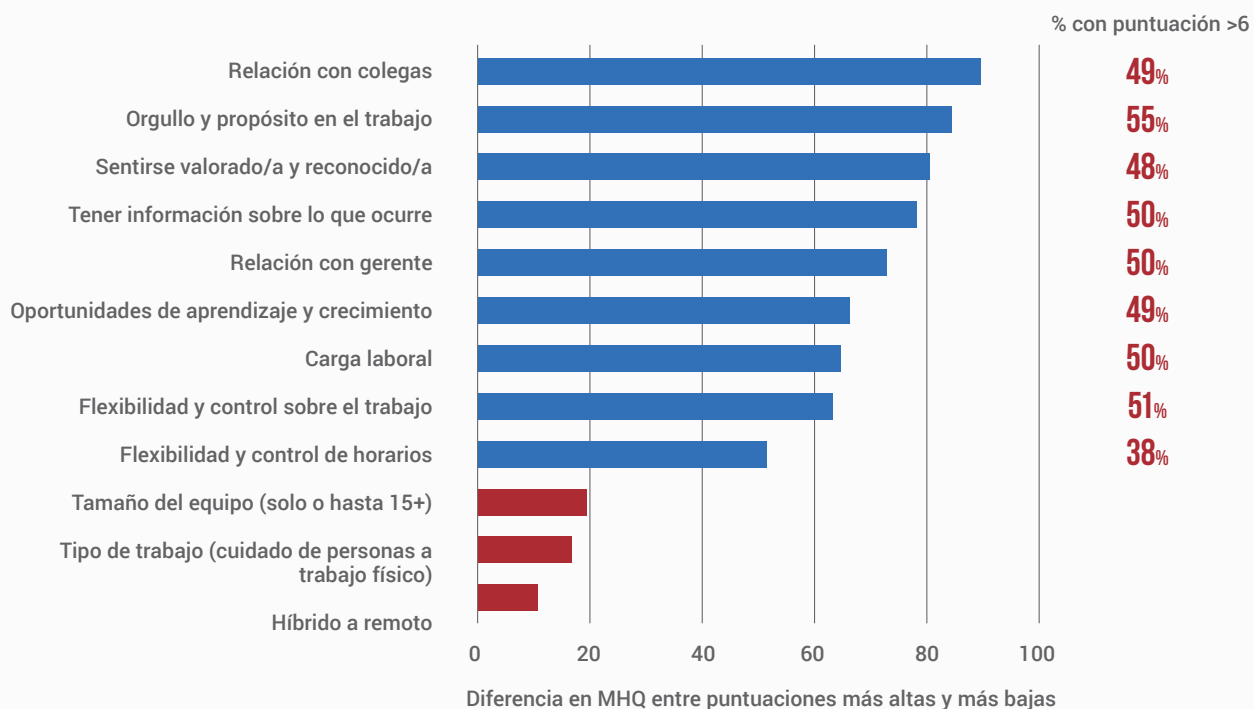
i. Cultura laboral y bienestar mental

Los 9 factores de la cultura laboral se correlacionaron significativamente con el bienestar mental. Sin embargo, los dos factores asociados con los mayores aumentos del bienestar mental fueron las buenas relaciones con los colegas y un fuerte sentimiento de orgullo y propósito en el trabajo (Figura 2). Las puntuaciones del MHQ aumentaron sistemáticamente en 90 y 85 puntos, respectivamente, a medida que las valoraciones de estos 2 factores pasaban de 1 (la peor valoración posible) a 9 (la

mejor valoración posible). En cambio, las puntuaciones del MHQ sólo aumentaron en 65 y 55 puntos, respectivamente, para los factores de «equilibrio entre la vida laboral y personal», como la carga de trabajo y la flexibilidad, a medida que las puntuaciones aumentaban de 1 a 9.

Figura 2: Bienestar mental según cultura laboral

El impacto sobre el bienestar mental fue medido como la diferencia en la puntuación del MHQ para cada aspecto de la cultura laboral entre quienes evaluaron ese aspecto como mejor (9) vs. peor (1). Los porcentajes en rojo muestran el porcentaje de quienes evaluaron esos factores en el tercio superior de la escala de impacto en la vida (>6). A modo de comparación, los aspectos de la estructura laboral de la sección 1 se muestran en rojo.



Debemos notar que todos los aspectos de la cultura laboral tuvieron un efecto mucho mayor sobre el bienestar mental, comparado con cualquiera de los aspectos estructurales como el tipo de trabajo, si se trabaja remotamente, en persona o de forma híbrida, solo/a o en un equipo grande. Sorprendentemente, la magnitud del impacto fue equivalente al observado cuando se analiza el efecto de relaciones familiares débiles sobre el bienestar mental⁸.

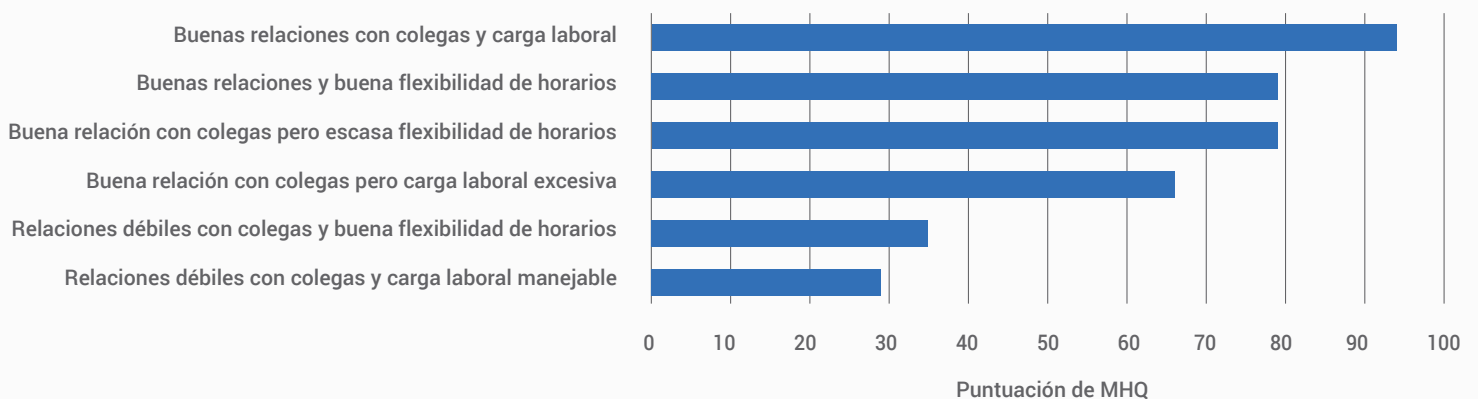
Finalmente, solo un 50% de los encuestados en todo el mundo evaluaron las relaciones con colegas como muy buenas (7-9), mientras que 55% evaluaron orgullo y propósito como alto. Por el contrario, un 13% evaluó cada uno de estos como muy bajo (1-3). Por el contrario, solo el 38% evaluó la flexibilidad de horarios como alta, mientras que el 26% la evaluó como muy baja.

ii. Interacciones entre factores de la cultura laboral

Una mayor flexibilidad horaria y una menor carga de trabajo no compensan las malas relaciones con colegas ni la falta de orgullo y propósito en el trabajo. Persiste una diferencia casi equivalente incluso entre los que obtuvieron las mejores puntuaciones en cuanto a flexibilidad en el tiempo y cantidad de trabajo (ver los cuadros asociados). Quienes obtuvieron malas puntuaciones en carga de trabajo y flexibilidad de horarios (puntuaciones de 1 a 3), pero altas puntuaciones de 7 a 9 en relaciones con colegas y orgullo y propósito en el trabajo, obtuvieron puntuaciones MHQ de 66 y 79, respectivamente (Figura 3), lo que no era muy diferente de tener buenas puntuaciones en ambas.

En marcado contraste, los que indicaron buenas puntuaciones para la carga laboral y la flexibilidad de horarios (puntuaciones de 7 a 9), pero malas puntuaciones para las relaciones con colegas (puntuaciones de 1 a 3), obtuvieron valores sustancialmente más bajos en el MHQ, de 35 y 29, respectivamente. Por lo tanto, el equilibrio entre la vida laboral y personal no compensa las buenas relaciones ni el orgullo y propósito en el trabajo. Por otra parte, las personas se ven menos afectadas por una mayor carga laboral y la falta de flexibilidad de horarios cuando mantienen buenas relaciones con sus colegas y se sienten orgullosas y motivadas por lo que hacen.

Figura 3: Impacto de diferentes perfiles de cultura laboral, medidos por la puntuación promedio del MHQ



iii. Síntomas específicos de salud mental asociados a una cultura laboral deficiente

Aquí informamos acerca de los síntomas o capacidades que tienen un efecto más significativo según cada factor de cultura o estructura laboral, cuando se controla por los otros factores.

Quienes indican tener vínculos débiles con sus colegas (pero evaluaron otros factores como altos), tuvieron los recuerdos más traumáticos, remordimiento y autoculpa, pensamientos no deseados, extraños y sentimientos de tristeza y desesperanza comparados con quienes tenían buenas relaciones con sus colegas (Figura 4a). Además, otros aspectos como planificación y organización y habla y lenguaje, también fueron evaluados más negativamente por quienes tienen vínculos débiles con sus colegas.

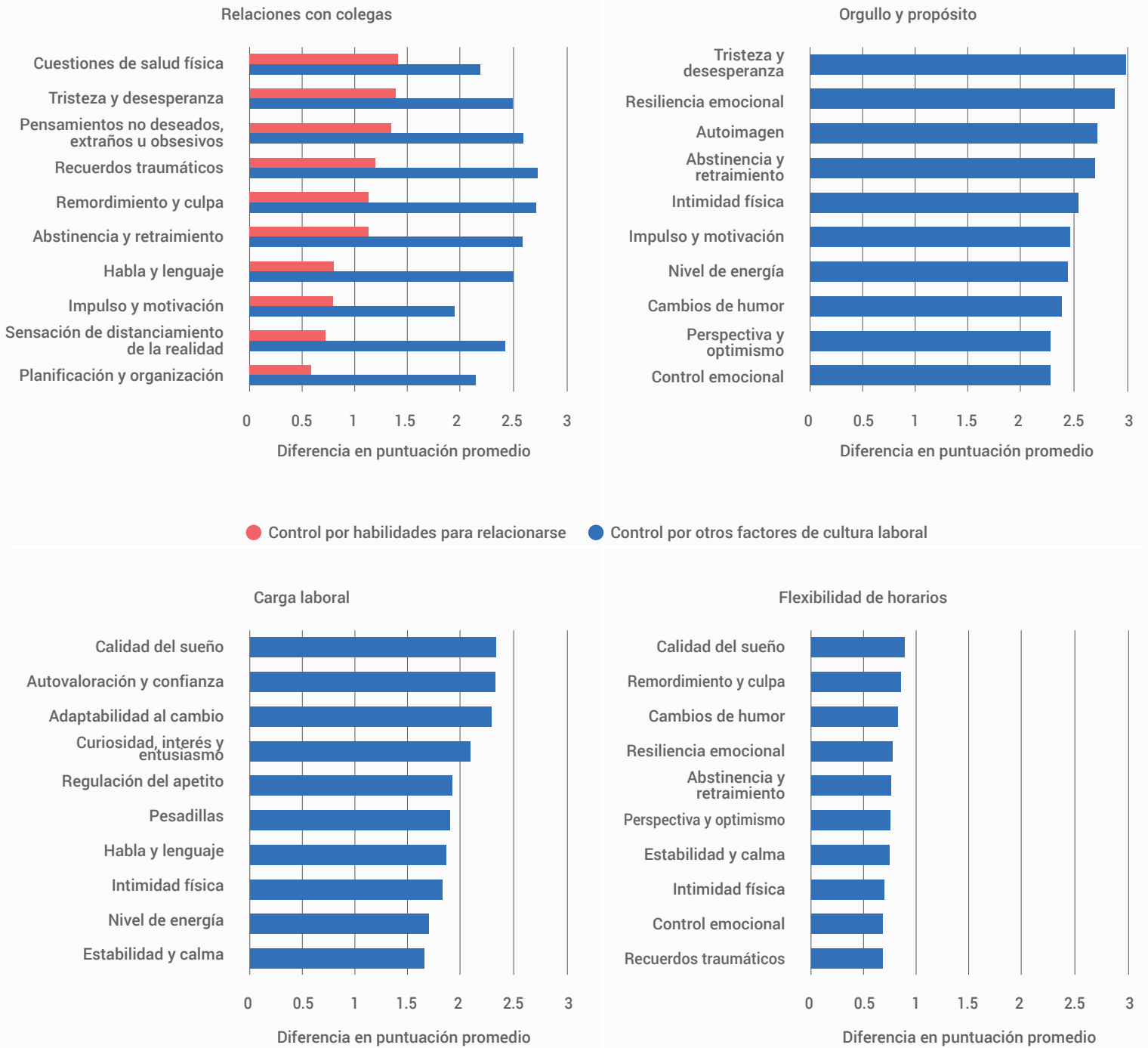
Esto sugiere una relación recíproca entre la cultura laboral y las propias capacidades de los individuos con respecto a las relaciones y el trabajo, en la que quienes tienen mejores capacidades y habilidades para vincularse pueden vivir la cultura en el trabajo de forma más positiva. Por lo tanto, controlamos la capacidad para vincularse (Figura 4a, barras color naranja) y mostramos que, aunque las diferencias en capacidades como la planificación y la organización ya no tenían tanto impacto, seguían predominando los problemas de salud física, la tristeza y la desesperanza y los pensamientos no deseados.

Las personas que no se sienten orgullosas ni motivadas por su trabajo (pero que obtienen buenos resultados en otros factores) también mostraron un aumento de la tristeza y la desesperanza, pero asimismo indicaron una disminución de la resiliencia emocional y la autoimagen, así como menor impulso, motivación y energía (Figura 4b).

Por el contrario, la carga de trabajo excesiva afectó principalmente el sueño, lo que provocó problemas para regular el apetito, pesadillas y una disminución de la estabilidad y la calma (Figura 4c). La falta de flexibilidad de horarios tuvo por sí sola el impacto menos significativo, mientras que la calidad del sueño también encabezó la lista (Figura 4d).

Figura 4: Problemas y capacidades específicos asociados a factores de la cultura laboral

Los problemas y capacidades individuales para (a) relaciones con colegas, (b) orgullo y propósito, (c) carga laboral, (d) flexibilidad de horarios. Las barras muestran la diferencia entre las evaluaciones mejores y peores (1 y 9) después de controlar por cada uno de los otros factores que se muestran.



Perspectivas e interpretaciones

Si hay un tema que emerge de este estudio, es que somos criaturas sociales y que cuantas más oportunidades tengamos para trabajar socialmente, y cuanto mejor sea esa experiencia social, mejor estaremos.

Cuando trabajamos en equipo, cuando tenemos buenas relaciones y camaradería con los miembros del equipo, cuando nos sentimos orgullosos y motivados por el trabajo que hacemos juntos y somos valorados por nuestros colegas, tenemos mejores probabilidades de prosperar que cuando trabajamos solos, no interactuamos en persona con los miembros del equipo y sentimos poco orgullo y propósito por lo que hacemos. Básicamente, como seres humanos, lo que necesitamos para prosperar no es ocio y comodidad. Más bien buscamos significado y conexiones con los demás, así como la sensación de ser valorados humanamente, aunque esto signifique trabajar más o con menos flexibilidad.

Cuando esto nos falta, nos consumen sentimientos de tristeza y desesperanza, pensamientos indeseados y extraños, una disminución del impulso y la motivación, y tenemos menos energía. Todo esto ocupa nuestro espacio mental y disminuye nuestra productividad y capacidad de trabajo.

“Como humanos, lo que necesitamos para prosperar no es ocio y conveniencia. Más bien, buscamos significado y conexiones con otros y un sentido de ser valorados de manera humana, aún si esto significa trabajar más o trabajar con menos flexibilidad.”

Se han realizado numerosas investigaciones sobre la importancia de nuestras relaciones sociales que demuestran que quienes prosperan son quienes tienen familias fuertes y amistades sólidas. Por ejemplo, el Harvard Happiness Study, que investiga qué hace que una vida sea feliz, descubrió que el único factor que «demuestra continuamente una importancia amplia y duradera» son las buenas relaciones y que «las personas que están más conectadas con la familia, con amistades y con la comunidad son más felices y están más sanas físicamente que las personas que están menos conectadas»¹⁷. Esto también se confirma en los estudios del proyecto La Mente Mundial, que demuestran que las relaciones familiares, las amistades, y el amor y preocupación que sentimos por nuestra comunidad más amplia son factores fundamentales de nuestro bienestar mental^{8,9,18}. Por tanto, no es de extrañar que la importancia de las relaciones humanas se extienda también al trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que pasamos la mayor parte de nuestras horas de vigilia en el trabajo.

"Si hay una directiva clara que emerge de los datos para las organizaciones que piensan seriamente en términos del bienestar y el desempeño de su gente, es que deben enfocarse en cómo organizar al personal como equipos efectivos con cargas laborables manejables y un claro sentido de orgullo y propósito."

Si hay una directiva clara que emerge de los datos para las organizaciones que piensan seriamente en términos del bienestar y el desempeño de su gente, es que deben enfocarse en cómo organizar al personal en equipos efectivos con cargas laborables manejables y un claro sentido de orgullo y propósito. El construir relaciones y equipos fuertes y efectivos no sucede de manera automática sino que debe ser cultivado intencionalmente. El orgullo y el propósito es un principio que debe reforzarse a nivel individual, de equipo y de compañía. Hace mucho tiempo que los equipos deportivos han reconocido la necesidad de profundas relaciones dentro del equipo, orgullo y propósito, y también la necesidad del descanso suficiente y la recuperación, como un medio para construir la capacidad mental para un alto rendimiento sostenido. No debería sorprender que los mismos principios se aplican a los equipos de trabajo de todo tipo.

La mejor parte de estar con los Warriors ha sido la camaradería en el equipo, las comidas juntos, las bromas, los vínculos que compartimos.

- Shaun Livingston

Quizá resulte obvio que esto no puede lograrse a través de una terapia individual, la suscripción a un gimnasio o unos minutos de atención plena por día. Más bien es importante que las empresas evalúen cómo sus prácticas y políticas, desde la incorporación de nuevos empleados, la formación de los líderes de equipo e incluso los sistemas para gestionar el rendimiento, conforman su cultura y su experiencia de trabajo. Para las empresas, esto tendrá repercusiones de gran alcance, desde un mayor compromiso y productividad hasta una reducción de los gastos médicos.

Métodos

El proyecto La Mente Mundial

El proyecto La Mente Mundial obtiene datos de adultos de 18 + años de edad del mundo alfabetizado con acceso a Internet a través de una amplia evaluación autoadministrada llamada MHQ³⁻⁵. Los participantes son reclutados mediante publicidad en Facebook y Google, focalizada en poblaciones en cada grupo de edad-género y geografía en 72+ países en 17 idiomas y con una gran diversidad de criterios de interés¹⁹. Los individuos responden al MHQ con el propósito de obtener sus puntuaciones de bienestar mental junto a un detallado informe que brinda orientación para la autoayuda.

Al momento, 1.000-2.000 personas por día completan la evaluación y se las suma a una base de datos dinámica. Además de las preguntas evaluadas sobre la sensación y función mental, los participantes responden a varias preguntas demográficas, sobre estilo de vida y de experiencia de vida. .

El proyecto La Mente Mundial es un proyecto de interés público que cuenta con la aprobación sobre ética del Health Media Lab Institutional Review Board (HML IRB), un Consejo de Revisión Institucional independiente que brinda garantía de protección de sujetos humanos en investigaciones internacionales sociales y conductuales ((OHRP Institutional Review Board #00001211, Federal Wide Assurance #00001102, IORG #0000850).

La base de datos del proyecto La Mente Mundial está disponible gratuitamente para investigadores en organizaciones sin fines de lucro y gubernamentales para propósitos no comerciales. Se puede solicitar acceso [aquí](#).

El MHQ

El MHQ es una singular evaluación completa del bienestar mental que consiste en 47 elementos del sentimiento y función mental incluyendo recursos positivos y también problemas que abarcan los síntomas de diez trastornos principales^{3,4}.

En el MHQ, los encuestados evalúan cada uno de estos 47 ítems utilizando una escala de 9 puntos sobre el impacto en la vida, reflejando el efecto en su propia habilidad para funcionar. Para los ítems en un espectro de positivo a negativo (ítems del espectro como autoimagen) un 1 en la escala de 9 puntos, 16 se refiere a *Es un verdadero desafío y afecta mi habilidad para funcionar*, 9 se refiere a *Es un verdadero recurso en mi vida y mi desempeño* y 5 se refiere a *A veces quisiera que fuera mejor, pero está bien*. Para

ítems con grados variables en la severidad del problema (ítems problemáticos como pensamientos suicidas): un valor de 1 en la escala de 9 puntos se refiere a *Nunca me causa ningún problema*, un valor de 9 se refiere a *Tiene un impacto constante y grave en mi habilidad para funcionar*, y un valor de 5 se refiere a *A veces me causa dificultades o angustia pero puedo manejarlo*. Los encuestados evalúan estos elementos en base a su percepción actual de sí mismos.

La puntuación del MHQ es una puntuación agregada del bienestar mental calculada de estos 47 elementos, y ubica a los individuos en el espectro de Angustiado a Prosperando, abarcando un rango posible de valores de -100 a +200⁵. Los valores negativos indican un estatus de bienestar mental con un impacto negativo significativo sobre la habilidad para funcionar (o sea, un estatus de angustiado o batallando). También provee subpuntuaciones en 6 amplias dimensiones funcionales.

El MHQ está disponible gratuitamente en línea, es anónimo, y toma unos 15 minutos para completar.

Datos utilizados en este informe

Los datos utilizados en este informe incluyeron respuestas obtenidas por el proyecto La Mente Mundial entre marzo y septiembre de 2024 (N=54.831; ver los cuadros asociados para los valores de N por edad, género y país) después de aplicar ciertos criterios de exclusión descriptos abajo. Solo se incluyeron en el análisis los países con tamaños de muestra suficientes. Los análisis finales incluyeron datos de 40.282-43.687 encuestados en 55 países.

Los campos de datos utilizados en este informe incluyeron 1) puntuaciones para las 47 preguntas sobre salud mental; 2) puntuaciones calculadas y puntuación agregada de MHQ y 3) respuestas a las siguientes preguntas sobre cultura y estructura del lugar del trabajo:

¿Trabaja como parte de un equipo?

Sí, en un equipo de menos de 5 personas

Sí, en un equipo con 5-15 personas

Sí, en un equipo con más de 15 personas

No, trabajo por mi cuenta

¿Cuáles son las principales características de su trabajo?

Trabajo físico/manual
Trabajo técnico/vocacional
Trabajo intelectual
Servicio al cliente
Cuidado de personas
Gerencia/administración de negocios
Artes visuales/escénicas
Otro

¿Cuál es su situación laboral?

Totalmente presencial
Híbrido
Totalmente remoto

¿Qué tamaño tiene su organización?

Menos de 10 personas
11-50
51-500
501 a 5.000
Más de 5.000

¿Hace cuánto que está en su trabajo actual?

0-1 años
1-2 años
2-3 años
3-5 años
5-10 años
10+ años

Por favor evalúe cuánto control y flexibilidad tiene sobre sus horarios (ej. para salir del trabajo para ocuparse de algo personal)

1 = No tengo flexibilidad o control
5 = Tengo alguna flexibilidad y control
9 = Tengo total flexibilidad y control

Por favor evalúe cuánto control y flexibilidad tiene sobre cómo hace su trabajo

- 1 = No tengo control sobre cómo hago mi trabajo; simplemente hago lo que me dicen
- 5 = Tengo algún control y flexibilidad sobre cómo hago mi trabajo
- 9 = Tengo mucho control y flexibilidad para decidir cómo hago mi trabajo

Por favor evalúe cómo se siente acerca de la cantidad de trabajo que tiene que hacer

- 1 = Me dan demasiado trabajo y no lo puedo terminar a tiempo
- 5 = Debo trabajar duro y rápido, pero es manejable
- 9 = Puedo terminar mi trabajo fácilmente en el tiempo esperado

Por favor evalúe cómo se siente acerca de la naturaleza de su trabajo

- 1 = No me significa nada y lo aborrezco
- 5 = Hay que hacerlo así que lo hago
- 9 = Siento gran orgullo y propósito en él

Por favor evalúe cómo se siente acerca de las oportunidades de aprendizaje y crecimiento en el trabajo

- 1 = No aprendo nada nuevo y no hay crecimiento
- 5 = A veces aprendo algo nuevo
- 9 = Siempre estoy aprendiendo y creciendo

Por favor evalúe la naturaleza de las relaciones sociales con sus colegas de trabajo

- 1 = Sumamente negativas y conflictivas
- 5 = Neutrales o cordiales
- 9 = Muy positivas, con amistades sólidas

Por favor evalúe la naturaleza de su relación con su gerente o supervisor/a

- 1 = Sumamente negativa y conflictiva
- 5 = Neutral o cordial
- 9 = Muy positiva, con fuerte apoyo

Por favor evalúe cuán informado/a se siente acerca de lo que ocurre en su equipo

- 1 = Soy la última persona en enterarme de nada
- 5 = Generalmente me dicen cosas importantes pero no mucho más
- 9 = Siempre tengo buena información de todo lo que está pasando

Por favor evalúe cómo percibe que su trabajo es valorado y reconocido

1 = Nadie lo nota o le importa

5 = A veces es reconocido

9 = Es valorado y reconocido

Criterios de exclusión de datos

Se excluyó a los encuestados que afirmaron que el MHQ no les resultó fácil de entender. Este criterio de exclusión se aplicó eliminando a los encuestados que respondieron No a la pregunta final del MHQ: «¿Le resultó fácil de entender esta evaluación? » También se excluyeron las evaluaciones que se completaron en menos de 7 minutos (el tiempo mínimo necesario para leer y responder al MHQ) y aquellas en las que las valoraciones de las respuestas tenían una desviación estándar inferior a 0,2, lo que indica que se seleccionó el mismo valor de valoración en los 47 ítems de valoración.

Análisis de datos y estadísticas

Se calcularon las puntuaciones promedio del MHQ, las puntuaciones dimensionales promedio y las valoraciones promedio de cada uno de los 47 problemas y funciones mentales evaluados para todos los encuestados en conjunto y para cada grupo de edad y sexo por separado, y las medias globales se construyeron como medias ponderadas de la prevalencia de edad y sexo. Estos valores medios, así como las desviaciones estándar, los valores N y los valores P para todas las comparaciones se muestran en los cuadros de datos asociados.

Referencias

1. Song, Z. & Baicker, K. Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial. *JAMA* **321**, 1491–1501 (2019).
2. Fleming, W. J. Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal* **55**, 162–182 (2024).
3. Newson, J. J. & Thiagarajan, T. C. Assessment of Population Well-Being With the Mental Health Quotient (MHQ): Development and Usability Study. *JMIR Ment Health* **7**, e17935 (2020).
4. Newson, J. J., Pastukh, V. & Thiagarajan, T. C. Assessment of Population Well-being With the Mental Health Quotient: Validation Study. *JMIR Ment Health* **9**, e34105 (2022).
5. Newson, J. J., Sukhoi, O. & Thiagarajan, T. C. MHQ: constructing an aggregate metric of population mental wellbeing. *Population Health Metrics* **22**, 16 (2024).
6. Sapien Labs. *Age of First Smartphone/Tablet and Mental Wellbeing Outcomes*. <https://sapienlabs.org/age-of-first-smartphone-tablet-and-mental-wellbeing-outcomes/> (2023).
7. Sapien Labs. *Ultra-Processed Food Consumption and Mental Wellbeing Outcomes*. <https://sapienlabs.org/consumption-of-ultra-processed-food-and-mental-wellbeing-outcomes/> (2023).
8. Sapien Labs. *Mental State of the World 2022*. <https://mentalstateoftheworld.report/> (2023).
9. Sapien Labs. *Family Closeness and Mental Wellbeing of the Internet-Enabled Young Adults in India*. <https://sapienlabs.org/wp-content/uploads/2024/06/Family-Closeness-and-Mental-Wellbeing-Report-India.pdf> (2024).
10. Harvey, S. B. *et al.* Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med* **74**, 301–310 (2017).
11. Theorell, T. *et al.* A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health* **15**, 738 (2015).
12. Law, P. C. F. *et al.* A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *Int Arch Occup Environ Health* **93**, 611–622 (2020).
13. Molen, H. F. van der, Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W. & Groene, G. de. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open* **10**, e034849 (2020).
14. Niedhammer, I., Bertrais, S. & Witt, K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72

literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* **47**, 489–508 (2021).

- 15.** Aronsson, G. *et al.* A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health* **17**, 264 (2017).
- 16.** van Veen, M. *et al.* Psychosocial work factors affecting mental health of young workers: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health* **96**, 57–75 (2023).
- 17.** Waldinger, R. & Schulz, M. *The Good Life: Lessons from the World's Longest Study on Happiness*. (Rider, 2023).
- 18.** Sapien Labs. *Mental Wellbeing, Religion and the Love You Give*. <https://sapienlabs.org/wellbeing-religion-love-you-give-report/> (2024).
- 19.** Taylor, J., Sukhoi, O., Newson, J. & Thiagarajan, T. Representativeness of the Global Mind Project Data for the United States. (2023).