



**Estudio Regional
Tendencias de
Salud Mental en
Latinoamérica
y el Caribe 2019.**

www.mercermarshbeneficios.com

Introducción





DIEGO RAMÍREZ MD.

Líder Regional de Gestión Salud Mercer Marsh Beneficios Latinoamérica y el Caribe

“Nuestro compromiso va de la mano con la productividad y la satisfacción de los empleados para alcanzar el éxito de sus organizaciones. Para eso, necesitamos una fuerza laboral saludable en todas sus dimensiones”

Según las proyecciones de la Organización Mundial de la Salud, se estima que la depresión y ansiedad, serán las primeras causas de pérdida de la capacidad laboral en los próximos 10 años a nivel global. Latino América y el Caribe no serán la excepción. En nuestra región múltiples factores siguen acelerando este proceso de deterioro de la salud mental de los empleados, como ha sido identificado en otros estudios a nivel global¹, dentro de estos factores están el estrés en el trabajo, la preocupación por la estabilidad laboral, la seguridad financiera y la presión de las redes sociales, en cuanto a hiper-comunicación y referentes de vida. Así mismo, la concentración de la población en grandes urbes y su impacto en el desplazamiento y la contaminación, son factores que impactan la salud mental de la fuerza laboral, pues habitan ciudades que han crecido en el tamaño de su población, pero no en su infraestructura.

Adicionalmente, faltan regulaciones en el sitio de trabajo que protejan a los empleados contra la discriminación, el acoso sexual y laboral, así como frente a la sobrecarga laboral o falta de recursos y tecnología, lo que hace que la carga laboral sea un factor de riesgo extra a tener en cuenta en el sitio de trabajo.

Igualmente, existen factores externos sociopolíticos como la corrupción, la violencia, los conflictos armados, la polarización política y la inestabilidad macro económica, que también generan una afectación en el bienestar mental de los trabajadores.

En lo individual, patrones de vida con altos estándares que presionan a los individuos desde el punto de vista financiero y social, el aislamiento y la separación del entorno social derivado del desarrollo y en algunos casos del desplazamiento forzado. El envejecimiento de la fuerza laboral, está relacionado con una mayor prevalencia de enfermedades crónicas, y éstas a su vez se asocian con una mayor prevalencia de condiciones en salud mental.

Nuestra ubicación geográfica nos expone a desastres naturales, que van desde inundaciones, hasta terremotos y huracanes. Somos una región llena de vida, esperanza y emprendimiento, pero a la vez expuesta a situaciones que pueden afectar la salud mental. Este es el momento para generar conciencia, ofrecer recursos y mejorar la calidad de la salud mental de nuestros empleados y sus familias.

De acuerdo con nuestra Encuesta de Tendencias Médicas Globales 2019, los problemas emocionales son el tercer factor de riesgo, que más influye en los costos médicos para los programas de salud subsidiados por los empleadores. Cerca de un 61% de los empleados en Reino Unido dicen haber experimentado algún problema emocional relacionado con el trabajo en el último año, mientras que un 33%, fue diagnosticado con alguna enfermedad mental formalmente en el transcurso de su vida laboral¹.

Actualmente, las organizaciones deben afrontar dificultades como el estigma social que se impone, a quienes admiten padecer este tipo de dolencias relacionadas con su salud mental, el pobre acceso a servicios de calidad, los altos costos de los tratamientos para estos padecimientos, así como la falta de políticas y legislación apropiadas. Esto termina por afectar el acceso a los servicios de salud mental.

Aunque ha habido un mayor reconocimiento por parte de los empleadores, frente a la necesidad de ofrecer más apoyo y una mayor legislación alrededor de la salud mental en Latinoamérica y el Caribe, aún hay brechas sobre el entendimiento del problema y las estrategias para abordarlo.

¹ Mental Health at Work Survey 2019, conducida por Mercer en el Reino Unido

Contenido del informe





Ficha técnica del estudio

Pág. 2



Información general del estudio Resultados Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe



1. Herramientas y estrategias para medir la salud mental en el lugar de trabajo.

Pág. 6



2. Gestión, iniciativas y planes de acción relacionados con la salud mental.

Pág. 14



3. Coberturas actuales para atención en salud mental en los planes complementarios de salud y los programas de salud provistos por el gobierno.

Pág. 24



4. Estrategias de coordinación, liderazgo y cultura corporativa.

Pág. 30



5. Conclusiones y recomendaciones para el corto y mediano plazo.

Pág. 36



6. Coberturas actuales para atención en salud mental en los planes complementarios de salud, beneficios que provee el empleador (Empresa) y los programas de salud provistos por la seguridad social (Gobierno) por país.

Pág. 38

Co-autores, colaboradores del estudio y contactos:

Pág. 74



Ficha Técnica

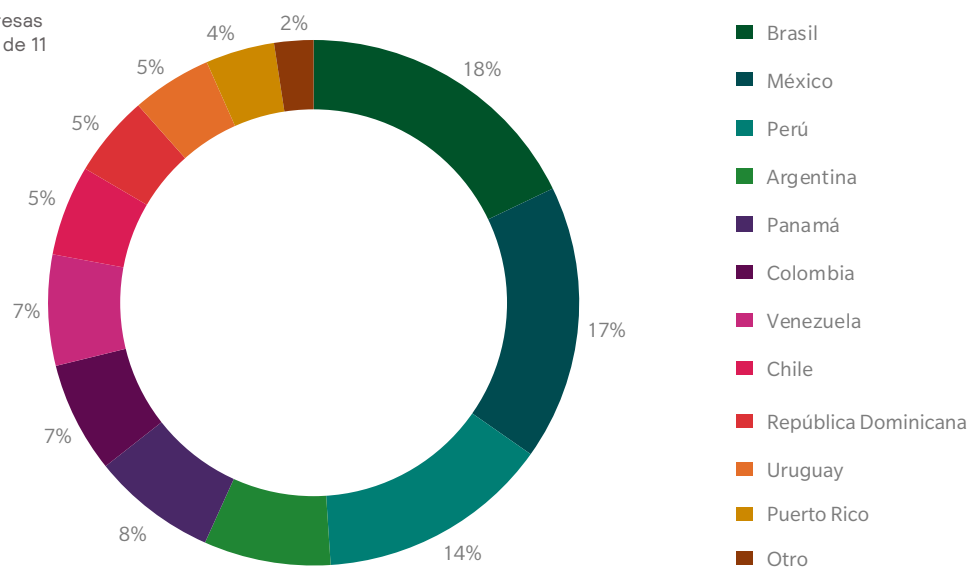




Distribución de empresas participantes por país



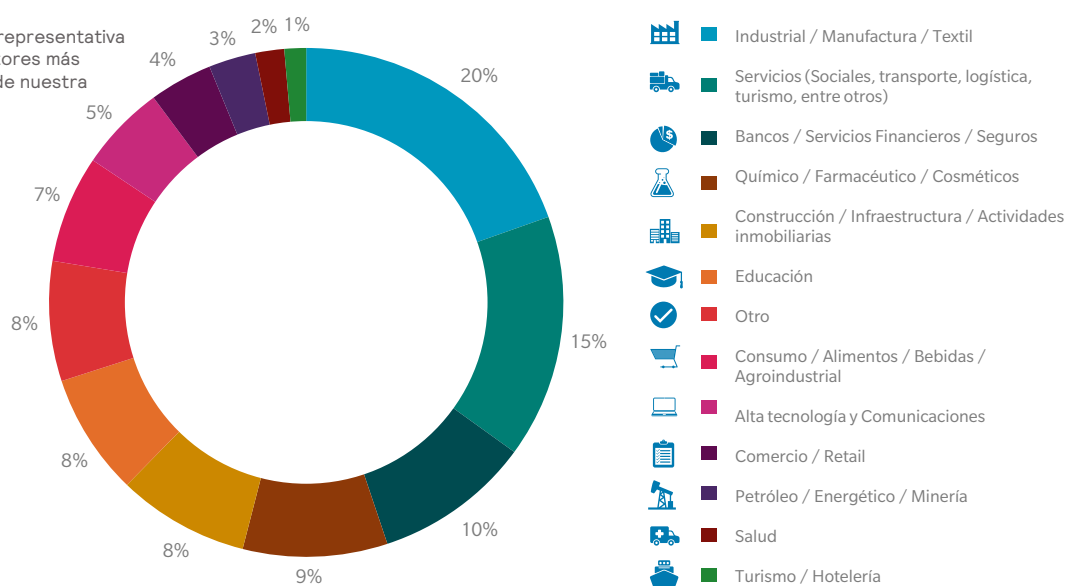
Un total de 880 empresas participantes en más de 11 países de la región



Empresas participantes por país Sectores / Industrias

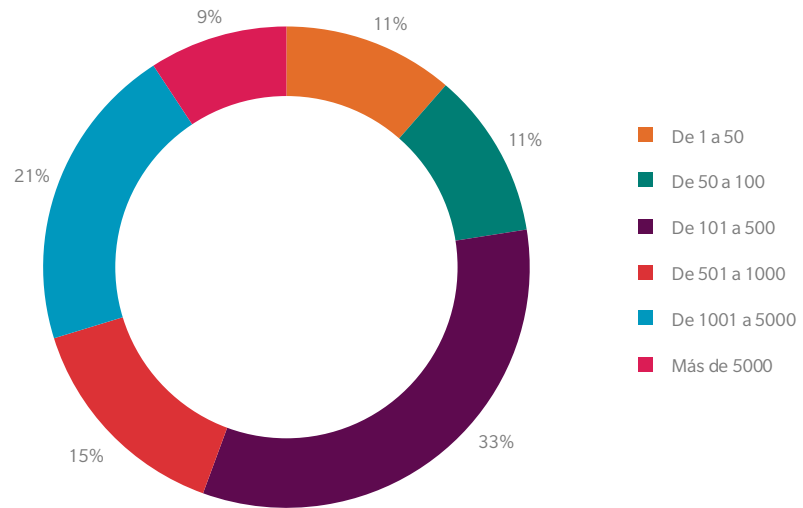


Una muestra representativa de los 12 sectores más importantes de nuestra economía



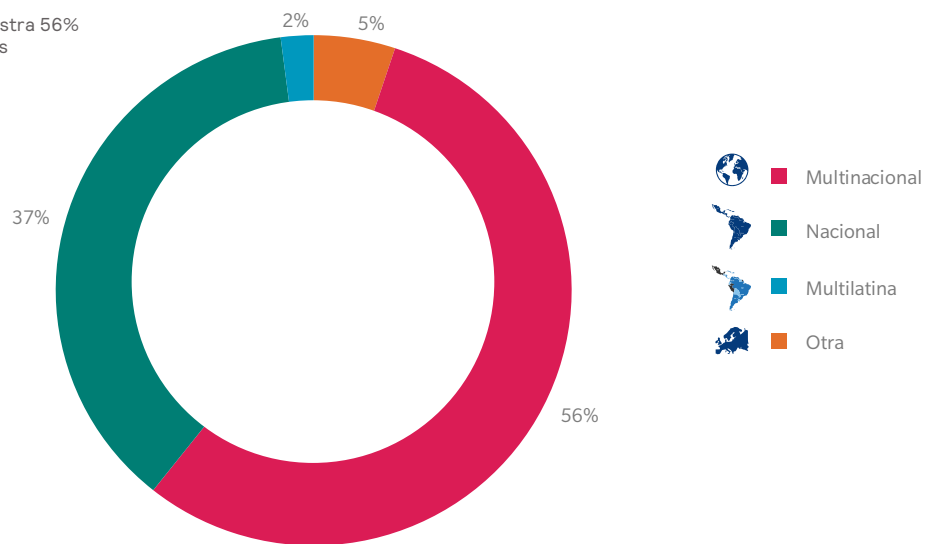
Número de empleados en las empresas participantes

- ✓ 22% de las empresas con menos de 100 empleados
- ✓ 48% entre 101 y 1000 empleados
- ✓ 30% con 1000+ empleados



Distribución por origen de la empresa

- ✓ Del total de la muestra 56% son multinacionales



Resultados Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe 2019.

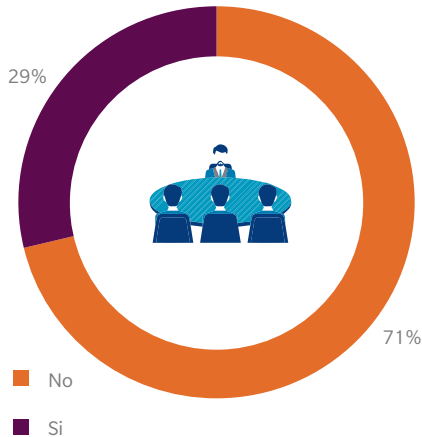
1.
*Herramientas y
estrategias para medir la
salud mental en el lugar
de trabajo.*





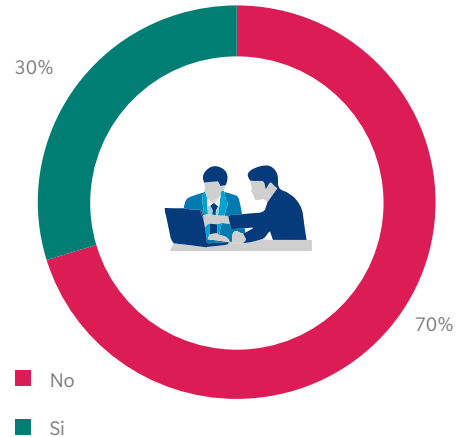
Remoción del estigma

¿Ha desarrollado durante los últimos 2 años, programas y/o actividades que permitan eliminar o remover el estigma en relación con la salud mental de sus empleados?



✓ A nivel regional una de cada tres empresas ha desarrollado algún programa o actividad para reducir el estigma

¿Ha medido los resultados de sus programas y/o actividades para reducir el estigma?

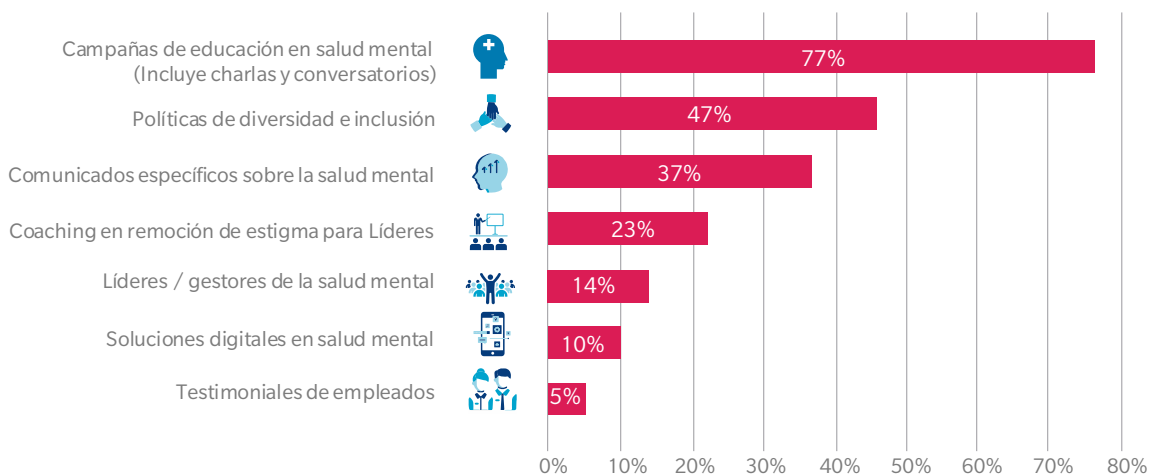


El estigma en salud mental es una de las principales barreras para poder identificar y apoyar a los empleados con problemas de salud mental, aceptar que se está deprimido o con sentimientos negativos en la esfera emocional, son interpretados como debilidad, falta de adaptabilidad y frecuentemente generan exclusión y rechazo. Por ejemplo en el

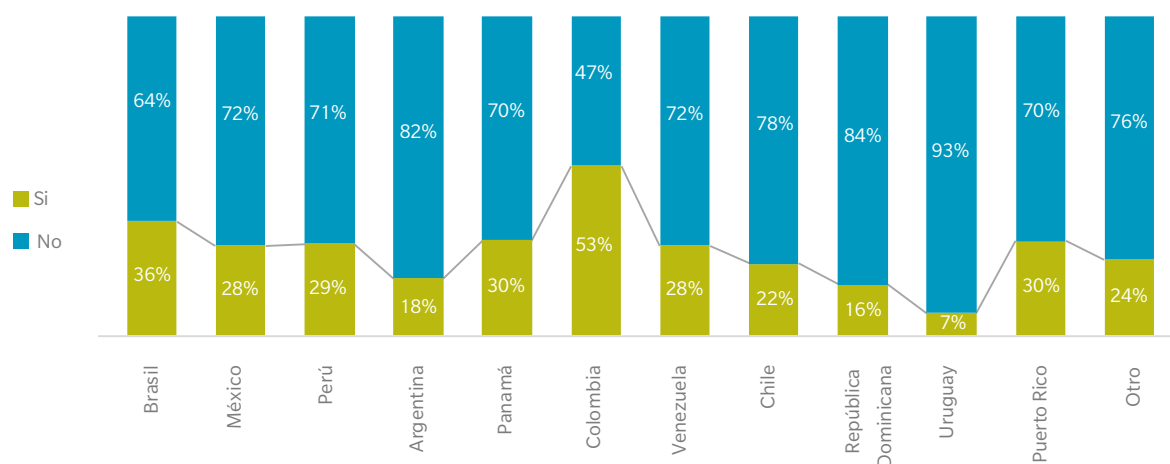
Reino Unido, solo un 16% de los empleados revelan a su supervisor que padecen de alguna condición mental, y más preocupante aún, es que el 11% de estos empleados, son sujetos a acciones disciplinarias, que pueden ir desde el despido, hasta la remoción de su cargo(1).

Para aquellas empresas que respondieron sí. ¿Qué tipo de programas y/o actividades ha desarrollado para eliminar el estigma?

✓ La educación y las políticas de diversidad e inclusión son las principales acciones para remover el estigma

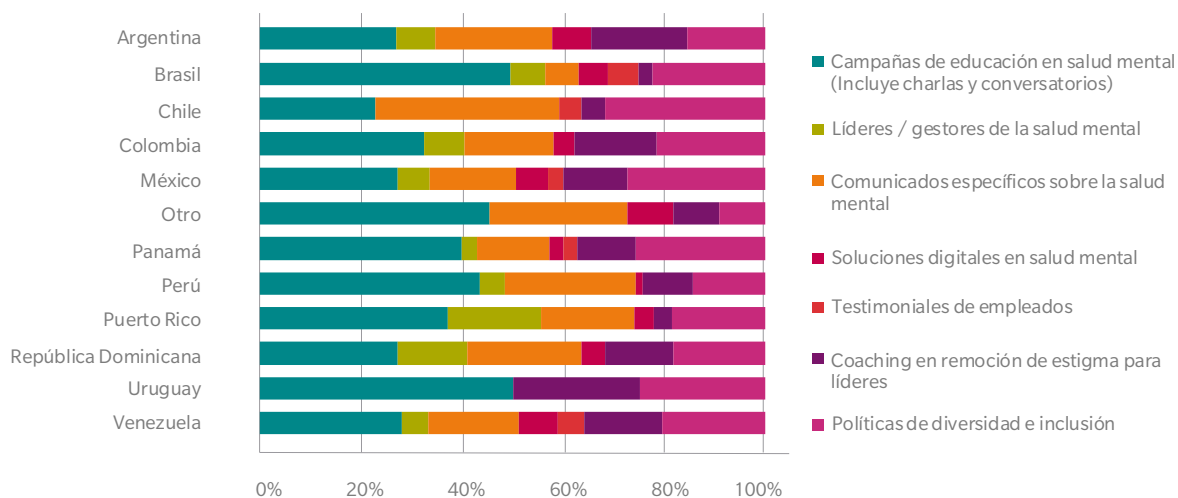


¿Ha desarrollado programas y/o actividades que permitan eliminar o remover el estigma en relación con la salud mental de sus empleados en los 2 últimos años?
Respuestas por país:



El país con la mayor prevalencia de acciones para remover el estigma en relación con la salud mental de sus trabajadores es Colombia, esto se puede explicar por el reforzamiento de las regulaciones en relación a riesgo psicosocial.

¿Qué tipo de programas y/o actividades ha desarrollado para eliminar el estigma?
Respuestas por país:



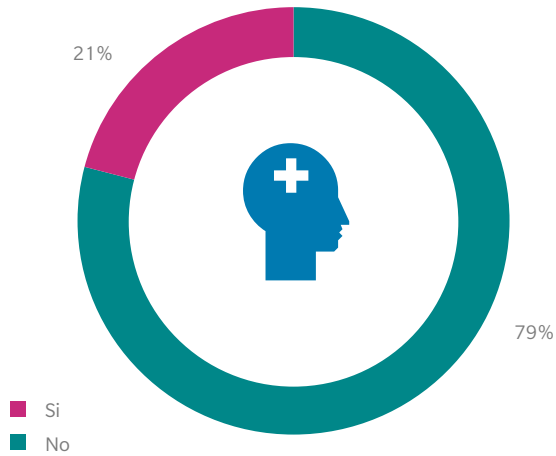


Herramientas para medir la salud mental

¿Ha llevado a cabo algún estudio para medir y/u obtener data sobre la salud mental de sus empleados en los dos últimos años?

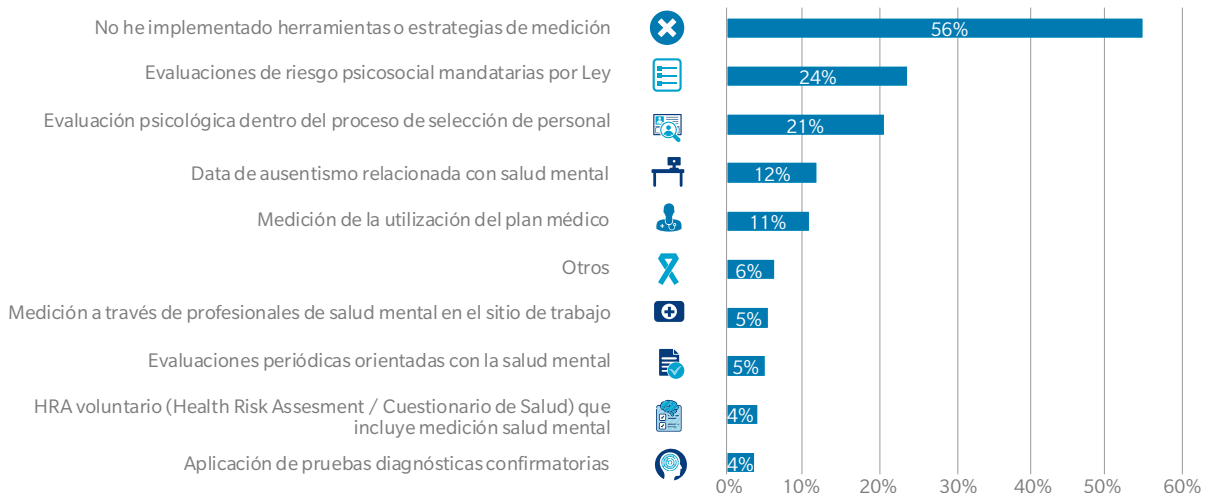
Respuesta a nivel regional:

- ✓ Una de cada cinco empresas, dice llevar a cabo algún estudio para medir la salud mental de sus empleados. Sin embargo, en el control de la siguiente pregunta más de la mitad de las empresas no ha implementado la herramienta o estrategia

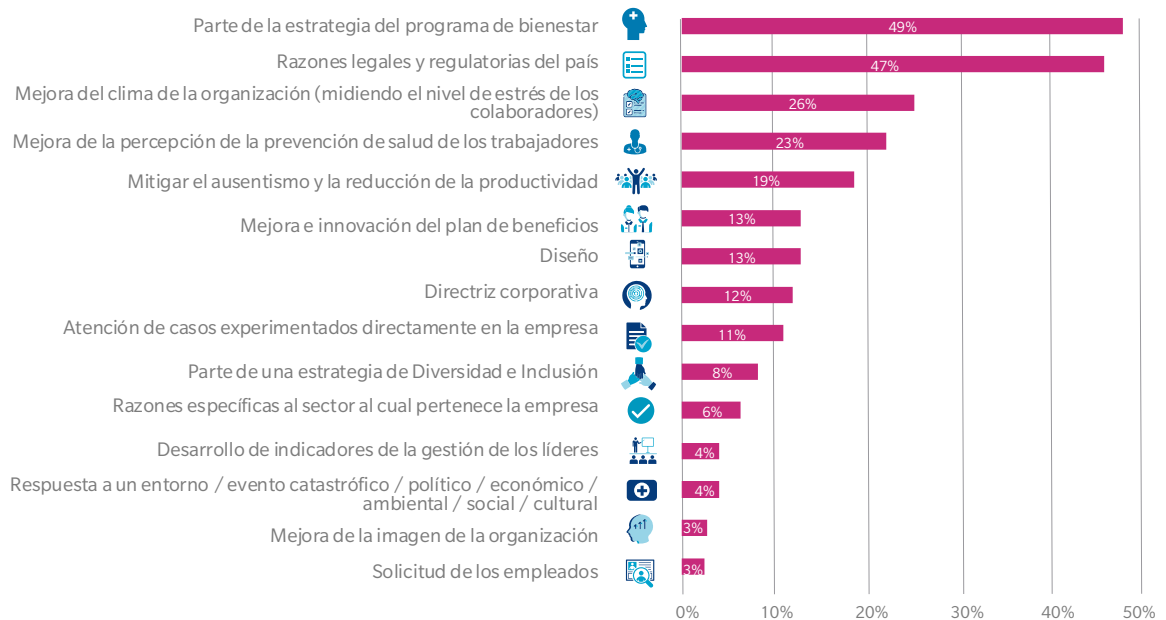


¿Qué herramienta o estrategia ha implementado para medir la salud mental de sus empleados?

Respuesta a nivel regional:



¿Cuáles son las razones por las que desarrolló estas herramientas o estrategias? Respuesta a nivel regional:



Medir la salud mental es la clave para identificar tempranamente a los individuos en riesgo y prevenir complicaciones mayores, como son el deterioro social y familiar, la falta de productividad, y en el peor de los casos, el suicidio; Es importante mencionar que cada año se suicidan casi un millón de personas, lo que supone una tasa de mortalidad “global” de 16 por cada 100.000, es decir una muerte cada 40 segundos.

En los últimos 45 años, las tasas de suicidio han aumentado en un 60% a nivel mundial. El suicidio es una de las tres primeras causas de defunción entre la fuerza laboral productiva, en edad entre los 15 a 44 años en algunos países, y la segunda causa en el grupo de 10 a 24 años. Estas cifras no incluyen los tentativas de suicidio, que son hasta 20 veces más frecuentes que los casos de suicidio consumado⁽²⁾.

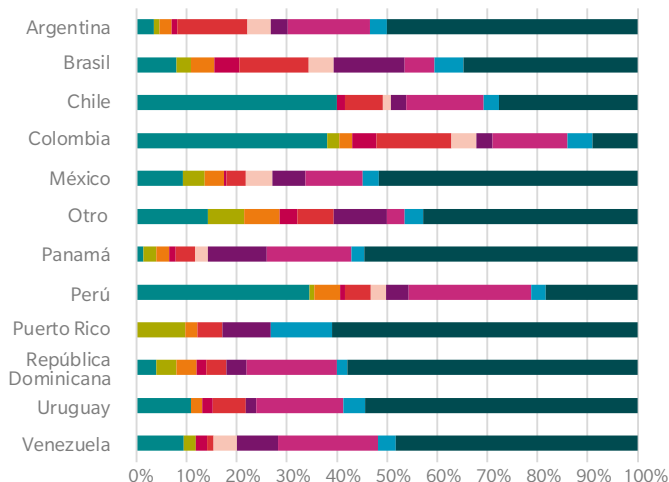
(2) https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/suicideprevent/es/



¿Ha llevado a cabo algún estudio para medir y/u obtener data sobre la salud mental de sus empleados en los dos últimos años?

Respuesta por país:

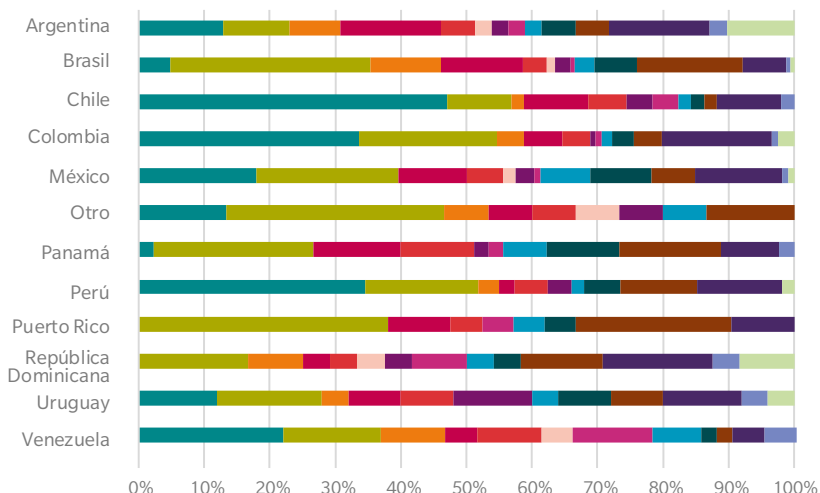
- Evaluaciones de riesgo psicosocial mandatorias por Ley
- HRA voluntario (Health Risk Assessment / Cuestionario de Salud) que incluye medición salud mental
- Evaluaciones periódicas orientadas con la salud mental
- Aplicación de pruebas diagnósticas confirmatorias
- Data de ausentismo relacionada con salud mental
- Medición a través de profesionales de salud mental en el sitio de trabajo
- Medición de la utilización del plan médico
- Evaluación psicológica dentro del proceso de selección de personal
- Otros
- No he implementado herramientas o estrategias de medición



¿Cuáles son las razones por las que desarrolló estas herramientas o estrategias?

Respuestas por país:

- Razones legales y regulatorias del país
- Parte de la estrategia del programa de bienestar
- Atención en casos experimentados directamente en la empresa
- Mitigar el ausentismo y la reducción de la productividad
- Directriz corporativa
- Solicitud de los empleados
- Razones específicas al sector al cual pertenece la empresa
- Respuesta a un entorno / evento catastrófico / político / económico / ambiental / social / cultural
- Parte de una estrategia de Diversidad e Inclusión
- Diseño, mejora e innovación del plan de beneficios
- Mejora de la percepción de la prevención de salud de los trabajadores
- Mejorar del clima de la organización (midiendo el nivel de estrés de los colaboradores)
- Mejorar de la imagen de la organización
- Desarrollo de indicadores de la gestión de los líderes



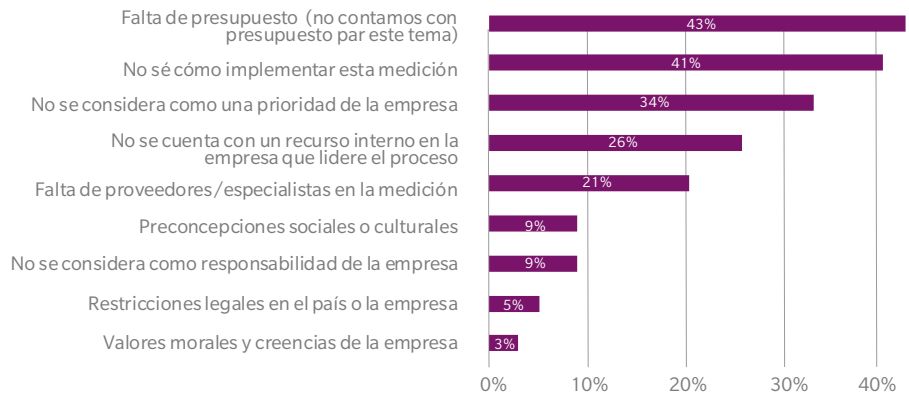
Definitivamente, los requerimientos legales en Colombia y Perú demuestran que es a través de la legislación que las empresas generan acciones consistentes para la medición. Es posible que las

empresas aún no entiendan el impacto que tiene la salud mental en la productividad y cómo ésta compromete indicadores blandos de gestión de la salud integral de los empleados.

¿Cuáles son las razones por las cuáles NO cuenta con acciones para medir la salud mental de sus empleados?

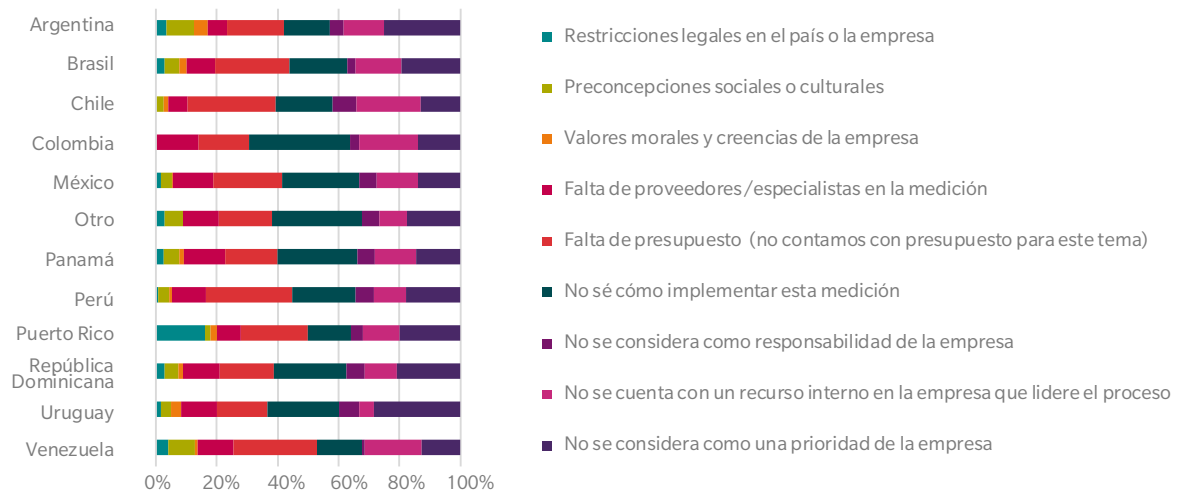
Respuesta a nivel regional:

✓ La falta de presupuesto se consolida como principal barrera en la toma de acciones de medición, pues se requiere el desarrollo de un caso de negocio, en el cual quede entendido el impacto que tiene la salud mental en la productividad, presenteísmo, seguridad y calidad de vida.



¿Cuáles son las razones por las cuáles NO cuenta con acciones para medir la salud mental de sus empleados?

Respuesta a nivel regional:



Resultados Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe 2019.

2. *Gestión, iniciativas y planes de acción relacionados con la salud mental.*

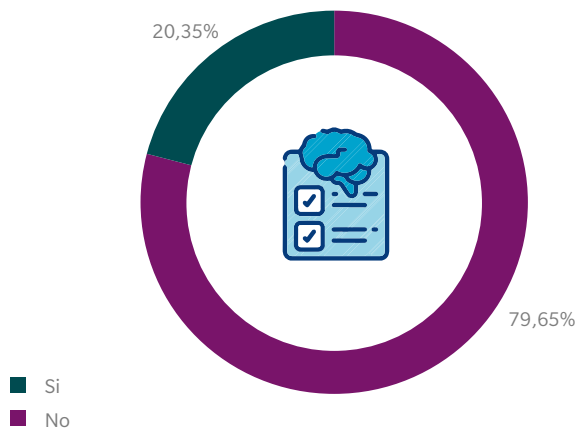




Políticas en salud mental

¿Cuenta con políticas y/o programas corporativos para la gestión de la salud mental de sus empleados?

Respuesta a nivel regional:



- ✓ Solo 1 de cada 4 empresas cuenta con políticas de salud mental y/o programas corporativos, para la gestión de la salud de sus empleados.

El futuro para las organizaciones en la región, es desarrollar programas corporativos que más allá de lo individual, abarquen lo colectivo y desarrollen una cultura organizacional sana.

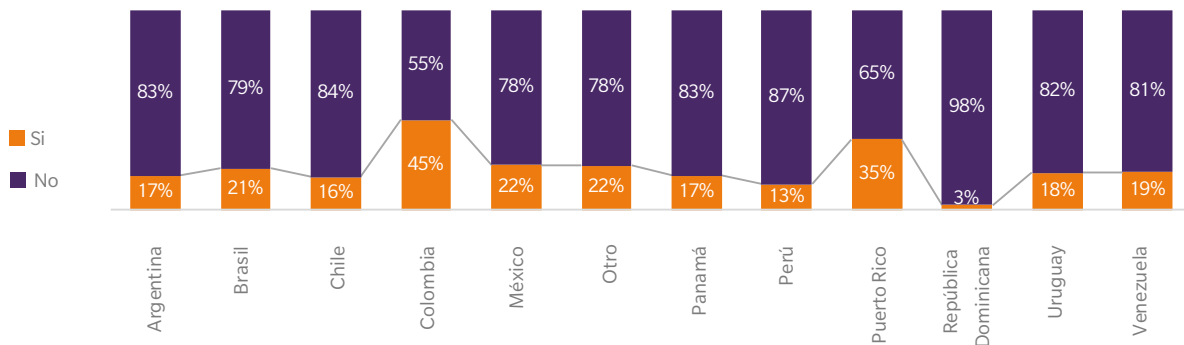
¿Qué políticas y/o programas corporativos ha implementado?

Respuesta por país:



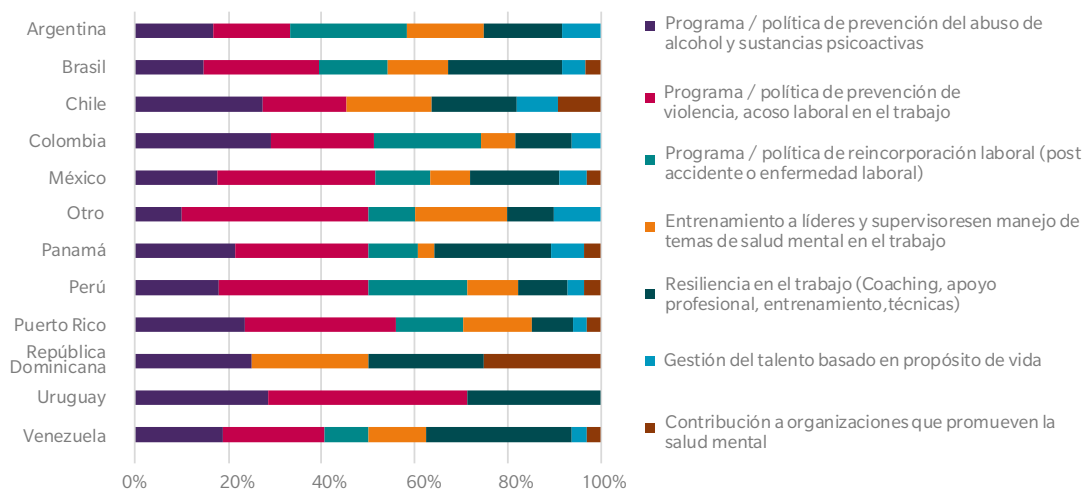
¿Cuenta con políticas y/o programas corporativos para la gestión de la salud mental de sus empleados?

Respuestas a nivel país:



¿Qué políticas y/o programas corporativos ha implementado?

Respuesta por país:

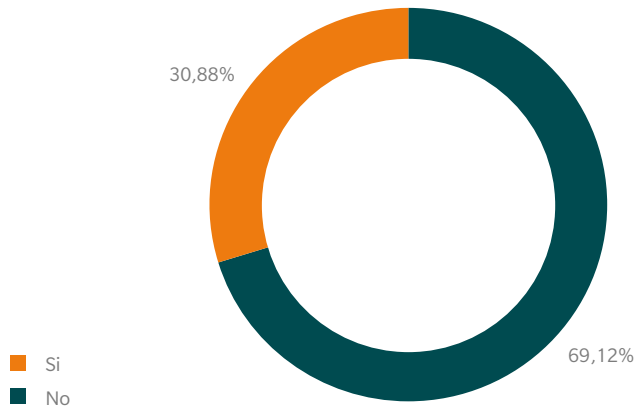




Recursos o planes de acción

¿Ofrece recursos o planes de acción para cuidar de la salud mental de sus empleados?

Respuesta a nivel regional:



✓ 1 de cada 3 empresas ofrecen algún tipo de acción para cuidar la salud mental de sus colaboradores, la mayoría de éstas son de tipo individual, enfocadas a cumplir los tamizajes requeridos por razones legales.

En cuanto a servicios, son de tipo correctivo para acceso en caso de crisis o tratamientos ambulatorios de corto plazo.

¿Ofrece recursos o planes de acción para cuidar de la salud mental de sus empleados?

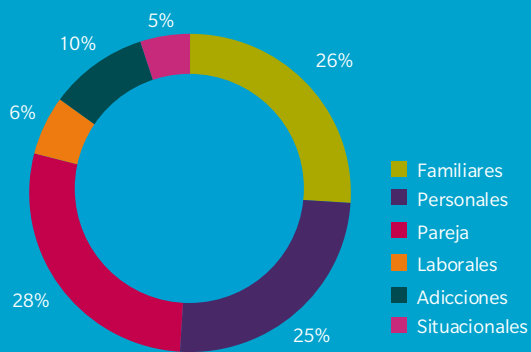
Respuesta a nivel regional:



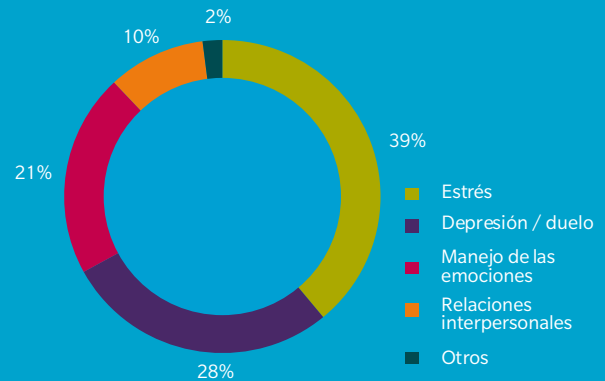
Benchmark regional Latinoamérica, resultados del Programa de Apoyo al Empleado¹

Los datos expuestos representan datos agregados de México, Colombia, Argentina, Brasil, Chile durante los últimos 5 años. Promedios obtenidos de la operación de PAE. Sobre una base de 59,000 usuarios elegibles en la región.

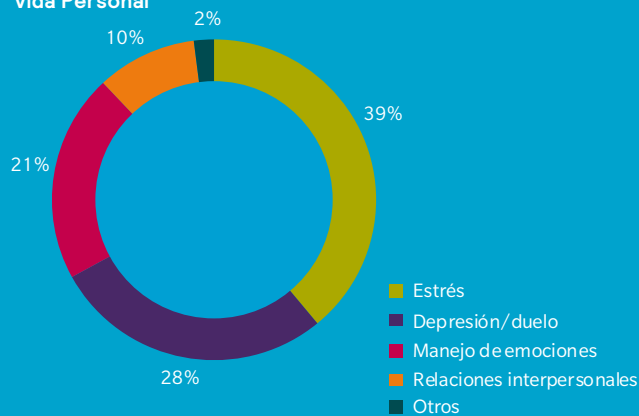
Problemáticas más comunes



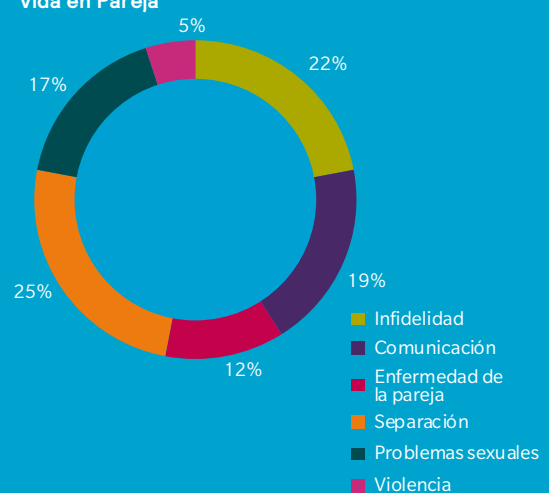
Problemas que reportan los empleados



Vida Personal

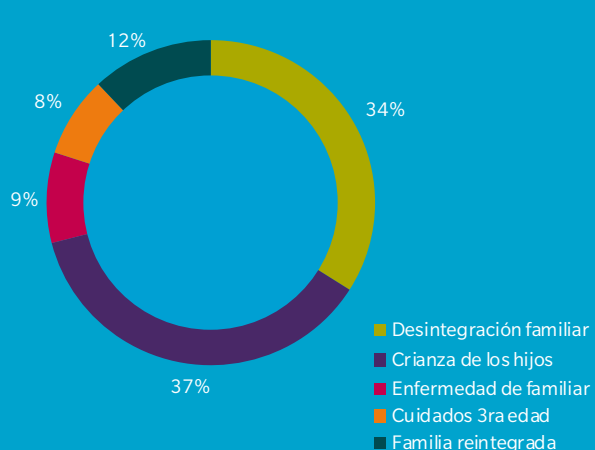


Vida en Pareja

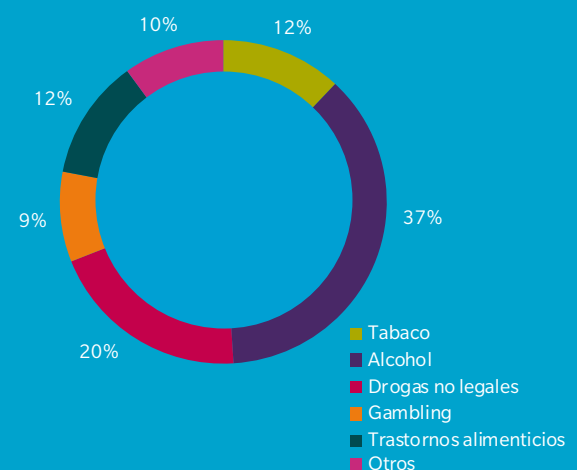


Este benchmark de utilización del PAE (Programa de Atención al Empleado), nos permite entender el espectro de aspectos que puedan afectar las salud mental de los empleados y sus familias en Latinoamérica.

Vida Familiar

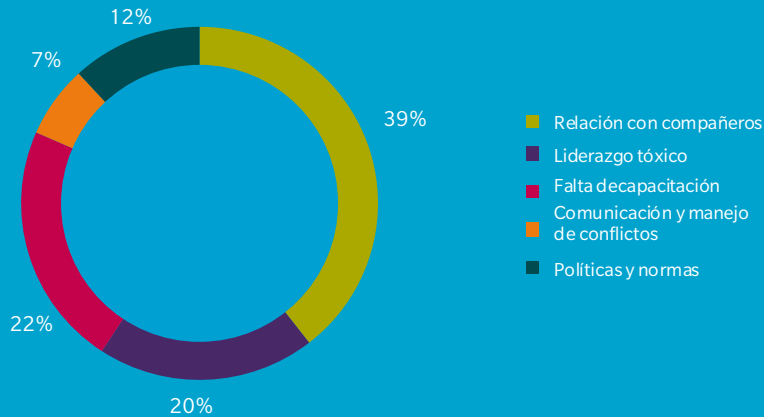


Adicciones



¹Fuente: Bienestar Empresarial México.

Vida Laboral



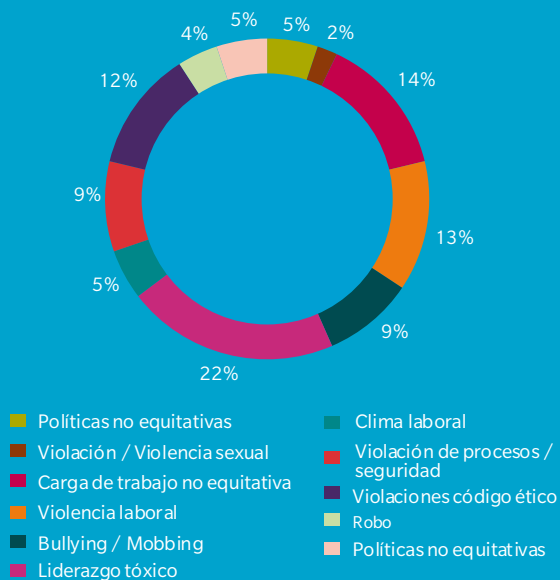
¿Por qué utilizan las mujeres el PAE en Latinoamérica y el Caribe?

- En la población femenina, los principales problemas presentados están relacionados con: Vida personal: depresión, manejo de las emociones. Vida en familia: desintegración, crianza de los hijos y Vida en pareja: separación/divorcio, comunicación y violencia.
- Los rangos de edad son de 20 a 29 y 30 a 39, en las áreas de operación, administración y ventas, que han participado en las empresas de 1 a 5 años.
- El número de horas laborales perdidas promedio en esta población es de 4.12 por semana.
- En promedio, representan el 63% de los usuarios de programas de apoyo y el 35% del centro de denuncias.

¿Por qué utilizan los hombres el PAE en Latinoamérica y el Caribe?

- En la población Masculina, los principales problemas presentados son: Vida personal: estrés, manejo de las emociones, manejo del enojo. Vida en pareja: separación/divorcio, comunicación y Vida Laboral: relación con compañeros, estrés laboral y sobrecarga de trabajo.
- Los rangos de edad son 20 a 29 y 30 a 39, en las áreas de operación, ventas y finanzas, que han participado en las empresas de 11 a 15 años.
- El número de horas laborales perdidas promedio en esta población es de 3.7 por semana.
- En promedio, representan el 37% de los usuarios de programas de apoyo y el 65% del centro de denuncias.

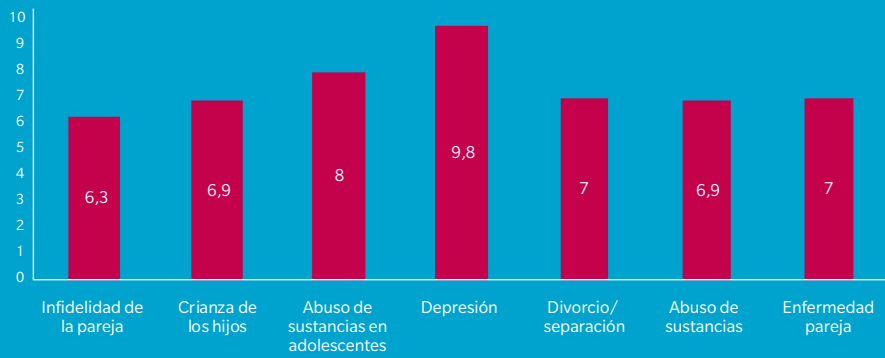
Problemas línea de denuncias



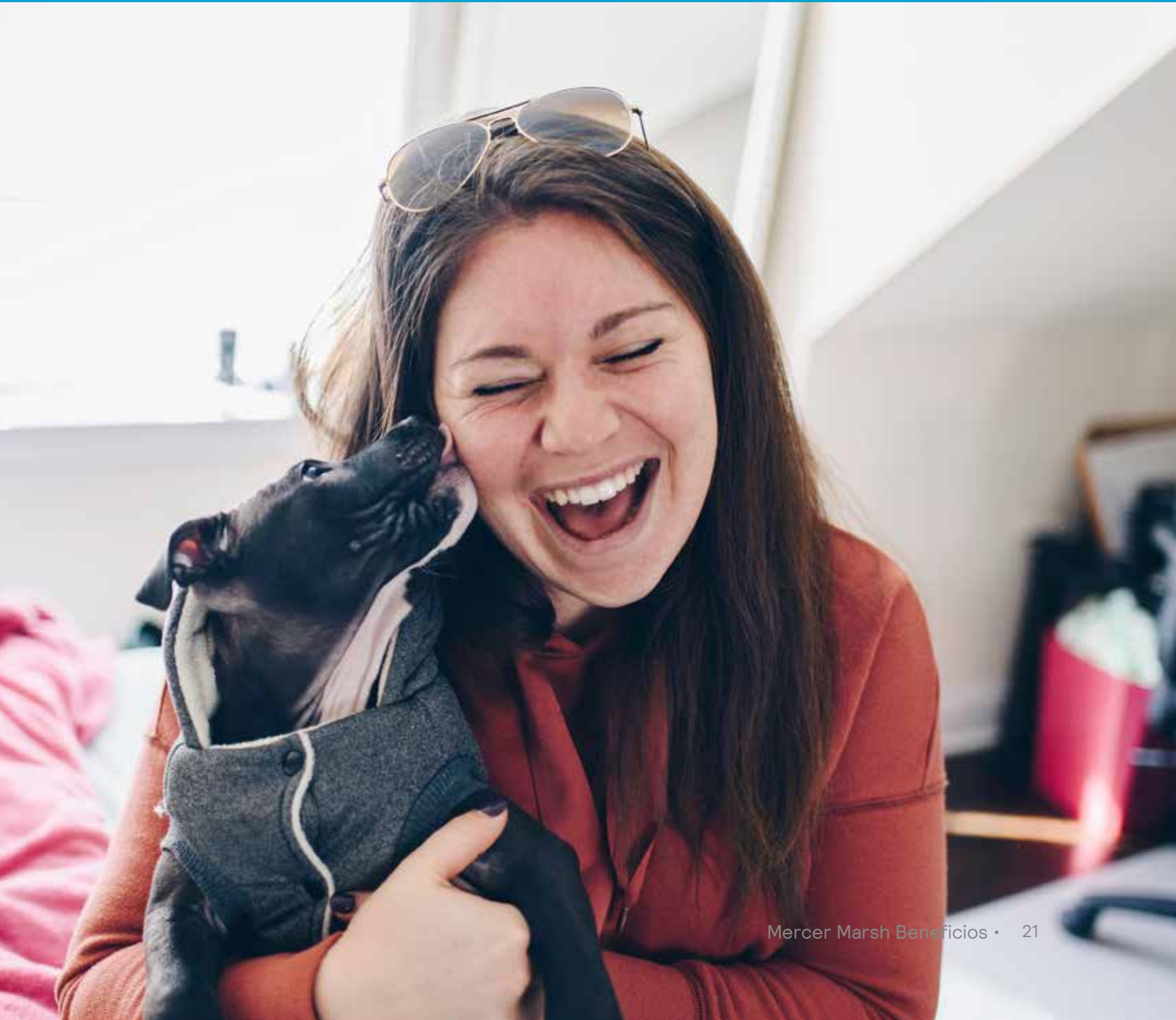
¿Quiénes sufren Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo?

- Acoso Laboral (mujeres y hombres, 20-29 y 30-39 años)
- Violencia Laboral (hombres, 20-29 años)
- Violencia Sexual (Mujeres, 20-29 y 30-39 años)
- Bullying/Mobbing (mujeres y hombres, 20-29 años)

Estimado de horas perdidas por empleado por semana durante la fase crítica*



*Desde el primer contacto hasta la semana 4

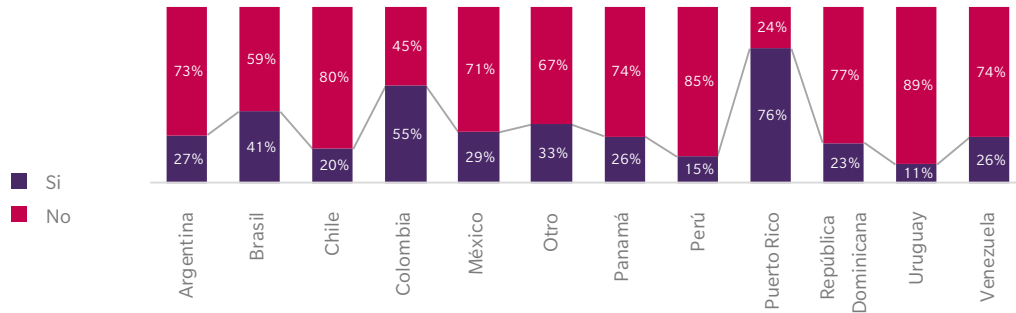




Recursos o planes de acción

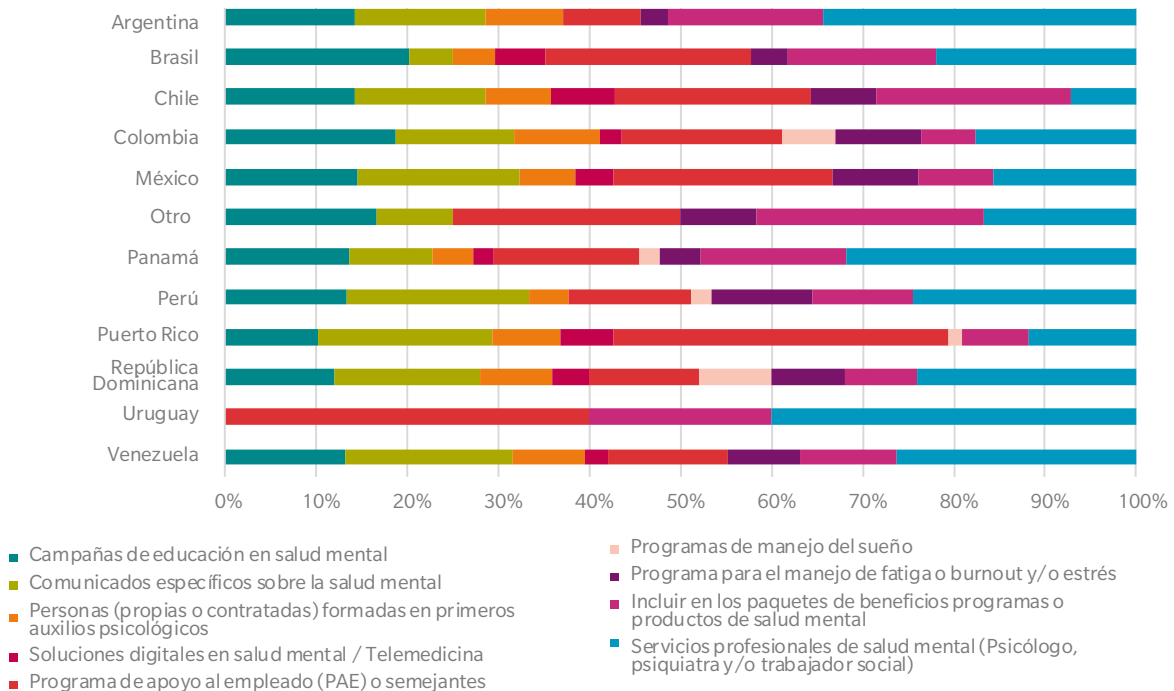
¿Ofrece recursos o planes de acción para cuidar de la salud mental de sus empleados?

Respuesta a nivel regional:



¿Ofrece recursos o planes de acción para cuidar de la salud mental de sus empleados?

Respuesta por país:





Resultados Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe 2019.

3.

Coberturas actuales para atención en salud mental en los planes complementarios de salud, beneficios que provee el empleador (Empresa) y los programas de salud provistos por la seguridad social (Gobierno).

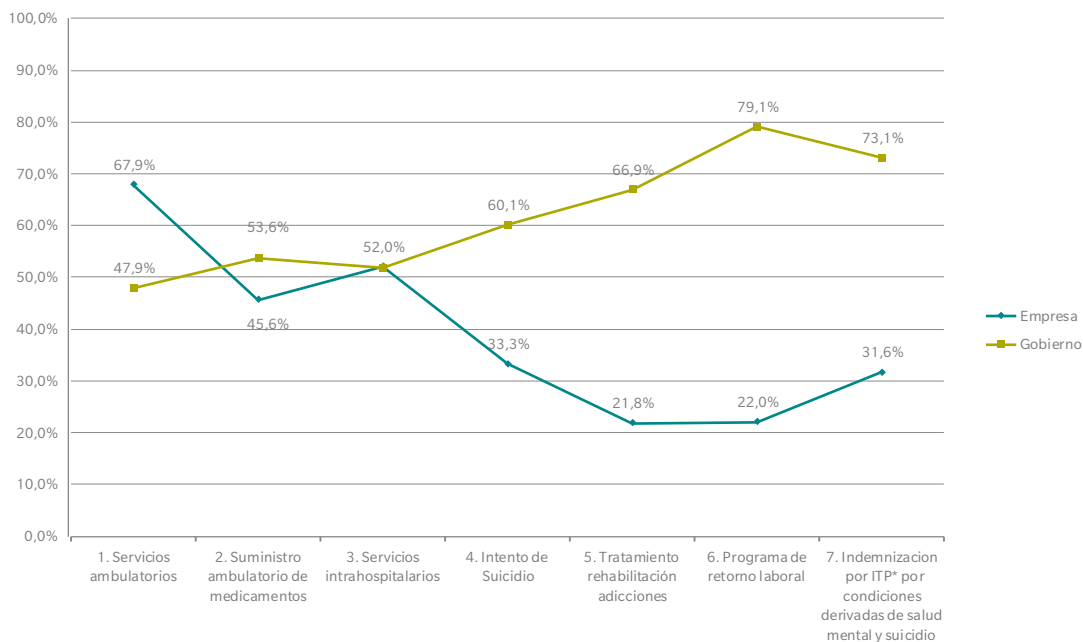




Resultados agregados - regional

Coberturas a través de Plan de Salud (Empresa) y la seguridad social (Gobierno):

Confirmar la Cobertura / Servicio que aplique actualmente



*ITP: Incapacidad Total y Permanente, ofrece algún tipo de auxilio financiero a través del seguro de vida o la seguridad social

Como hallazgo general las coberturas de los planes complementarios que ofrecen las empresas en la región de Latinoamérica y El Caribe, vemos que estos se enfocan en los servicios ambulatorios de consultas con profesionales de la salud mental, sin embargo, la prevalencia del beneficio disminuye para el suministro de medicamentos ambulatorios, servicios intrahospitalarios, tratamiento de adicciones, programas de retorno laboral y la indemnización en caso de ITP.

La seguridad social o planes que provee el gobierno están más enfocados principalmente a los servicios intrahospitalarios.

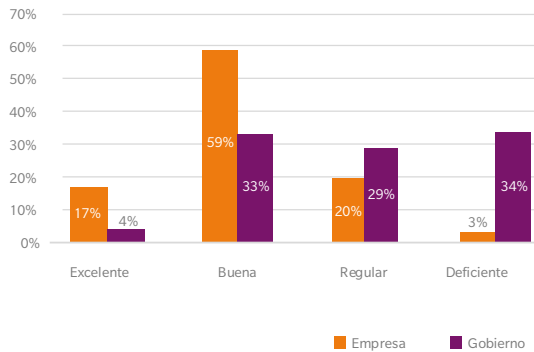
En el caso de Incapacidad Total y Permanente – ITP–, la protección financiera está delegada en las coberturas mandatorias de la seguridad social.

Uno de los principales sesgos en los planes que ofrecen las empresas a través de su programa de beneficios, es la exclusión de los servicios de mayor costo como son los servicios intrahospitalarios, el daño generado por el intento de suicidio, el tratamiento de adicciones y la ITP; dejando una gran carga financiera en el costo de bolsillo para el empleado y su familia.

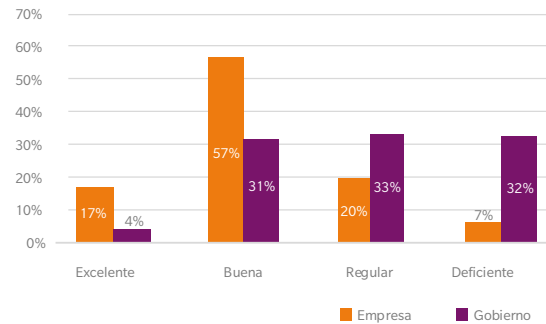
Otro sesgo importante, tiene que ver con asumir que la seguridad social cubre estos servicios, sin considerar las condiciones de accesibilidad y calidad, que realmente experimenta el empleado a través de los servicios públicos ofrecidos por el gobierno.

Percepción de calidad, accesibilidad y coberturas, comparativo beneficios que provee la empresa versus la seguridad social (Gobierno)

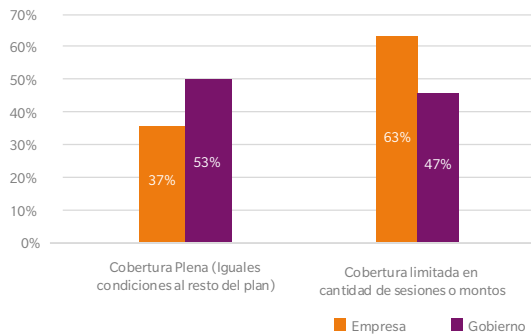
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consultas psicológicas, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



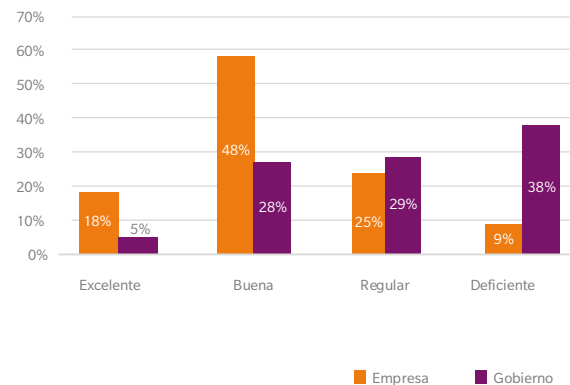
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consultas psicológicas, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



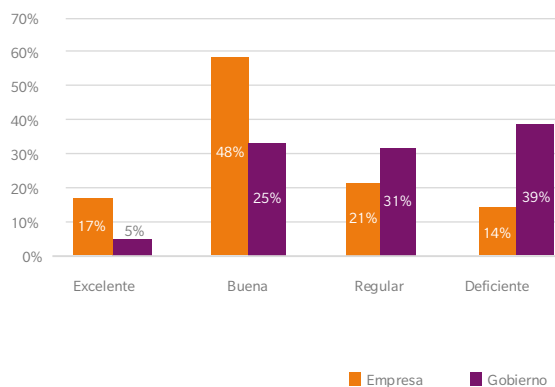
Nivel de Cobertura de los Servicios Ambulatorios: consultas psicológicas, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



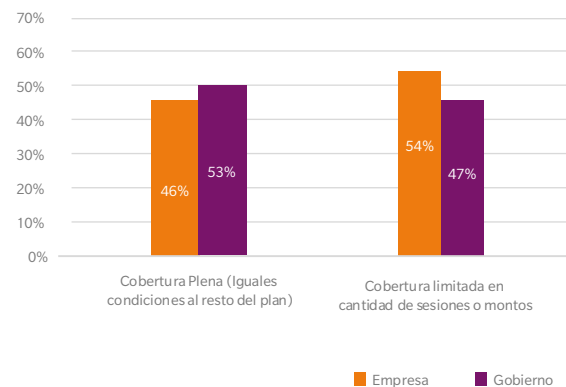
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación Para Adicciones



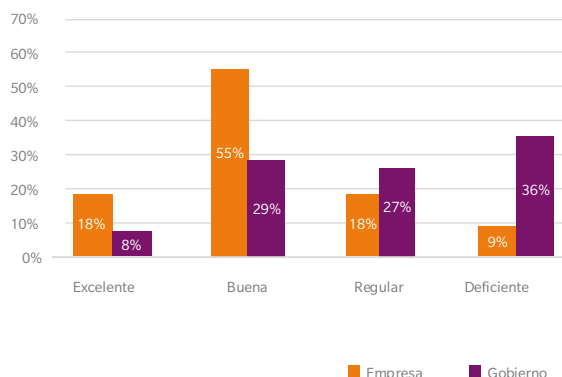
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación Para Adicciones



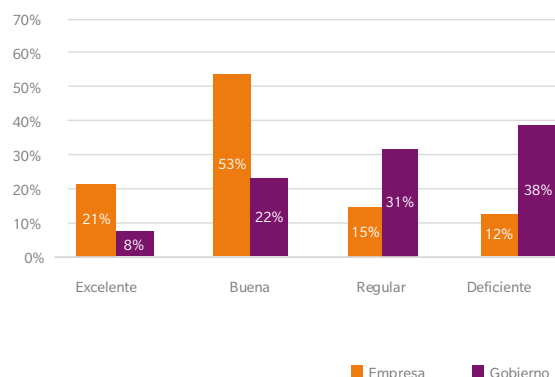
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación Para Adicciones



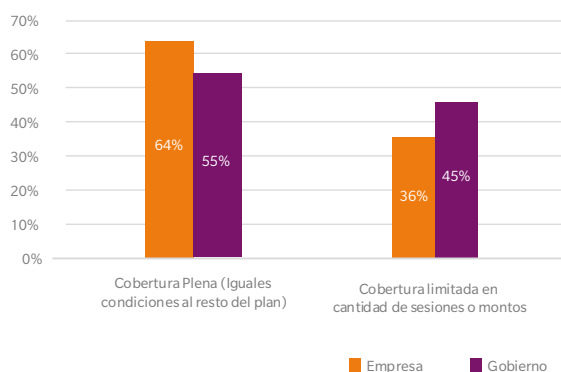
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



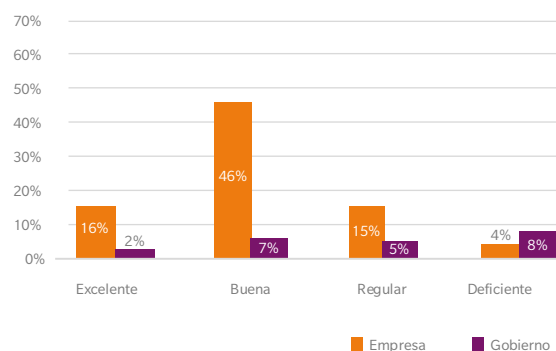
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



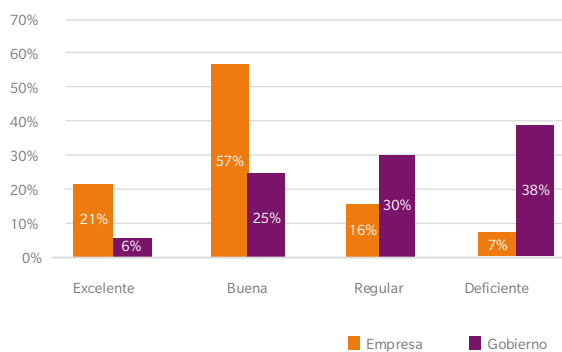
Nivel de Servicios del Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



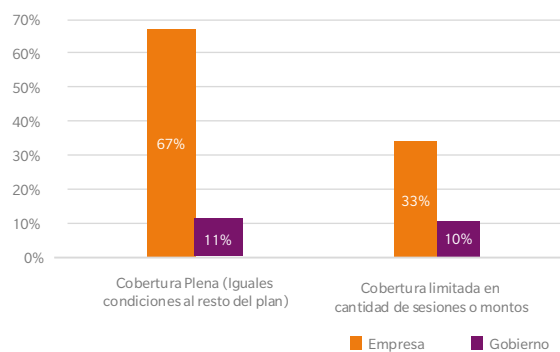
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Más del 60% de los encuestados, calificaron como regular o deficiente las condiciones de calidad y accesibilidad, para los servicios relacionados con el cuidado de la salud mental que se proveen a través de la seguridad social (Gobierno), mientras que los programas que patrocina la empresa a través de su programa de beneficios, son considerados en su mayoría como excelentes o de buena calidad.

Finalmente, aunque la cobertura previsional del seguro privado de vida para ITP es percibida de manera positiva, las coberturas son limitadas y diferenciadas con respecto a la cobertura general del seguro para otras condiciones; esto se podría corregir revisando las condiciones de las coberturas y generando endosos que puedan remover estas limitaciones como el tiempo de espera o exclusiones, también se puede explicar por la cobertura solamente por el seguro básico de vida, al no considerar el suicidio como accidente.



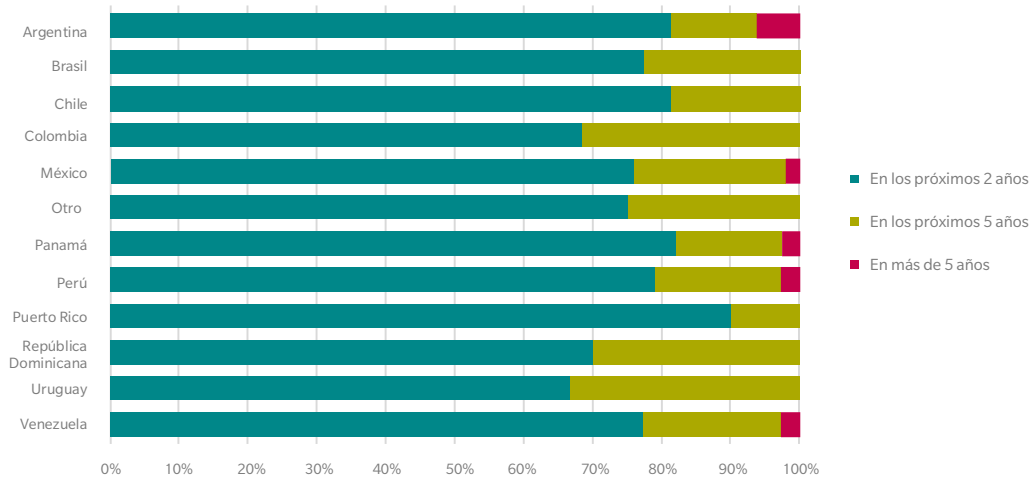
Resultados Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe 2019.

4.

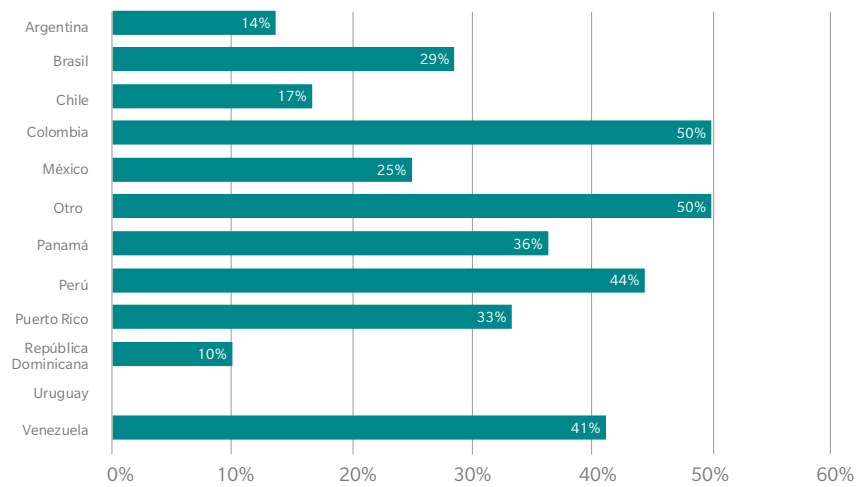
*Estrategias de
coordinación, liderazgo
y cultura corporativa.*



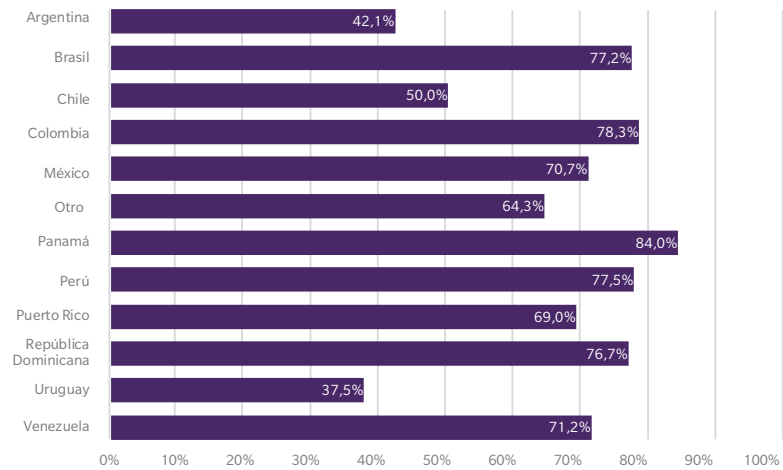
¿Desea implementar algún programa de Salud Mental? ¿Qué plazo está considerando?



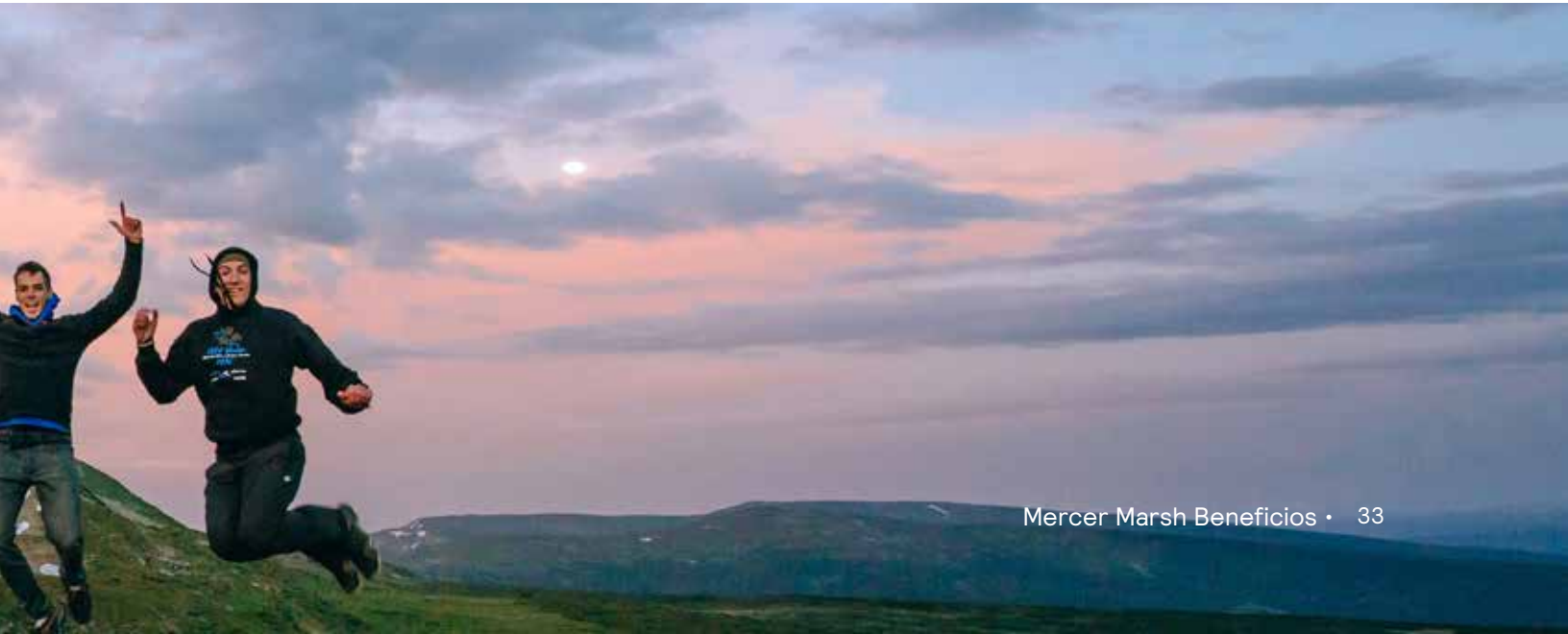
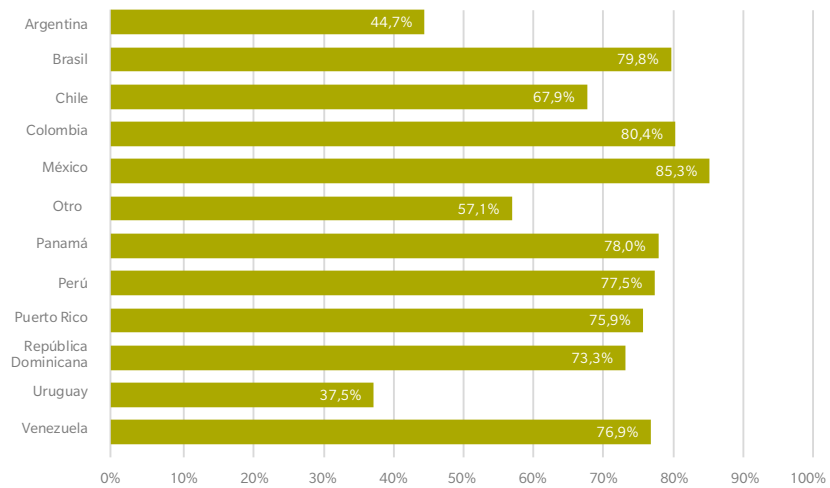
¿Realiza análisis de los registros de incapacidades médicas para identificar problemas de Salud Mental?



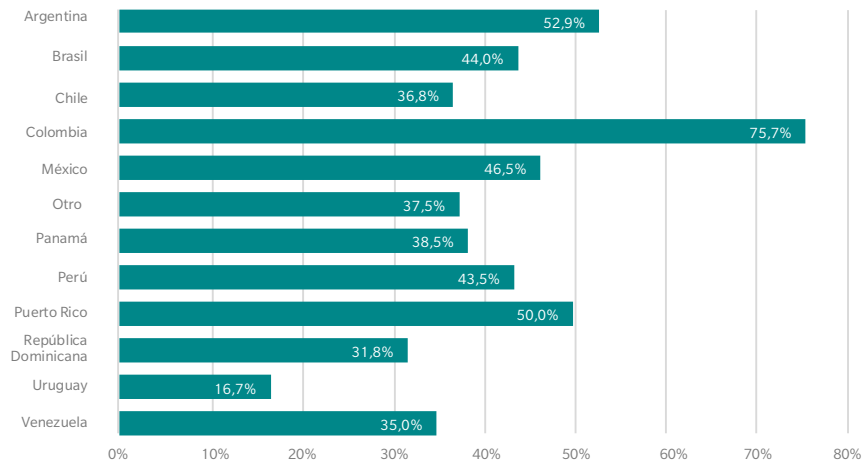
¿Los trabajadores pueden participar en la planificación de las iniciativas en Salud Mental?



¿La Dirección está comprometida y apoya de forma activa la puesta en marcha de iniciativas en el ámbito de la Salud Mental?

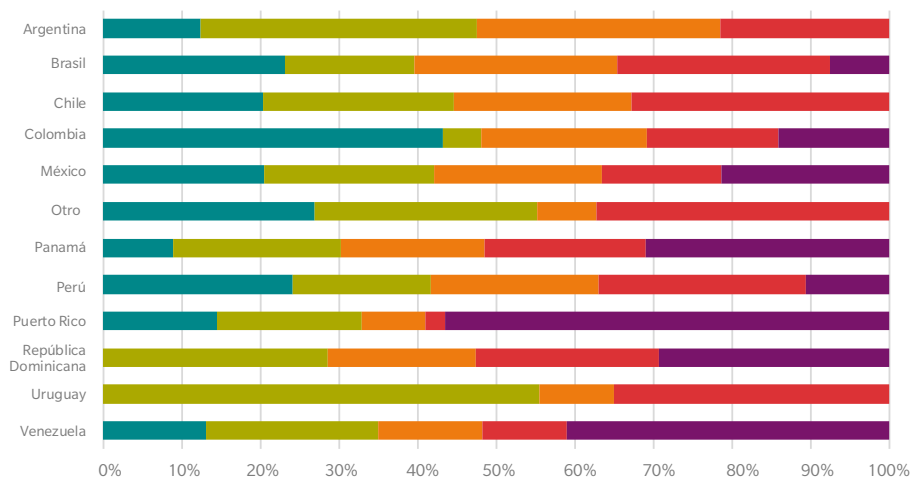


¿Existe un coordinador / responsable designado para las iniciativas de promoción de la Salud Mental?

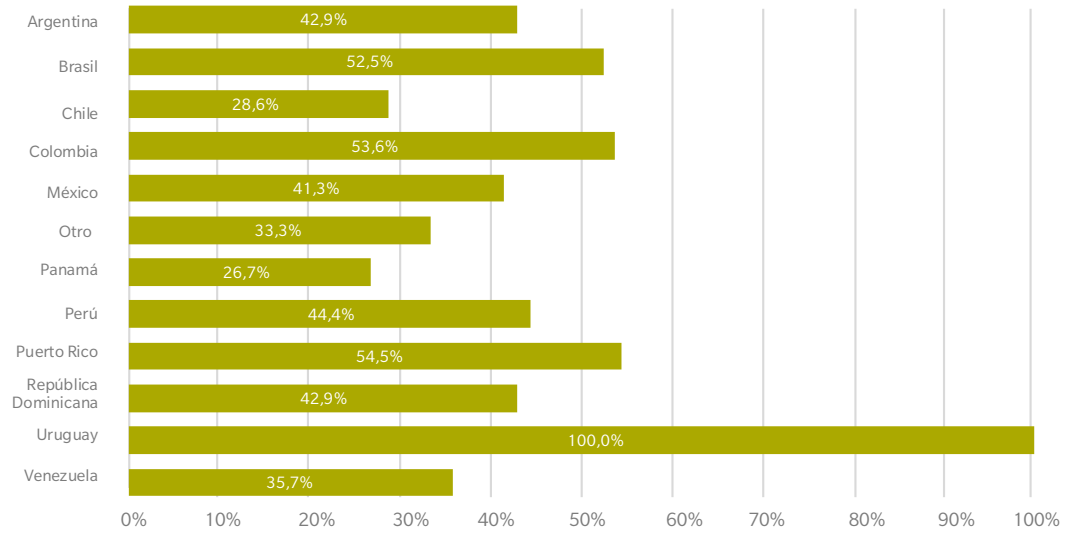


Hasta qué punto, la práctica de gestión de salud mental en su empresa...

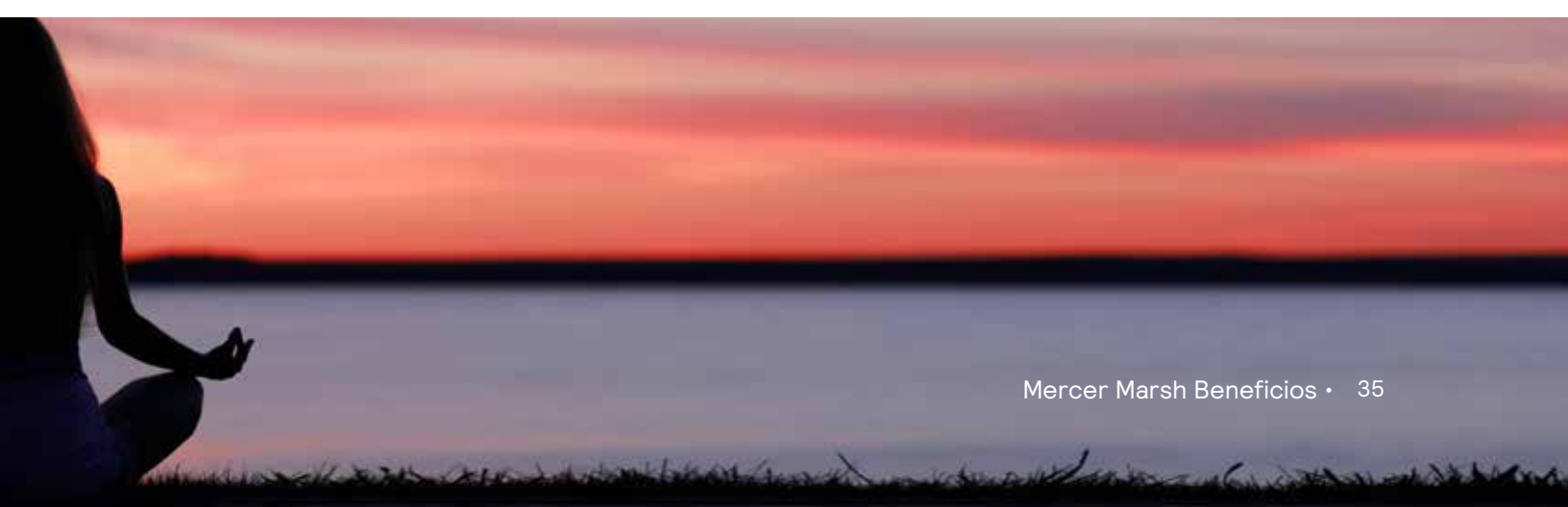
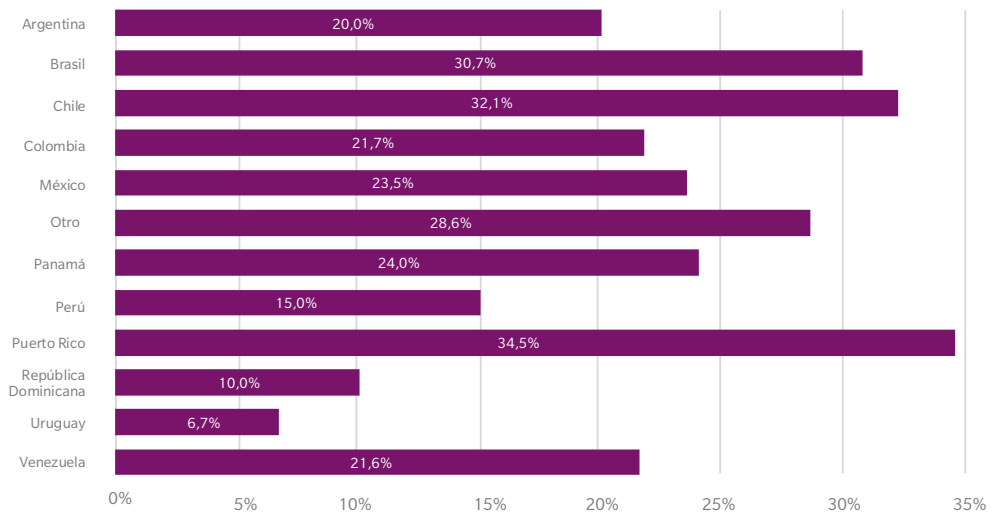
- Es una práctica en proceso de implementación / ya se han alcanzado progresos considerables.
- No se ha contemplado el tema.
- Se ha comentado pero no se le presta atención en la práctica / aún no forma parte de los objetivos de la empresa.
- Ha tenido algunos intentos aislados de implementación / no se dan muchos progresos visibles.
- Es una práctica consolidada / un objetivo alcanzado totalmente.



¿El coordinador / responsable tiene formación en Salud Mental?



¿Recibe reportes de utilización / siniestralidad de Salud Mental, por parte de los proveedores del plan médico o programa de asistencia al empleado?



Resultados Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe 2019.

5.

*Conclusiones y
recomendaciones para el
corto y mediano plazo.*



Estudio sobre Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y El Caribe

- Los países con mayores avances en la gestión de la salud mental de los empleados en la región de Latinoamérica y El Caribe son: Colombia, México, Perú y Argentina; principalmente impulsados por regulaciones laborales a nivel local.
- A través de estudio, percibimos un interés en el resto de países por generar conciencia y acciones que van mas allá de mínimo legal requerido, considerando el impacto que generan los problemas de salud mental en la productividad, compromiso de los empleados, la responsabilidad social y el impacto final en las comunidades.
- Es importante entender que la intervención de la salud mental requiere del desarrollo de programas integrales, apoyados por líderes que atiendan el ciclo completo de prevención, diagnóstico temprano, implementación de programas, cultura organizacional, coberturas competitivas en beneficios, así como los programas de retorno laboral y calificación de incapacidad.

- Dentro de los ámbitos a cargo del empleador están las políticas internas, la cultura de salud mental y bienestar, políticas de diversidad e inclusión, consistencia en los beneficios que se ofrecen, aunque no sean una practica de mercado, pero que sean relevantes para atender las necesidades de los empleados y sus familias. Finalmente, los programas de calificación y retorno laboral.
- En lo individual, es necesario educar y ofrecer recursos a los empleados para el acceso a la medición de riesgos, atención en situaciones de crisis (PAE), tratamiento y mantenimiento de la salud mental. El entrenamiento de los líderes, supervisores y la fuerza laboral en general, respecto a las políticas de diversidad e inclusión, programas contra el acoso laboral y sexual; a través de programas robustos de comunicación.
- La mayoría de las empresas tienen como principal impulsor para la gestión de la salud mental las razones legales y cumplimiento, demostrando todavía un bajo interés de invertir adecuadamente en las enfermedades mentales, y de responder a ellas en proporción a la carga, en paridad con la salud física y de acuerdo con la evidencia sobre su eficacia y costo-efectividad. En países más avanzados en programas de salud mental, por Ley se obliga a las empresas a proveer servicios de salud mental, sobre la misma base que se hace para todas las condiciones físicas, ejemplo de ellos es el “MHPA (Mental Health Parity Act)” en los Estados Unidos. La remoción del estigma y el sesgo, serán clave para la toma decisiones y cambiar en un periodo corto de tiempo el ambiente actual, alrededor de la salud mental en la región.



Resultados Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe 2019.

6.

Coberturas actuales para atención en salud mental en los planes complementarios de salud, beneficios que provee el empleador (Empresa) y los programas de salud provistos por la seguridad social (Gobierno) Por País.



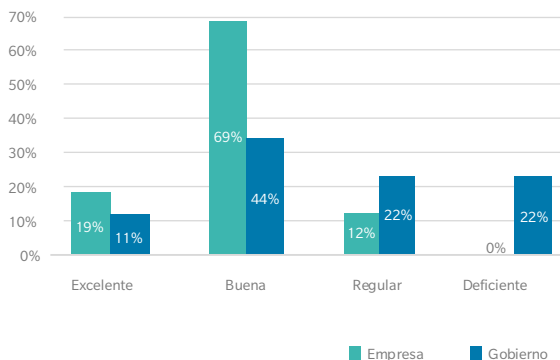


Argentina

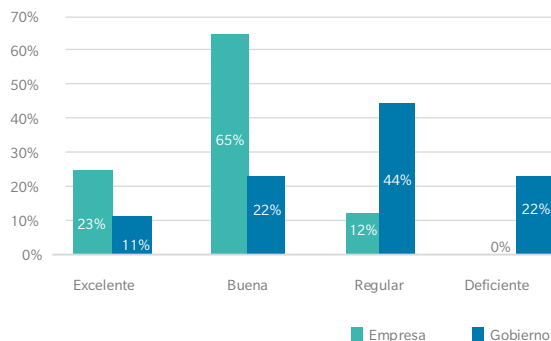


Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

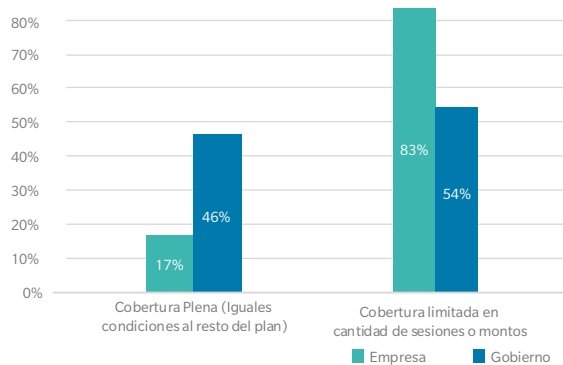
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



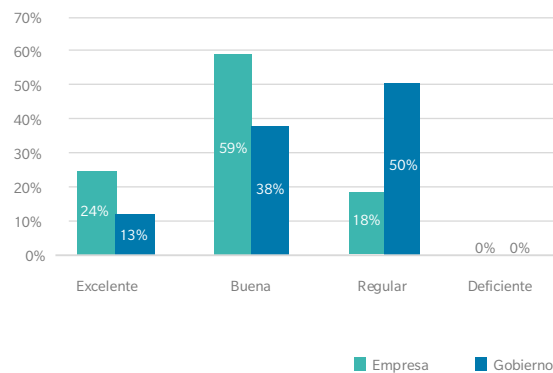
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



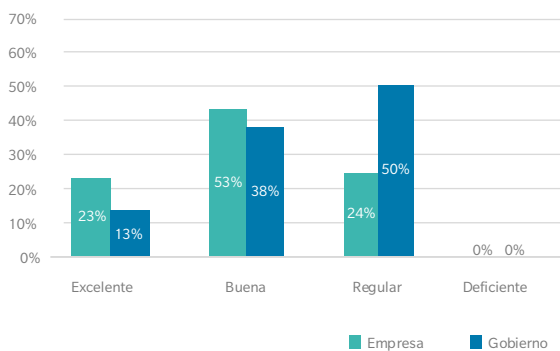
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



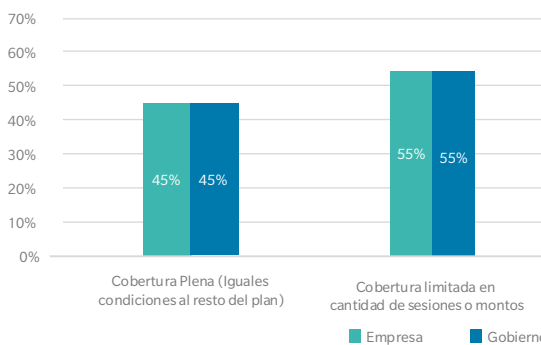
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



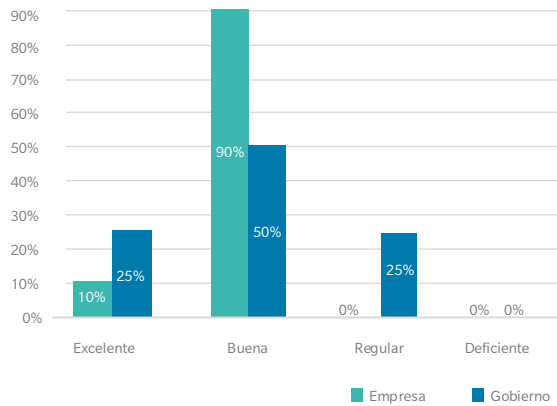
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



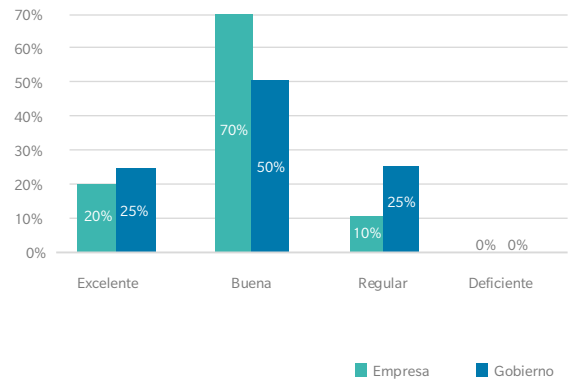
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



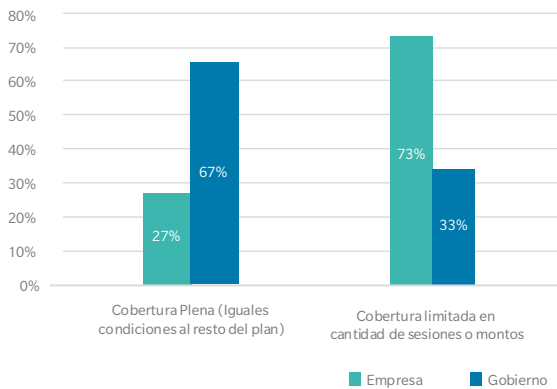
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



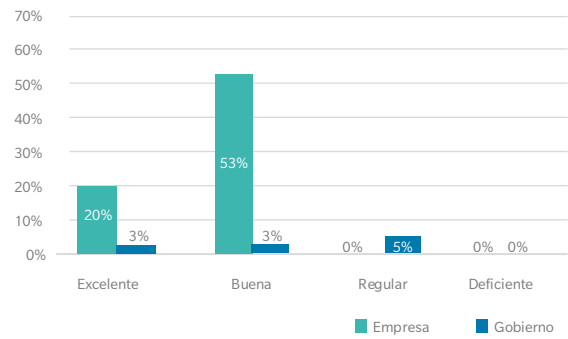
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



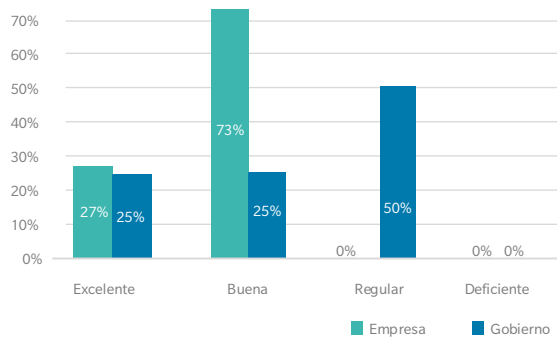
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



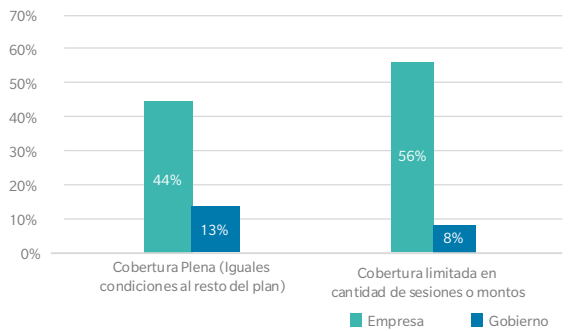
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



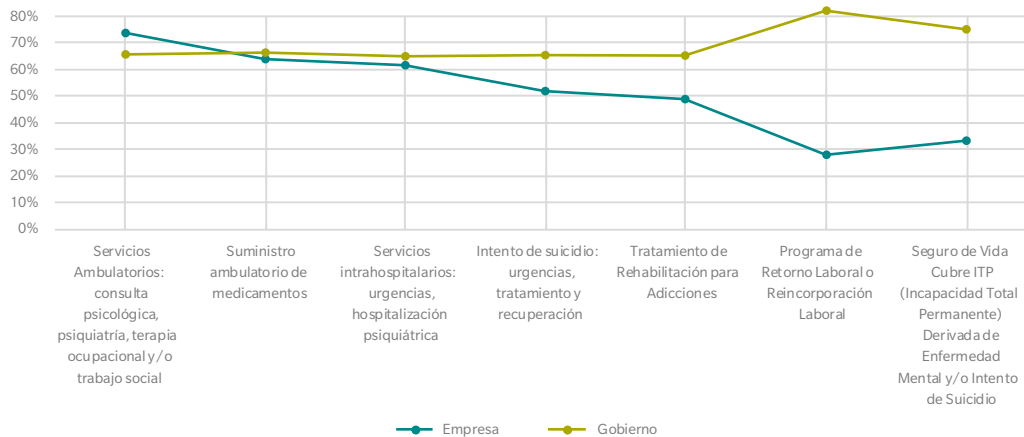
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- El 92% de las empresas ofrecen cobertura médica, la cual incluye salud mental de acuerdo con el estudio de Beneficios 2019. Existe cobertura por red o reembolso para (36) sesiones psicológicas y psiquiatría. Dentro de la red se ofrecen hasta 30 días de hospitalización. Tener una buena cobertura, no necesariamente representa que haya una buena salud mental de los empleados.
- En Argentina es importante seguir fortaleciendo programas y políticas estructuradas, que permitan remover el estigma; campañas de educación, soluciones digitales permitirían acceder a terapias y cuidado de la salud mental virtualmente, que permitan mantener la confidencialidad del empleado.
- Creemos que las empresas deberían incluir los temas relacionados con la Salud Mental en sus Programas de Bienestar de forma Integral con el resto de los Programas, para poder hacer un seguimiento con regularidad.
- Falta información para medir el impacto en el ausentismo derivado, programas de retorno laboral, es decir, todavía faltan programas a nivel corporativo en cuanto a políticas, acceso al EAP, entrenamiento a los líderes y supervisores.
- Faltan políticas para el manejo y abuso de sustancias y drogas.
- El intento de suicidio se cubre por el plan médico, sin embargo, en el seguro de vida todavía existen limitaciones en tiempos de espera por intento de suicidio para la cobertura de la indemnización.
- Algunas iniciativas sobre mindfulness, yoga, relajación se desarrollan de manera aisladas, pero no de manera estructurada dentro un programa sólido de bienestar.



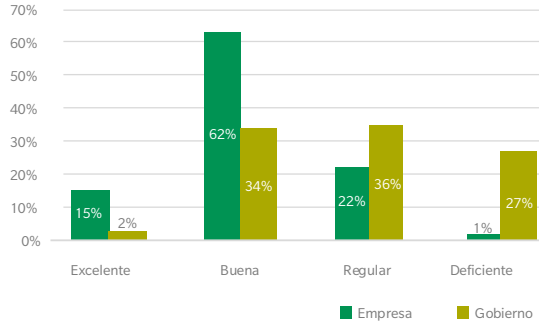


Brasil

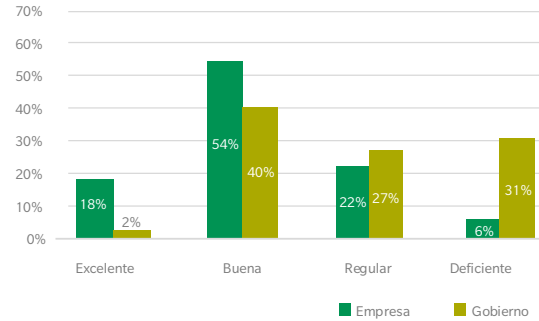


Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

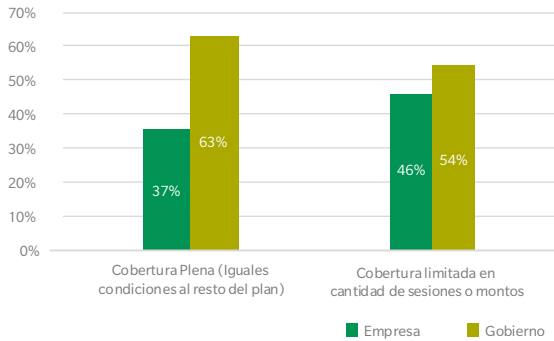
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



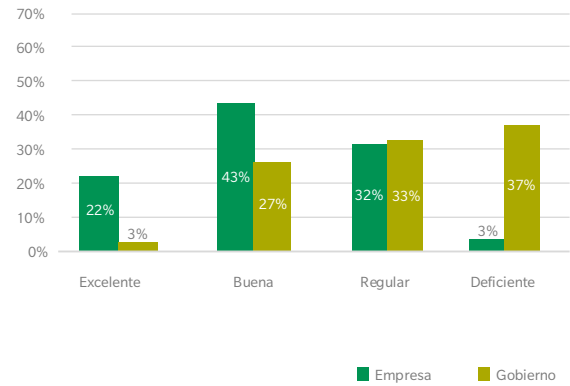
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



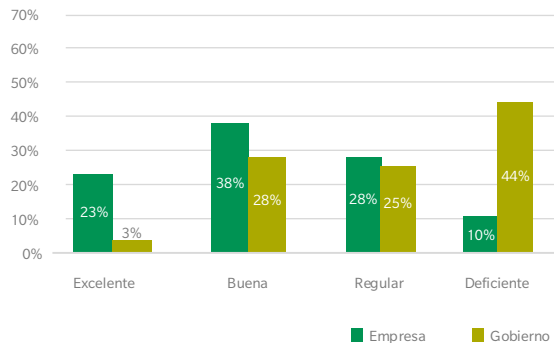
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



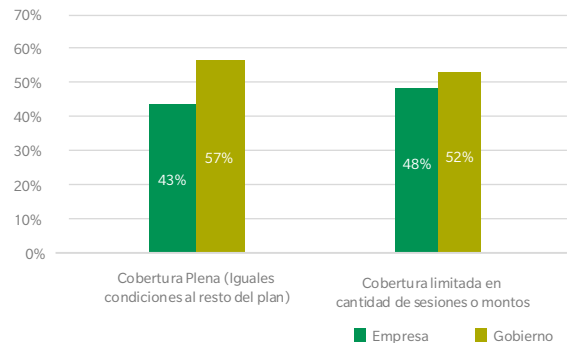
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



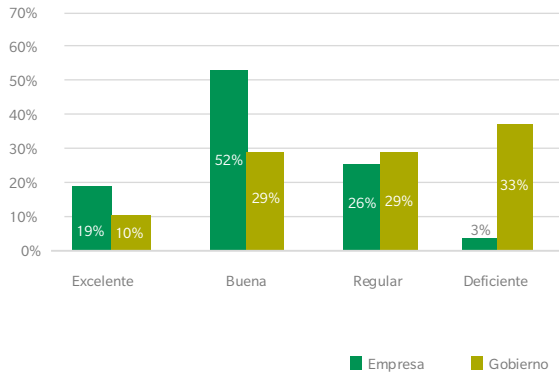
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



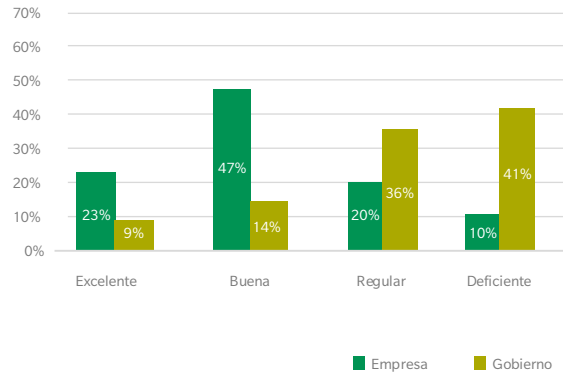
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



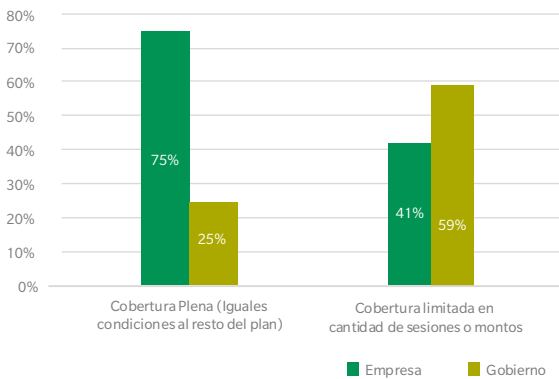
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



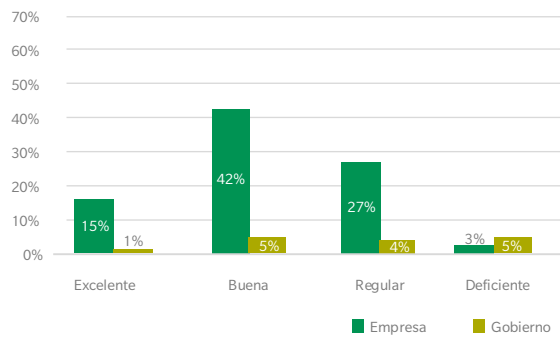
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



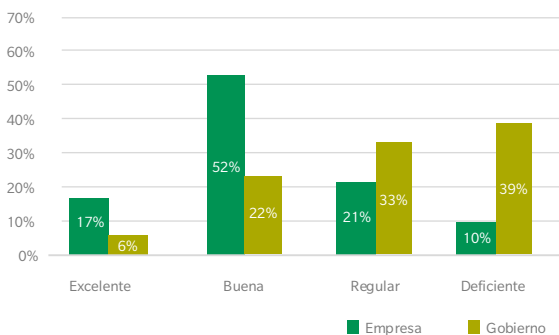
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



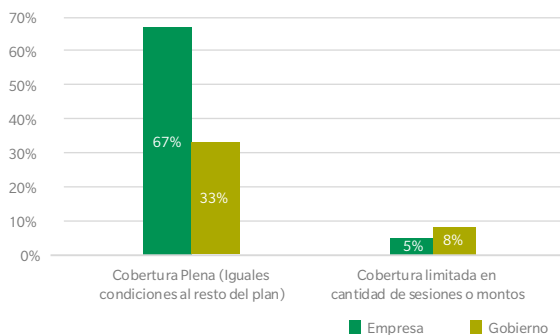
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



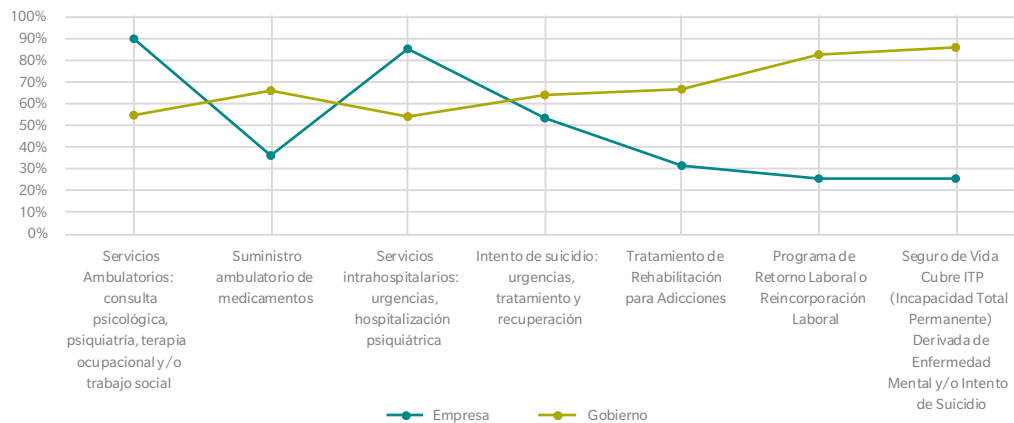
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- De acuerdo con el estudio de la Asociación Internacional de Manejo del Estrés (ISMA-BR), 9 de cada 10 brasileros en el mercado laboral presentan síntomas de tensión y ansiedad. Los problemas de salud mental constituyen la tercera causa de incapacidad en Brasil. En los últimos diez años, la concesión de ayudas relacionadas con salud mental ha aumentado casi 20 veces, según el Ministerio de la Seguridad Social.
- De nuestra base de datos agregados de HRA "Health Risk Assessment", realizada en más de 20,000 empleados por Mercer Marsh Beneficios dentro del periodo 2017-2019, identificamos que 2 de cada 3 empleados, califican su salud mental como regular o mala.
- Según el estudio de beneficio de MMB 2019, 46% de las empresas participantes realizan alguna acción enfocada en salud mental, pero al analizar la información, encontramos que gran parte de sus acciones están focalizadas en el individuo y no engloban acciones profundas, que incluyan políticas y temas organizacionales como el liderazgo, ambiente organizacional, análisis de carga laboral, cultura de salud, entre otros; dejando una baja resolución del problema.
- Alineado con este estudio, apenas 7% de las empresas tienen una política consistente de salud mental, según el estudio de beneficios 2019, el estigma sigue siendo una barrera, que incluye la falta de entrenamiento del staff médico del servicio empresarial, siendo éste un tema prioritario a desarrollar.
- En cuanto a las reclamaciones del plan médico por salud mental, menos del 1.1% del total de las utilidades, se relacionan con este concepto. Lo cual es paradójico, cuando se considera que el 25% de la población adulta, ha experimentado algún problema de salud mental en su vida. Esto se puede explicar también a la luz de las limitaciones en la cobertura y el acceso por la falta de referencia de los médicos de primer contacto.
- Se requieren estrategias robustas y consistentes con intervenciones que atiendan todos los factores desencadenantes del estrés y problemas de salud mental. Aunque no haya una obligatoriedad legal, las empresas deben desarrollar programas para mejorar la satisfacción, productividad y compromiso de sus empleados.



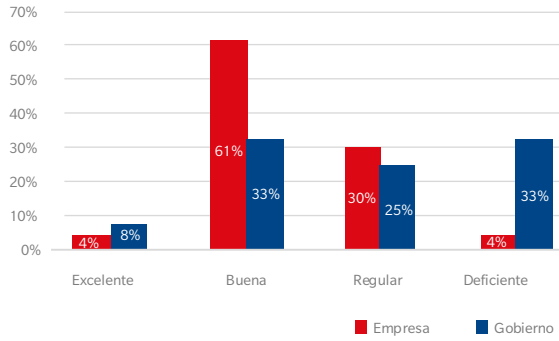


Chile

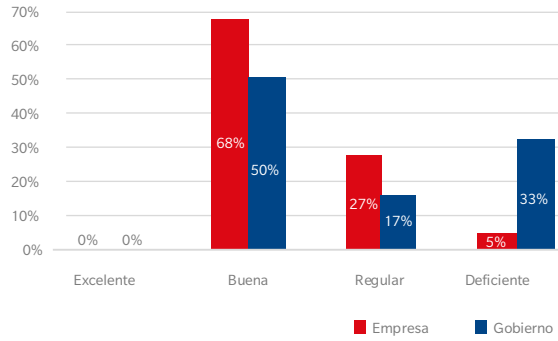


Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

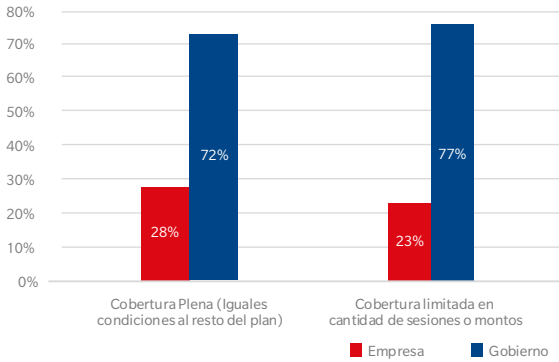
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



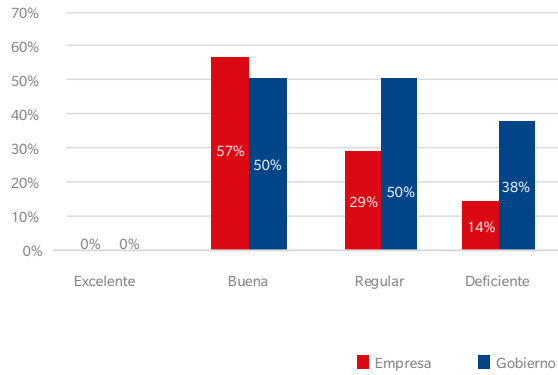
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



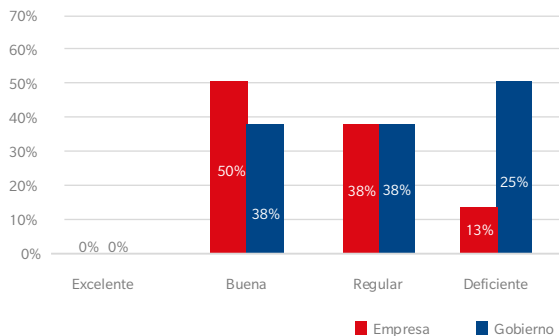
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



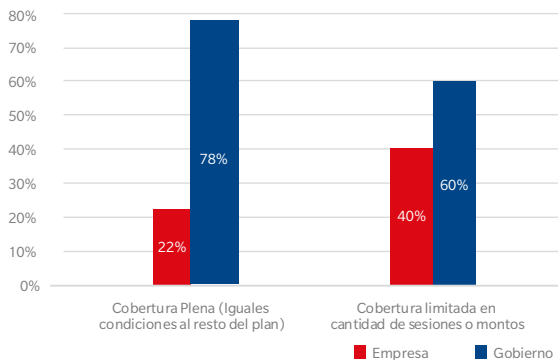
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



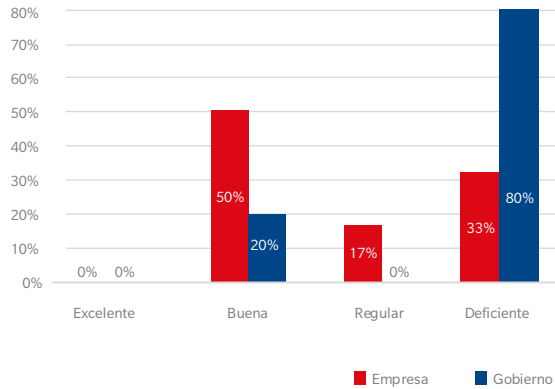
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



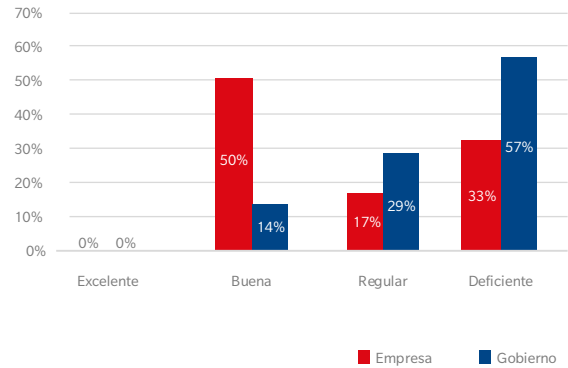
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



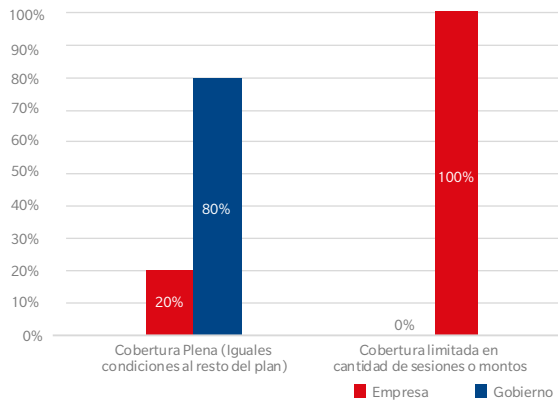
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



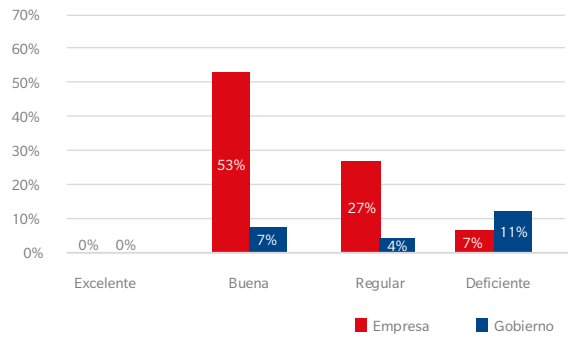
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



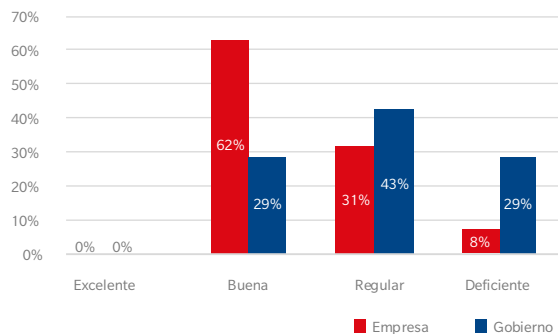
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



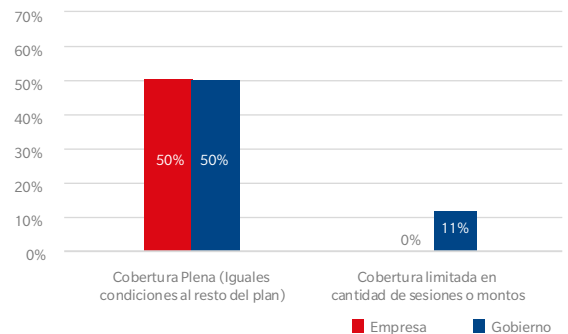
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



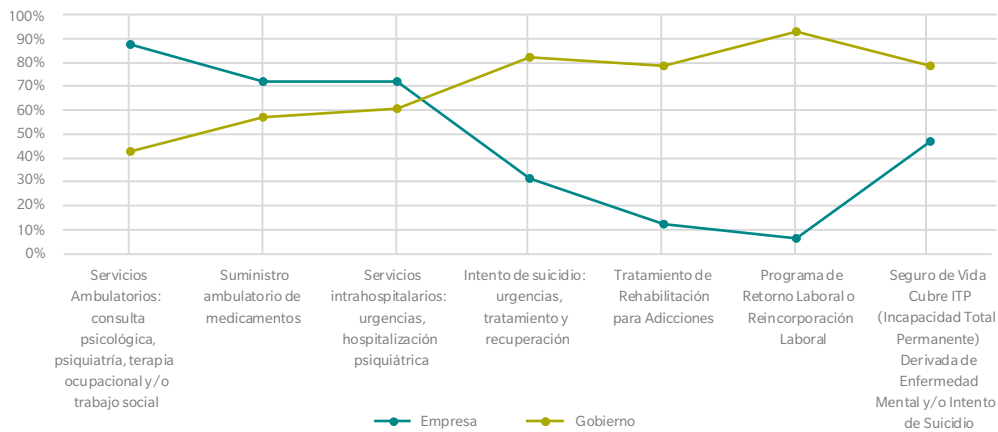
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- Actualmente en Chile un 23% de la población tiene un trastorno mental evidenciable y un 10% padece depresión¹. Debido a que los esfuerzos gubernamentales no son suficientes, con solo un 2,4% del presupuesto de salud dedicado a salud mental¹, los empleadores tienen hoy la responsabilidad de ocuparse de la salud mental de sus trabajadores.
- Un 33% de las licencias médicas corresponden a patologías psiquiátricas o vinculadas a salud mental², lo que nos ayuda a evidenciar la necesidad de implementar políticas fuertes de salud mental en las empresas del país.
- Si bien, las empresas están haciendo un buen trabajo en coberturas de servicios ambulatorios, medicamentos y servicios intrahospitalarios relacionados con la salud mental, están en deuda

respecto al apoyo frente a los casos de intentos de suicidio, tratamientos de rehabilitación para adicciones y programas de reincorporación laboral.

- Por otro lado, solo un 14% de las empresas brinda programas de asistencia al empleado³, siendo este otro tema en el que están en deuda.
- A modo de síntesis, la salud mental es un tema que las empresas han empezado a incluir como una prioridad en sus lineamientos organizacionales, pero aún los esfuerzos no son suficientes y se aprecian muchas áreas de mejora.

¹ Sociedad Chilena de Salud Mental.

² Superintendencia de Seguro Social.

³ Hero Scorecard Chile 2019.



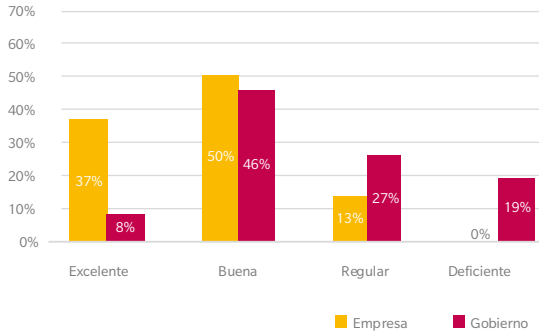


Colombia

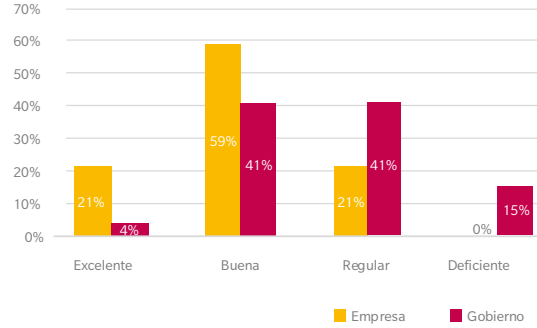


Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

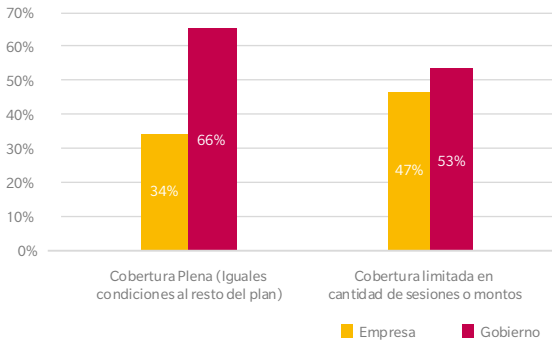
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



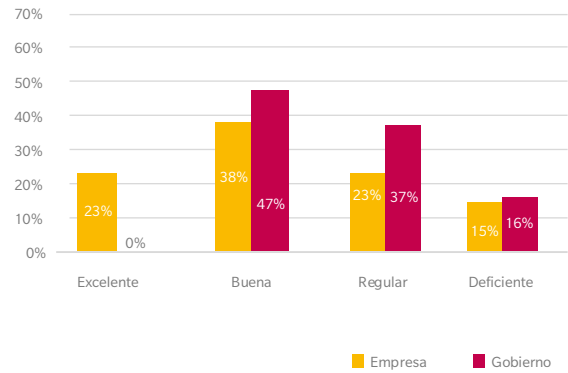
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



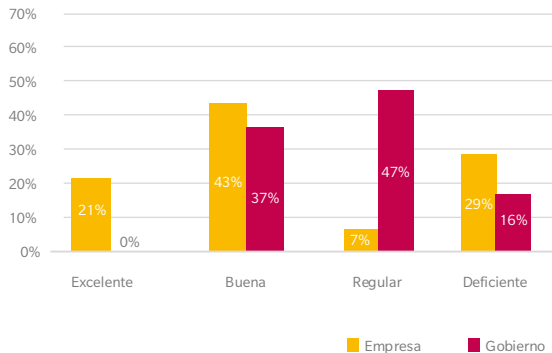
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



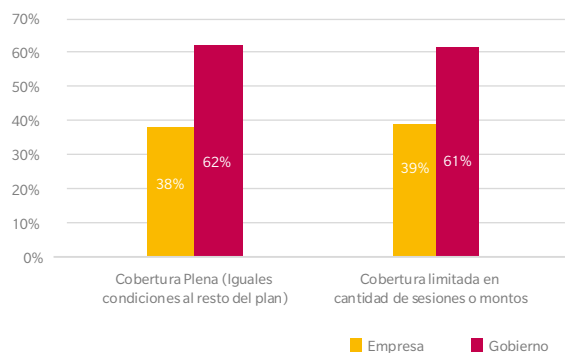
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



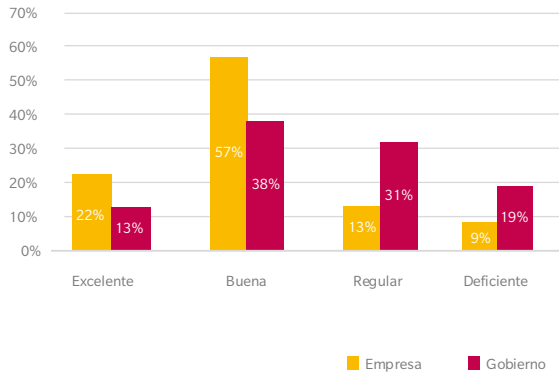
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



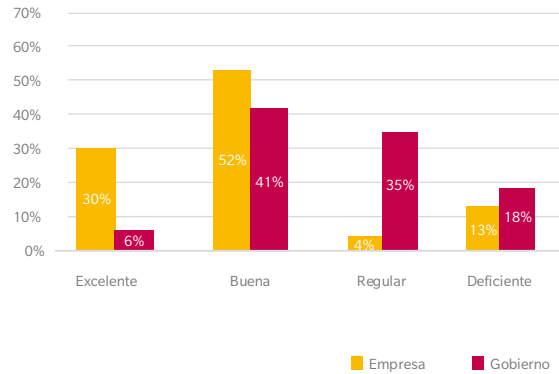
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



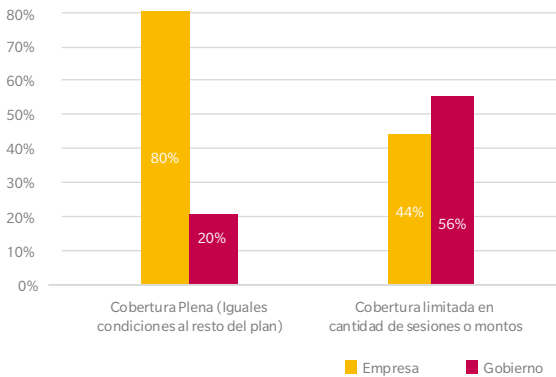
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



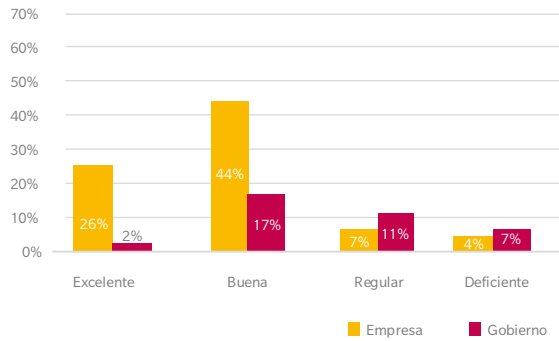
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



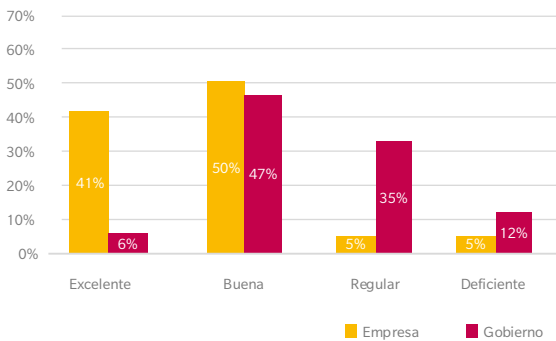
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



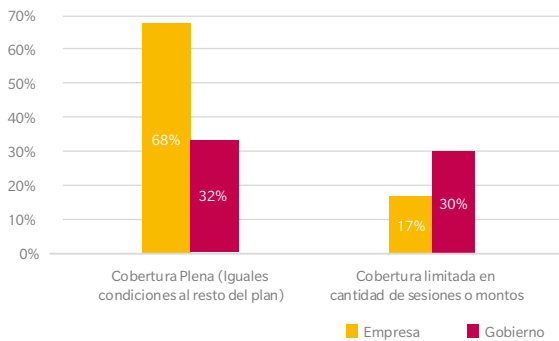
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



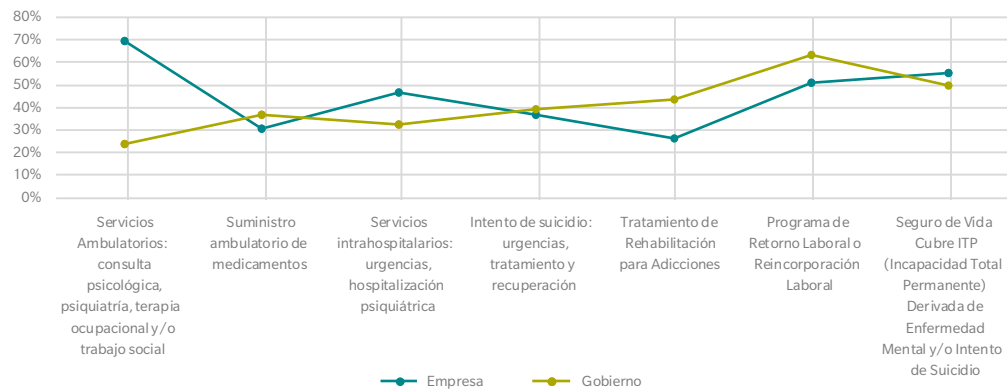
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- En Colombia se estima que un 40% de la población del país sufre o sufrirá de un trastorno mental durante su vida¹. Reducir los índices de depresión y suicidio, son las apuestas del programa que ha implementado el gobierno. El Ministerio de Salud y Protección Social, pretenden tratar este asunto como un problema de salud pública, para atender patologías como la depresión, el suicidio, entre otros trastornos mentales.
- Las patologías mentales están ocupando el tercer lugar entre los más reportados, después de los espasmos, esguinces y fracturas, y de las afectaciones auditivas. Así mismo, los accidentes de trabajo o enfermedades mentales de los trabajadores, también comienzan a tener correlaciones con los riesgos psicosociales: liderazgo, carga laboral, entendimiento de la función.
- Los empresarios deben contar con una Propuesta de Valor al Empleado, robusta, alineada a la estrategia organizacional, bajo una sombrilla completa en la cual estén todos los esfuerzos extra laborales, que lleva a cabo la compañía y que le permiten impactar a través de ella el bienestar y la salud mental del empleado y su familia.
- Conocer como empresa cuáles son los factores de protección que tienen desarrollados: planes de beneficios, procesos, seguridad y salud en el trabajo, RSE) y que evitan, contienen o disminuyen la aparición del riesgo psicosocial y permiten tener una mejor salud mental del trabajador y su familia.
- Trabajar en proyectos y programas de diversidad e inclusión, que permitan entender, reconocer y respetar a cada individuo, con sus diferentes estilos de afrontamiento y manejo del estrés, que den herramientas a los pacientes para sentirse tranquilos de buscar una red de apoyo, sin ser estigmatizados y sin que la salud mental sea vista como un tabú.
- Mejorar las puertas de entrada en los servicios de salud. En Colombia para iniciar un diagnóstico o tratamiento, el paciente debe pasar primero por un médico general quien puede remitirlo a un especialista de la salud mental y con quien hay un tope de citas por vigencia y cuyas sesiones tienen una duración máxima de 45 minutos¹

¹ Estudio Nacional de Salud Mental en Colombia 2019





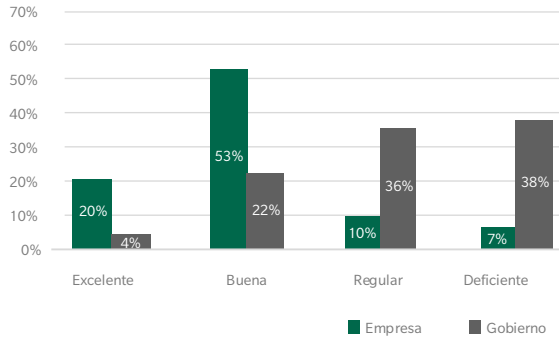
México



Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

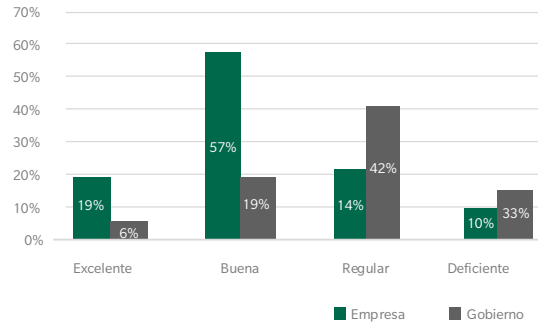
Calidad de los Servicios

Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



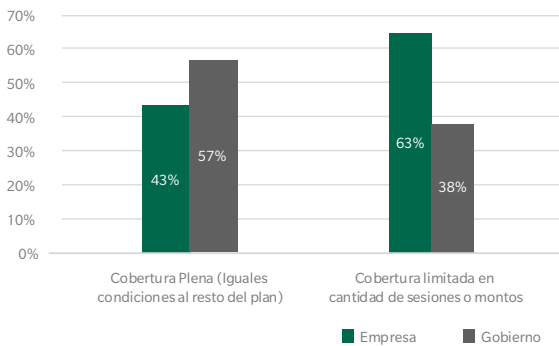
Accesibilidad Percibida de los Servicios

Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social

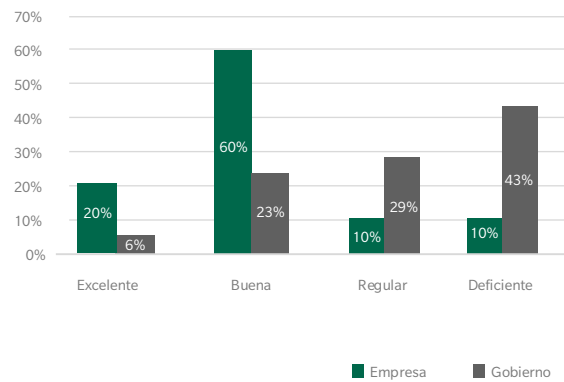


Nivel de Cobertura Servicios

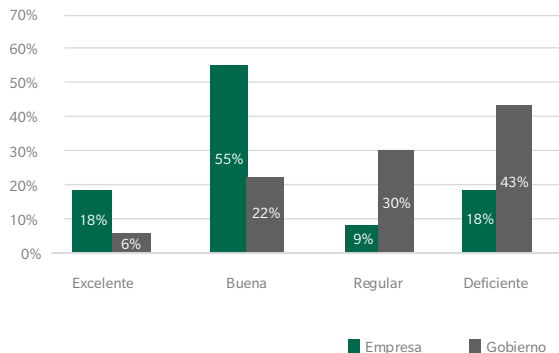
Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



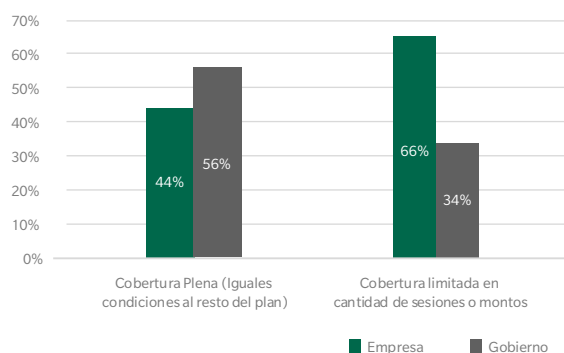
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



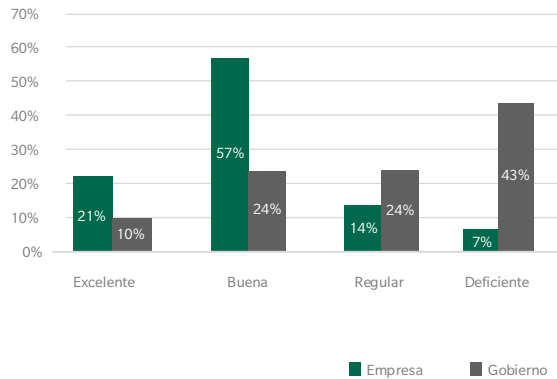
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



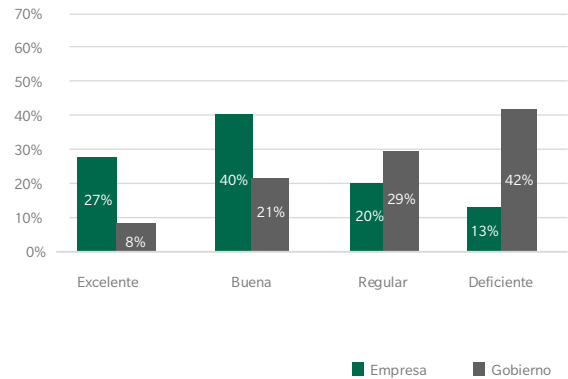
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



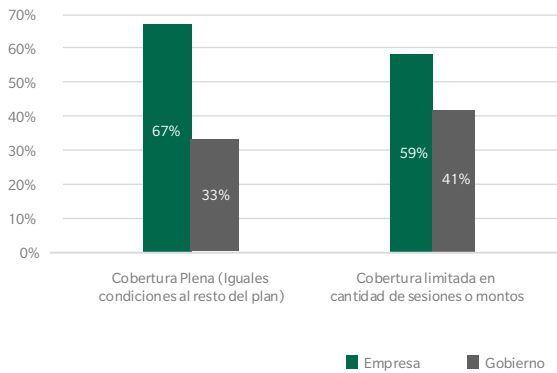
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



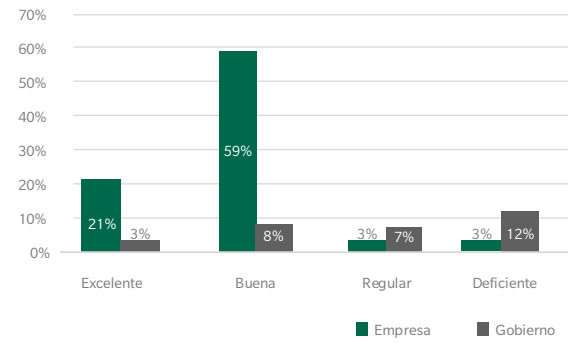
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



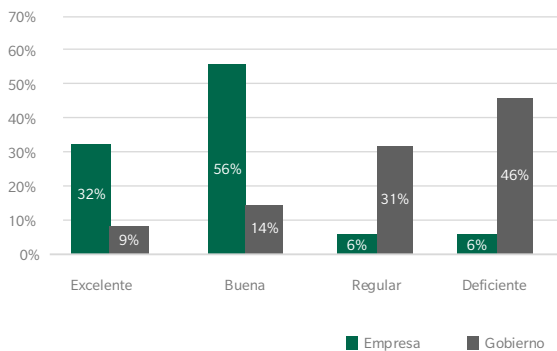
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



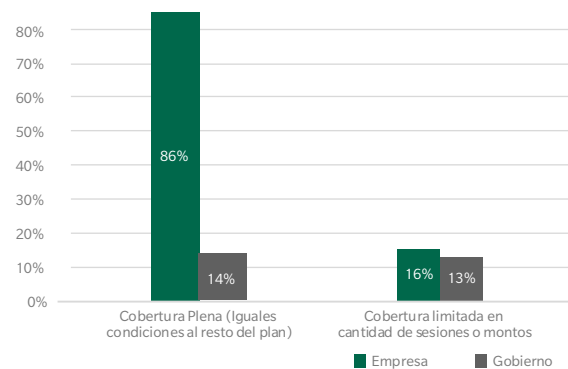
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



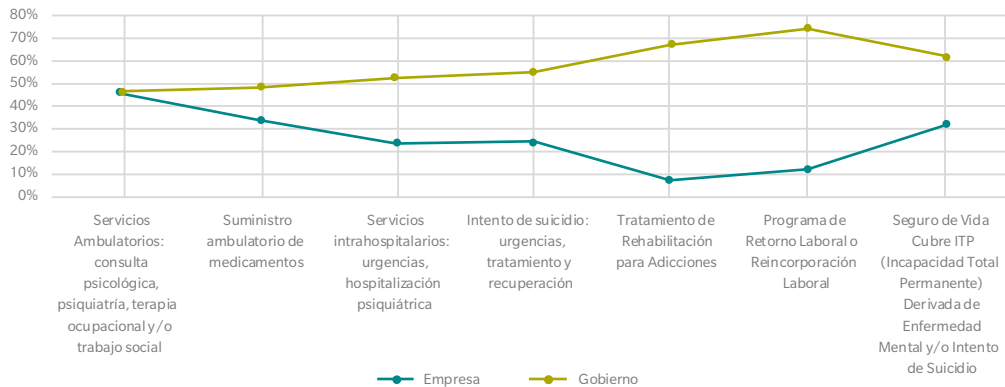
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- Actualmente, en México existe un pobre diagnóstico general sobre los factores de riesgo en salud mental; los servicios de salud mental no están cubiertos por las aseguradoras y las acciones actuales se centran en algunas coberturas limitadas, a través de planes autofinanciados y el PAE como medios complementarios para la póliza de Gasto Médico Mayor.
- En cuanto a los servicios públicos de salud, estos no tienen la capacidad para atender a los pacientes.
- En México, la salud mental en el lugar de trabajo es un imperativo, tanto por el cumplimiento de la norma NOM-035, como por el impacto en la productividad y satisfacción de los empleados. Existe una gran oportunidad de implementar soluciones digitales, para mejorar el acceso, reforzar programas integrales a bajo costo para el usuario y alto impacto para el empleador.
- Es necesario desarrollar estrategias basadas en información e incorporar nuevas soluciones de psicología social, como son el diseño de una cultura organizacional, gestión de personal, formación de personal y atención individual.
- Adicionalmente, invertir en sistemas que permitan hacer diagnósticos breves y constantes, para aumentar el engagement, identificar a personas con trastornos en las primeras etapas, fortalecer los programas de salud laboral, entrenar al personal de la salud, así como a los líderes y supervisores.



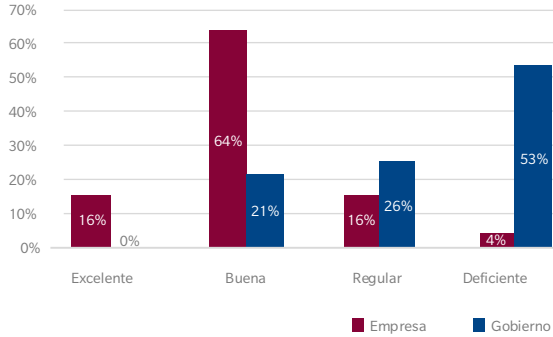


Panamá

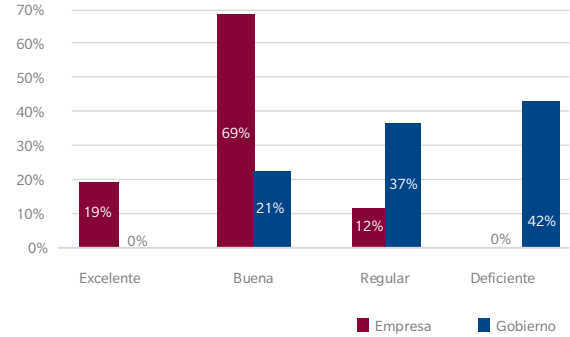


Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

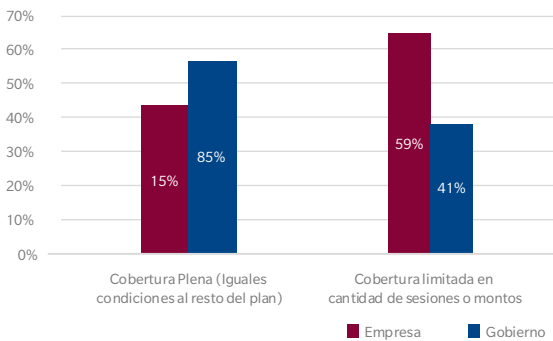
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



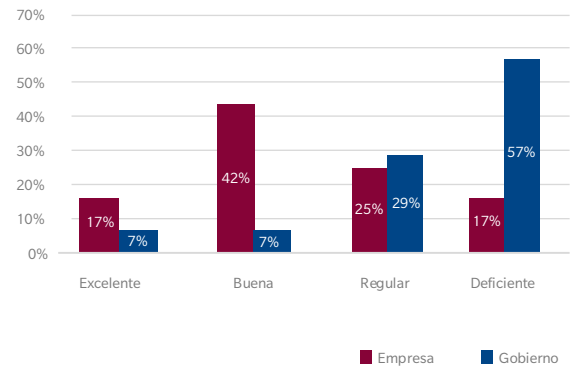
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



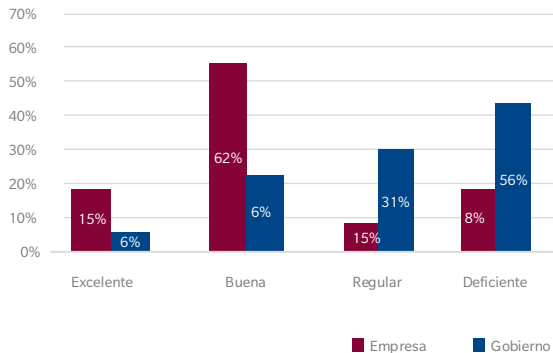
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



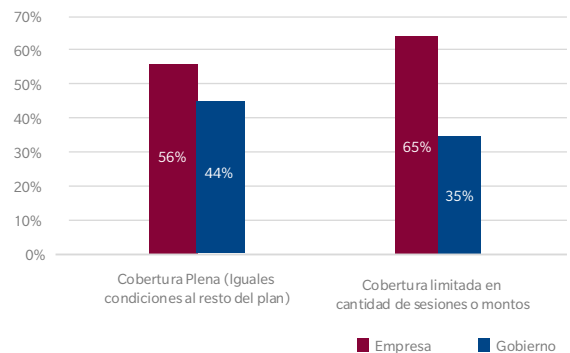
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



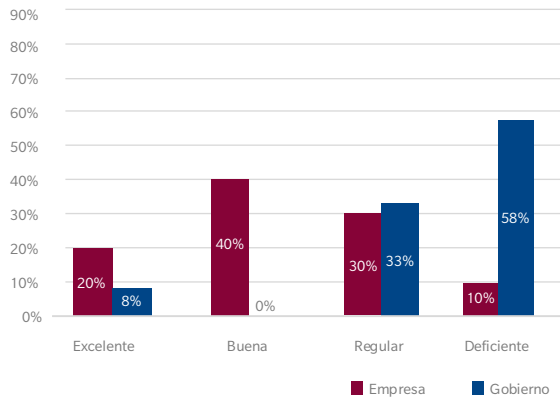
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



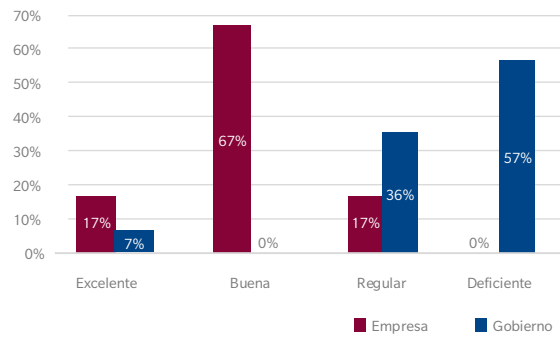
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



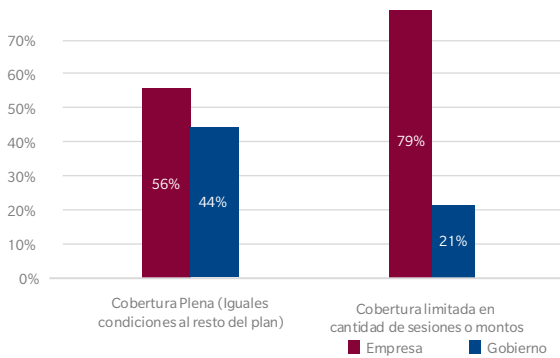
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



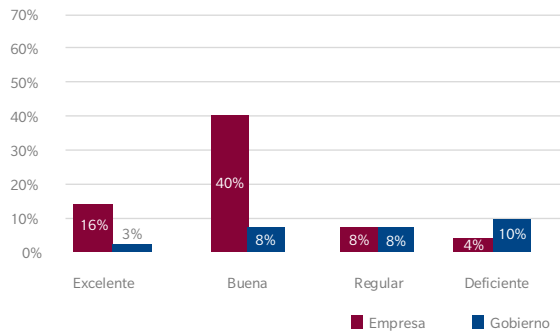
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



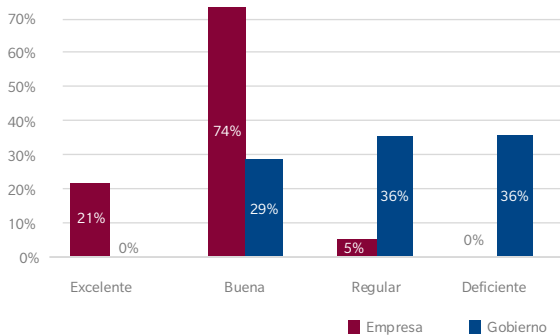
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



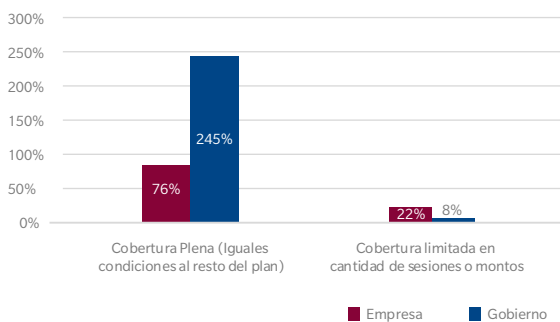
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



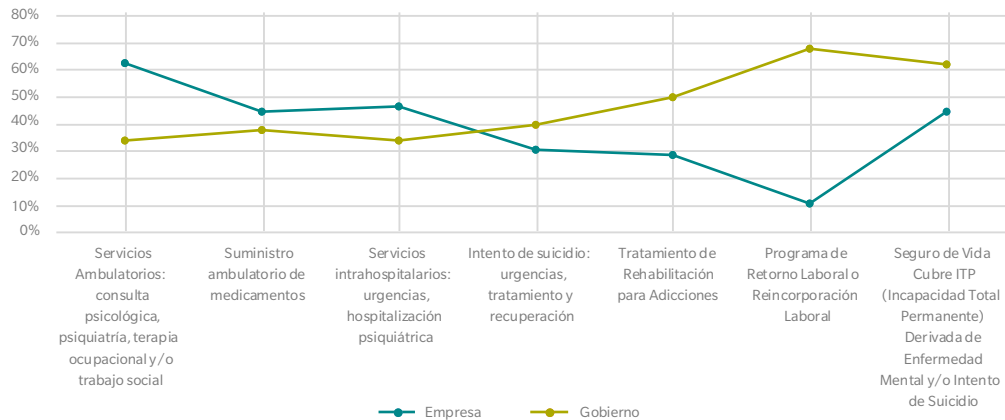
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- Según el Ministerio de Salud MINSA, en Panamá los motivos de consulta más comunes en los servicios de salud mental y psiquiatría, son los trastornos depresivos y de ansiedad, sin embargo, existe una brecha entre el diagnóstico y el traslado a tiempo al especialista, ya que el paciente es visto por medicina general y luego es referido, en este lapso de tiempo es donde la enfermedad puede avanzar o puede entrar en una etapa crítica.
- En el estudio de beneficio de MMB 2019, la salud mental ocupa el tercer lugar dentro de los 3 factores de riesgo que mayormente influyen en los costos de los programas de seguros médicos, paradójicamente las coberturas para este tipo de condición son bastantes limitadas, lo que lleva a los asegurados a prolongar la búsqueda de ayuda y darle largas a iniciar cualquier tipo de tratamiento.
- Si mencionamos las coberturas para temas de enfermedades mentales, que usualmente ofrecen la mayoría de los planes de seguros en Panamá. Existen aseguradoras que asignan un límite en número de visitas anuales al psiquiatra (20), límite en el monto de la cobertura (\$40/\$60), límite anual en tratamientos psiquiátricos (\$2,500) y un límite vitalicio (\$25,000).
- La realidad actual, es que las empresas expresan cada día su preocupación por la salud mental de sus colaboradores, sabemos que este tipo de enfermedades impactan el ausentismo y generan baja productividad.
- Los Programas de Asistencia al Empleado (ayuda psicológica), políticas de bienestar o Wellness, horarios flexibles, home office entre otras, son iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida del colaborador, ayudándole a bajar los niveles de estrés, sin embargo, nada reemplaza un diagnóstico a tiempo hecho por un especialista de salud mental.





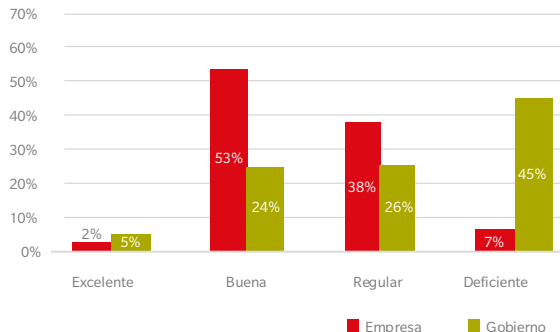
Perú



Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

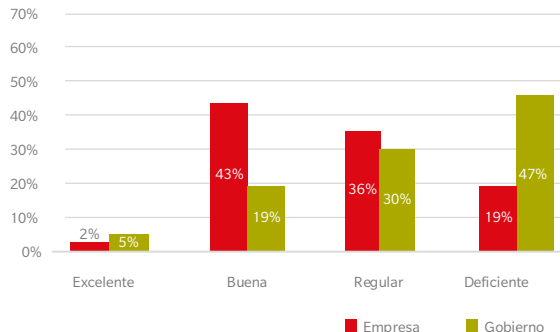
Calidad de los Servicios

Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social

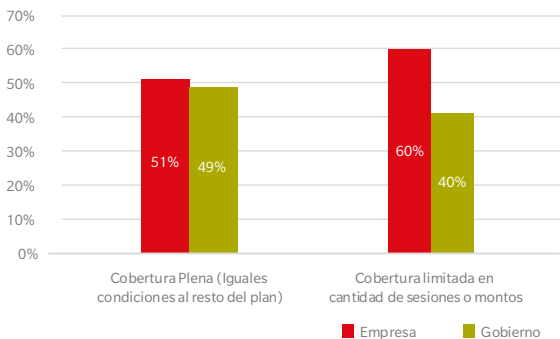


Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social

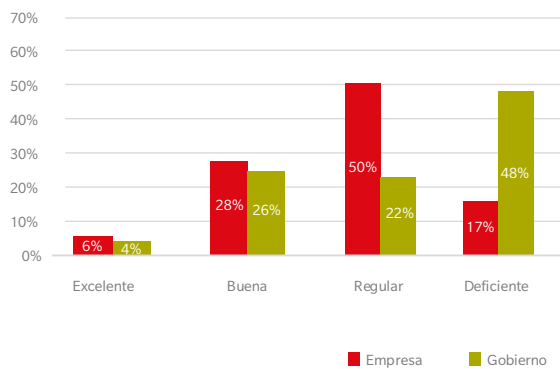
Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



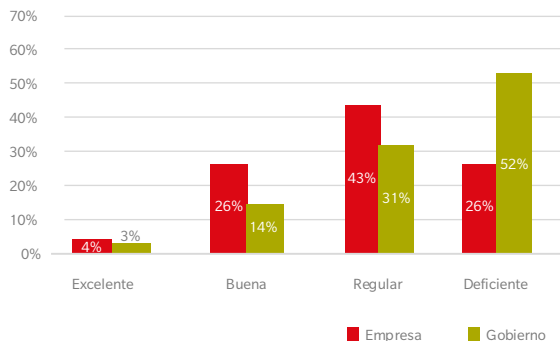
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



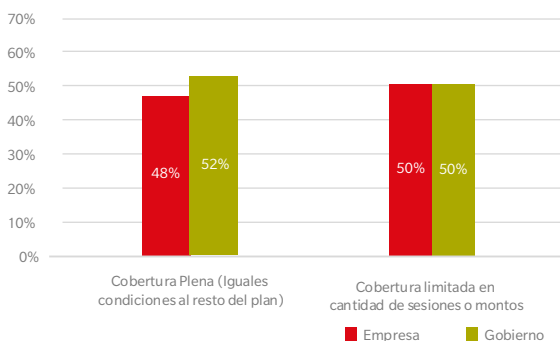
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



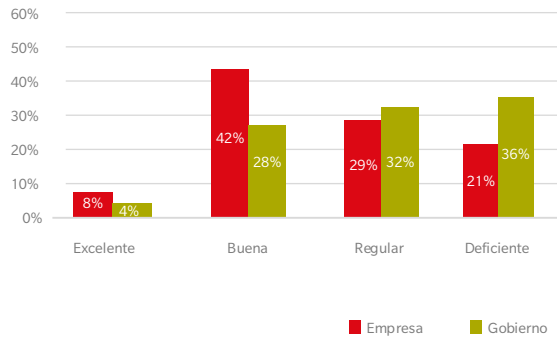
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



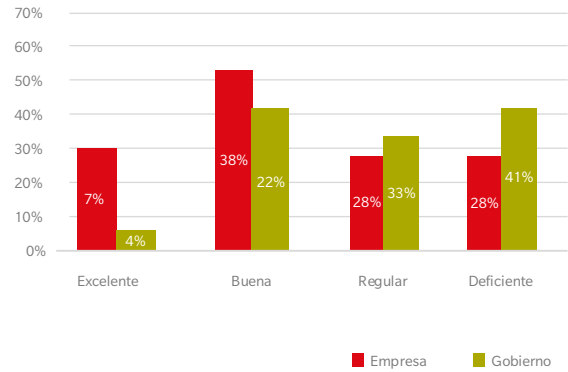
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



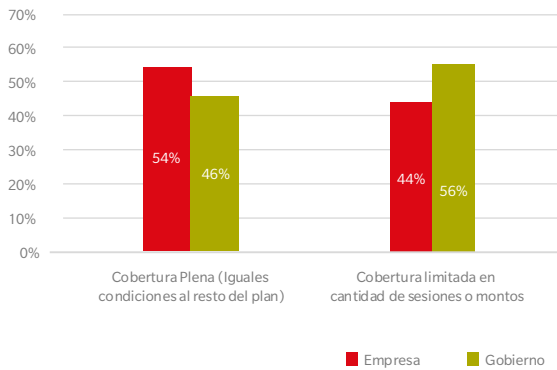
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



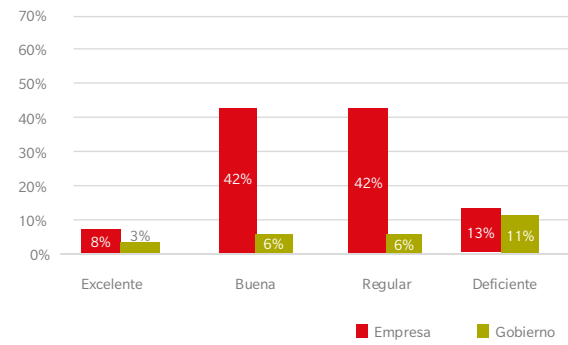
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



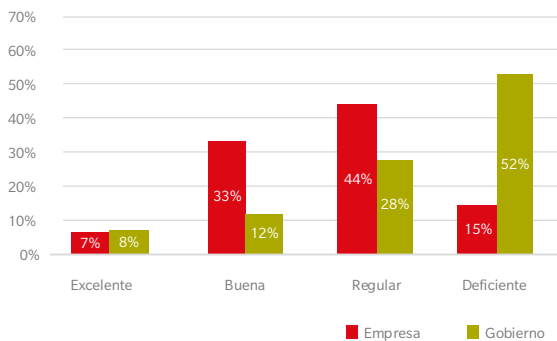
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



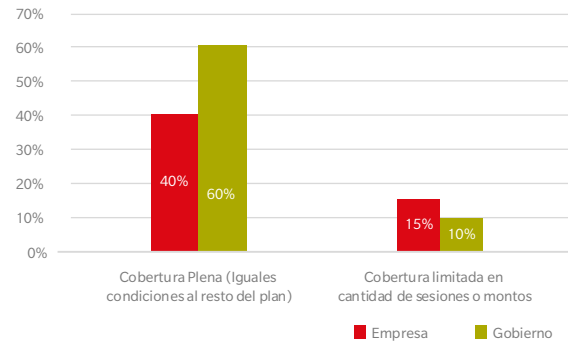
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



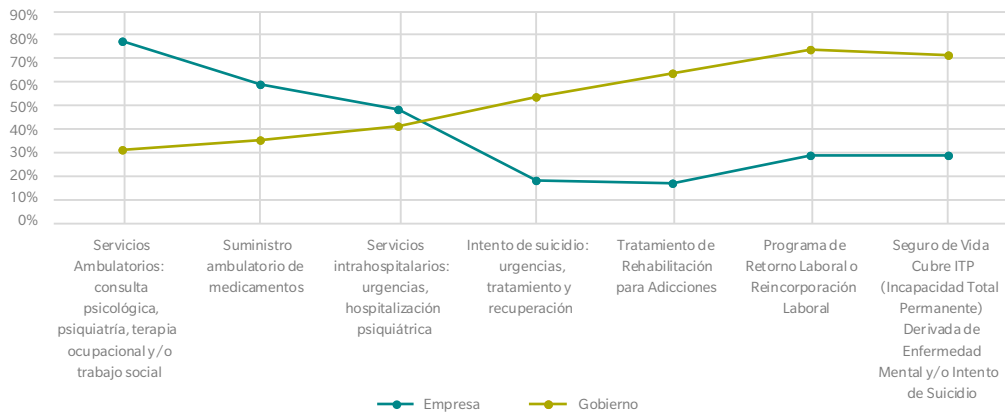
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- En Perú es clave desarrollar programas para remover el estigma y facilitar el acceso a los servicios de cuidado de la salud mental.
- Una realidad que se mantiene, es que las organizaciones no cuentan con un diagnóstico de riesgos que permita conocer la salud mental de sus empleados y hacer vigilancia epidemiológica. En Perú, recibieron un tratamiento mínimamente adecuado 1 de cada 100 personas¹, con un diagnóstico válido de trastorno depresivo, reflejando la necesidad imperativa de medir, identificar y atender la salud mental de las personas.
- Perú se ubica dentro de los cinco primeros países en la tabla clasificatoria de la discapacidad por depresión, afectando principalmente a los jóvenes¹.
- Toda iniciativa de implementar acciones de promoción, prevención, atención y rehabilitación en salud mental inicia con la implementación de políticas corporativas, sin embargo, se

observa que el 87.27% de las empresas no lo han realizado.

- La Ley de Salud Mental, Ley N° 30947, indica que se debe asegurar el acceso a todas las personas a las acciones de promoción, prevención, atención y rehabilitación en salud mental, sin embargo, el 31% de las empresas no ha implementado herramientas de medición, y el 76% ha desarrollado las estrategias por razones legales o regulatorias del país, lo que evidencia que no hay una concientización sobre el real impacto de la salud mental de los trabajadores.
- En julio de 2019, el estado publicó el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, lo cual favorece intervenir una de las causas de problemas de salud mental en el sitio de trabajo.

¹ Carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas en 2018, OMS.

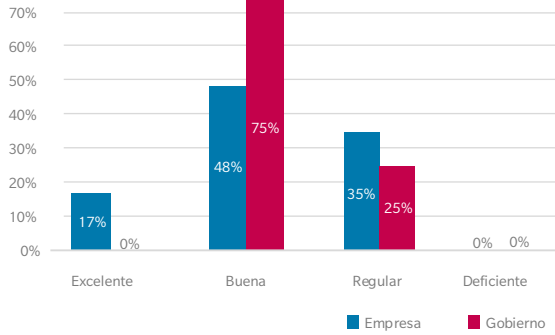


Puerto Rico

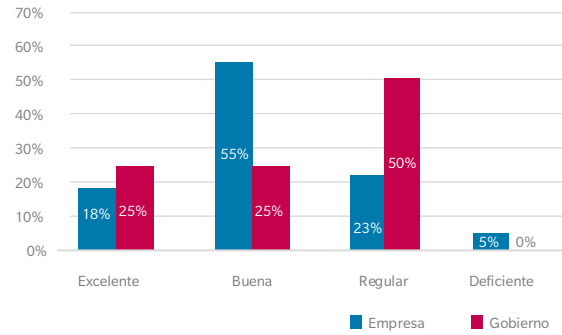


Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

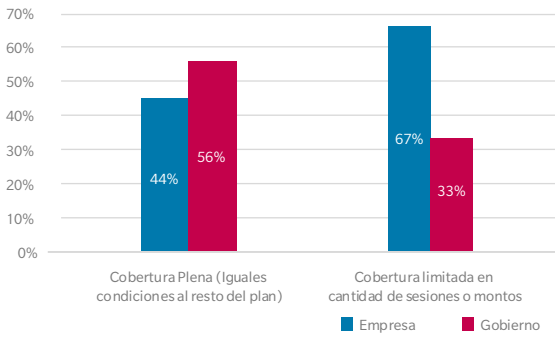
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



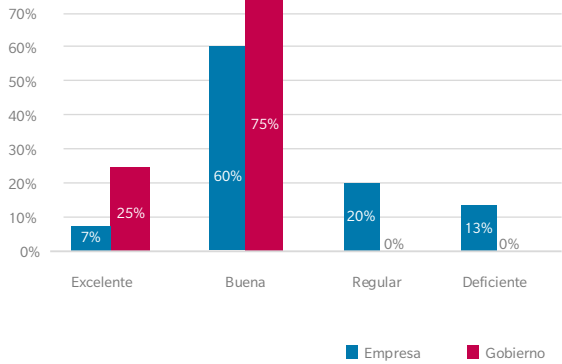
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



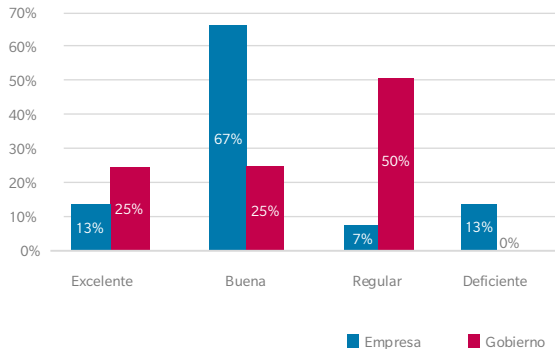
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



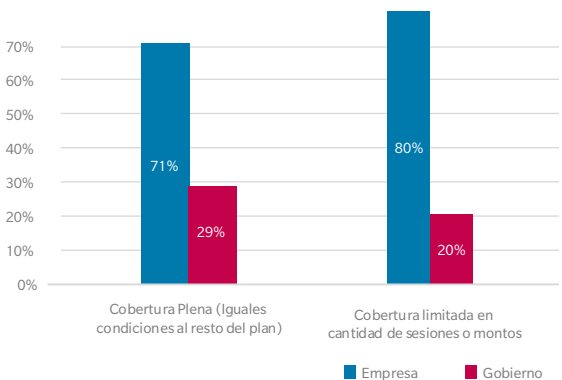
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



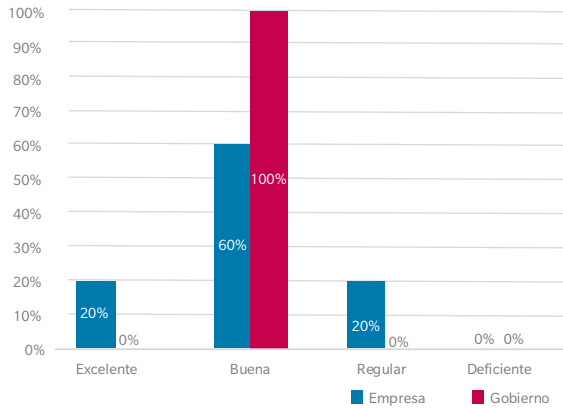
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



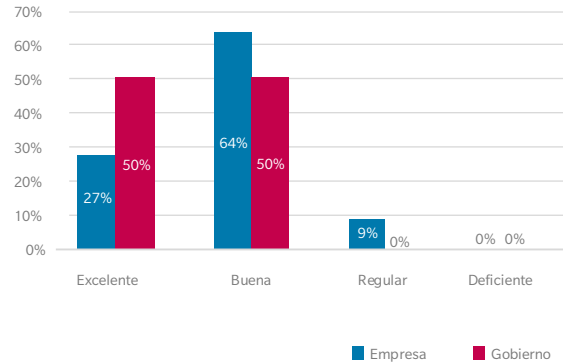
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



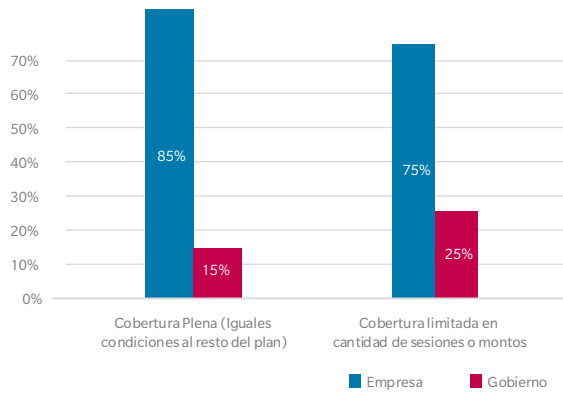
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



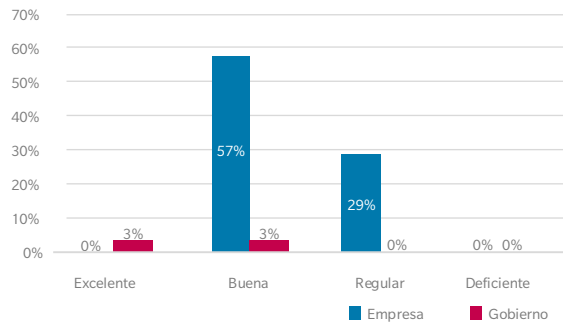
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



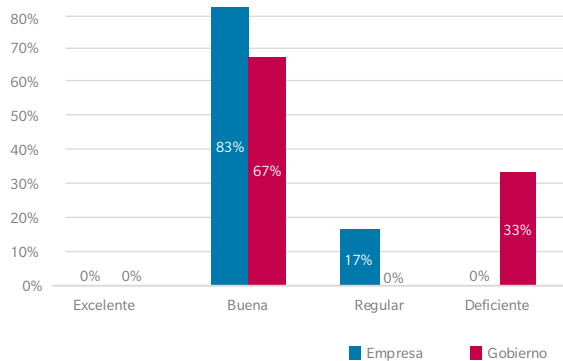
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



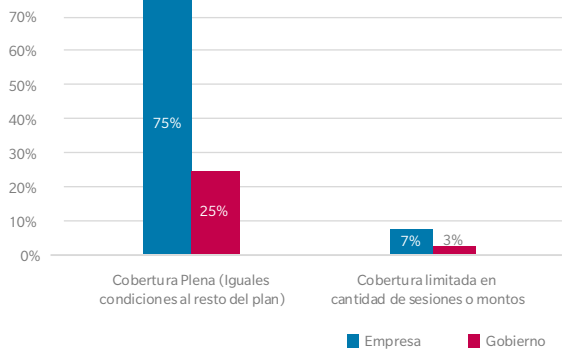
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



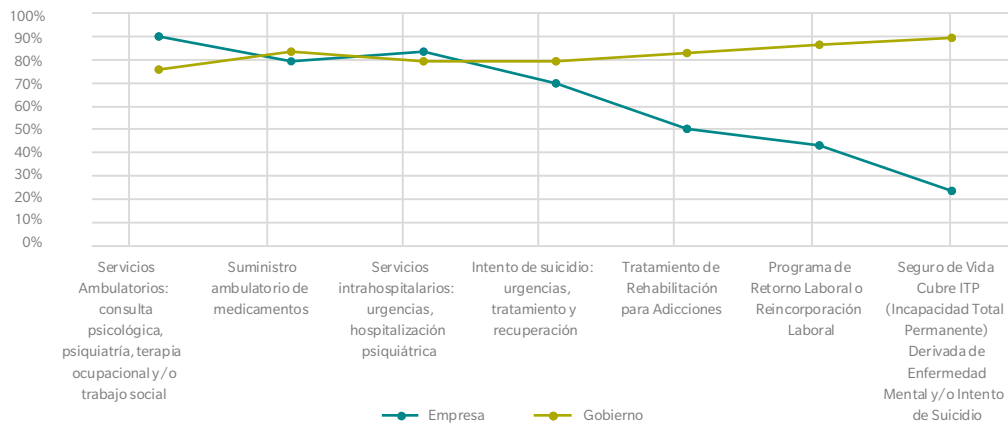
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- Como hallazgo general, las coberturas de los planes que ofrecen las empresas en Puerto Rico, se enfocan a los servicios ambulatorios de consultas con profesionales de la salud mental, suministro de medicamentos y servicios intrahospitalarios, mientras se ve una reducción dramática en las coberturas para tratamientos de rehabilitación para adicciones, programas de reincorporación laboral y seguro de vida que incluya Incapacidad Total Permanente.
- Una de las prácticas prevalentes es el PAE, los cuales son ofrecidos por más del 80% de las empresas, según el Estudio de Beneficios 2019 de MMB. No obstante, es importante aclarar que el PAE solo cubre a individuos en fase crítica y realmente no representa un programa de salud mental, el cual debe ser más amplio y robusto.
- Las empresas perciben la calidad de los servicios ambulatorios y tratamientos para adicción que ofrece el gobierno, mejor que los que ofrecen los planes empresariales, sin embargo, la accesibilidad a estos servicios es mayor en los planes empresariales.
- Puerto Rico ha enfrentado desastres naturales, problemas socio-políticos que los ponen en el foco de acción, intervención de programas de salud mental, sin embargo, es todavía un tabú hablar de temas de salud mental en el trabajo.
- Para mejorar la calidad de vida y la competitividad del país, las empresas encuentran estratégico empezar a desarrollar políticas de salud mental que incluyan la educación, remoción de estigma y entrenamiento de los líderes y supervisores para apoyar y agilizar el acceso al cuidado de los empleados.





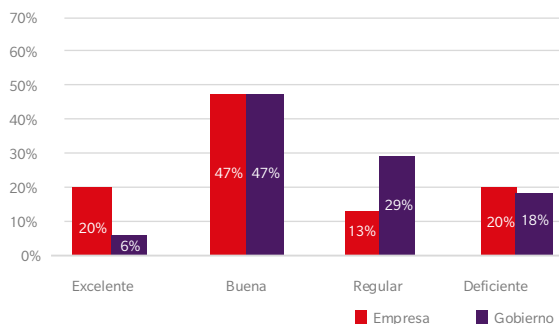
República Dominicana



Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

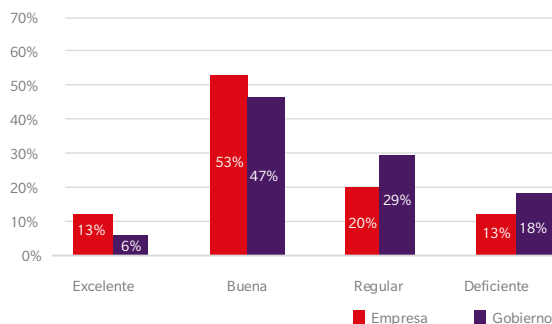
Calidad de los Servicios

Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social

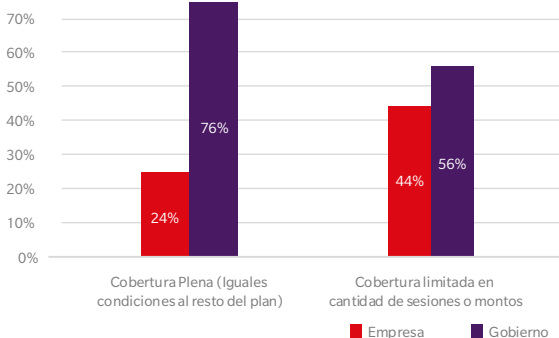


Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social

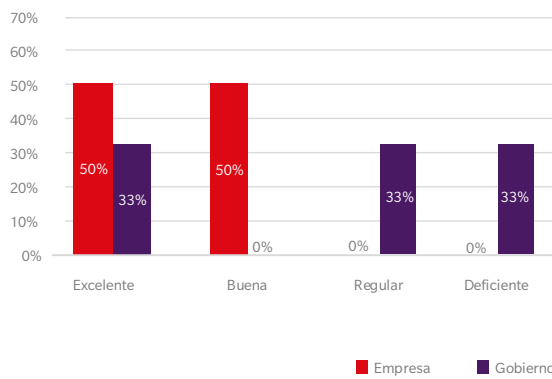
Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



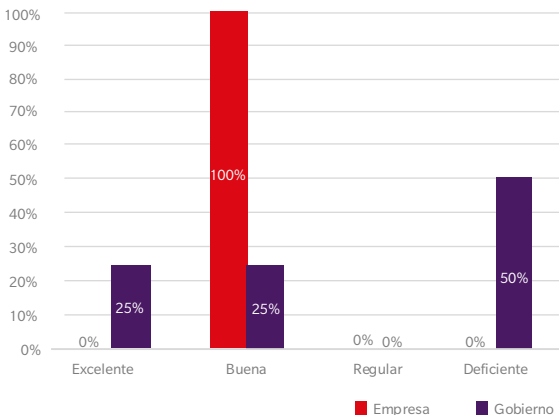
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



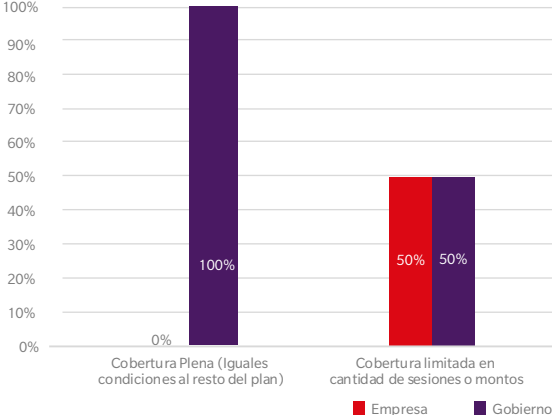
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



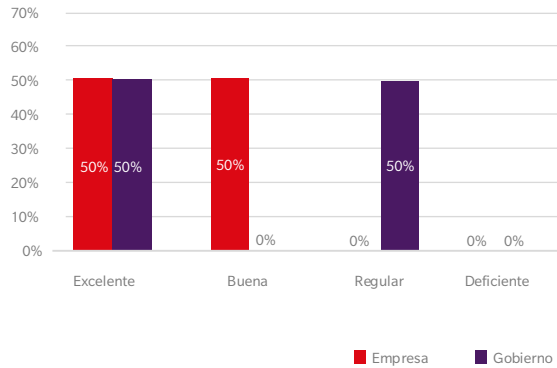
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



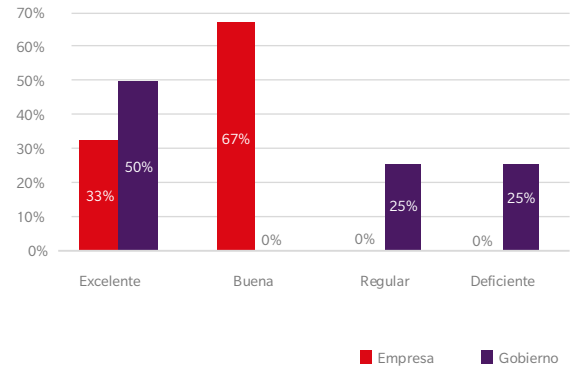
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



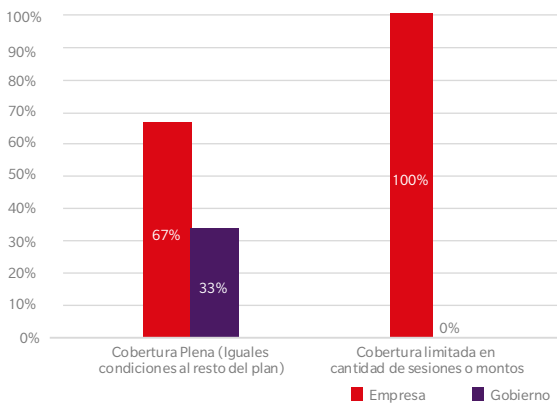
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



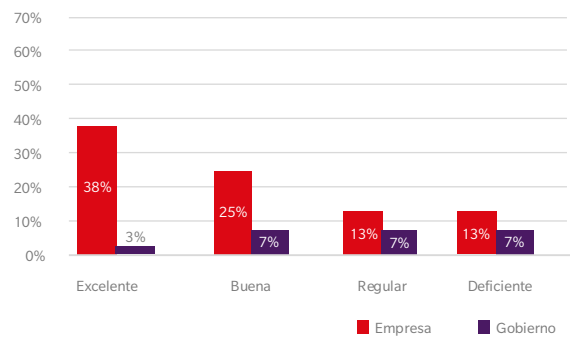
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



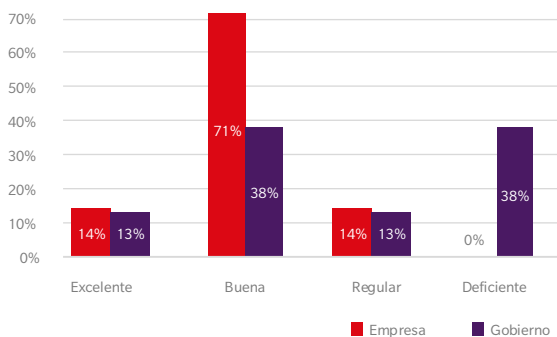
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



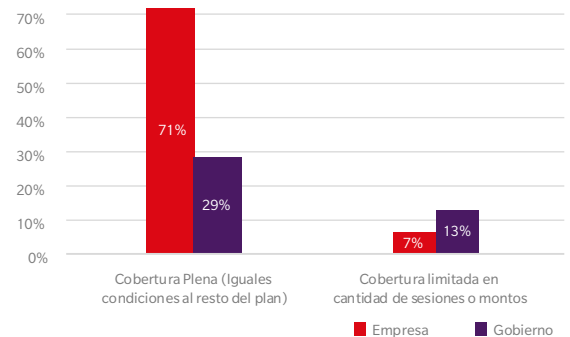
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



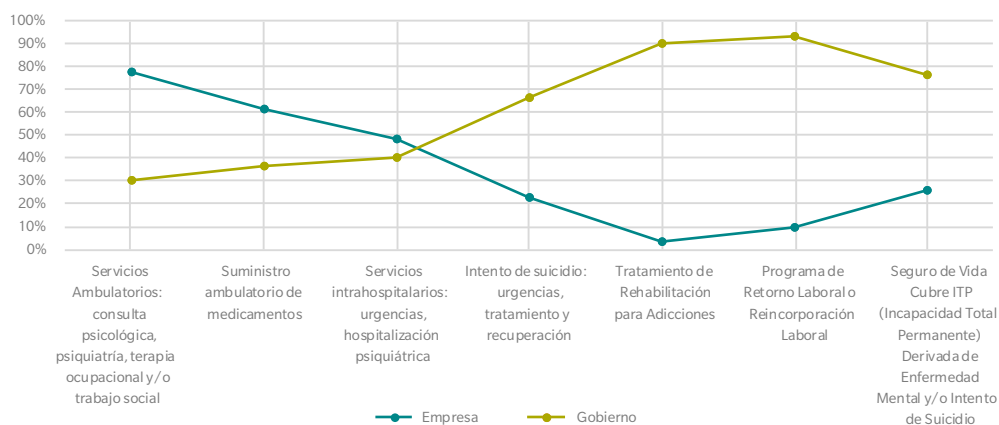
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente



- La Superintendencia de Riesgo Laboral de la República Dominicana, incluye en su catálogo de servicios de la Seguridad Social, las consultas psicológicas, así como los tratamientos y la rehabilitación que deriven de esta causa, como parte del primer nivel de atención, excluye hospitalización e internación para programas de rehabilitación y en algunos casos, cubren intoxicación derivada de enfermedad mental.
- El estigma sigue siendo una barrera para el acceso, dejando el apoyo en manos del entorno social o desafortunadamente en el abuso del alcohol, sin poder acceder a profesionales idóneos.
- Falta información en cuanto a la prevalencia, estratificación del riesgo y su impacto en el ausentismo.
- Aunque las coberturas ambulatorias se ofrecen por el Gobierno (Seguridad Social), existe una baja percepción de la calidad y accesibilidad en comparación con los servicios ofrecidos por medio de la empresa en el plan de beneficios. En este sentido, entre el 50% y el 71% de los encuestados, consideran entre buenos y excelentes los servicios obtenidos a través de las empresas, es importante recordar que en el beneficio la mayoría de las coberturas son limitadas en la cantidad de servicios.
- Se recomienda una mejor integración de los recursos de ambos sistemas (Seguridad Social y Empresas), a través de un rediseño de los planes de beneficios y políticas, en cuanto a salud mental por parte de la empresa.
- El tiempo de espera para intento de suicidio es de 2 años, lo cual está asociado con el estigma y el sesgo para proveer beneficios a empleados con problemas de salud mental.



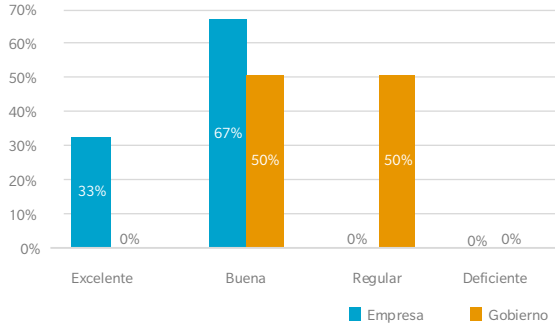


Uruguay

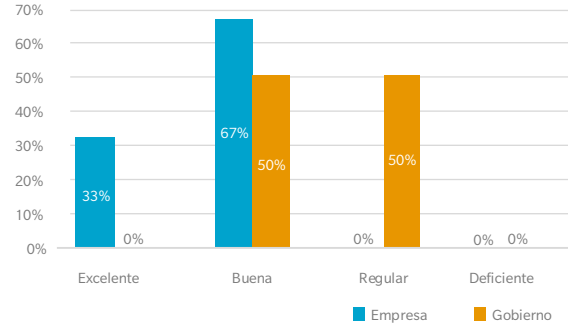


Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

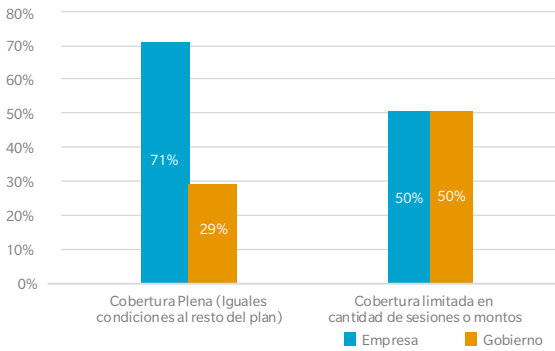
Calidad de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



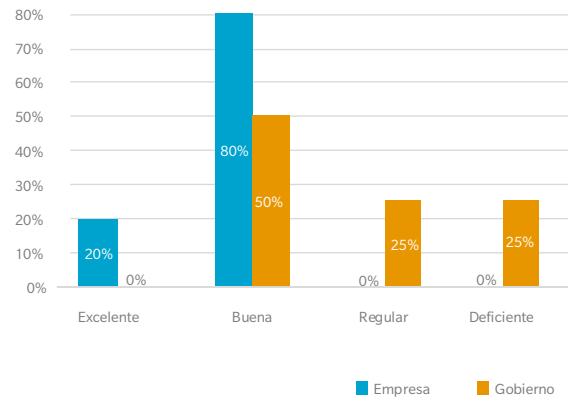
Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



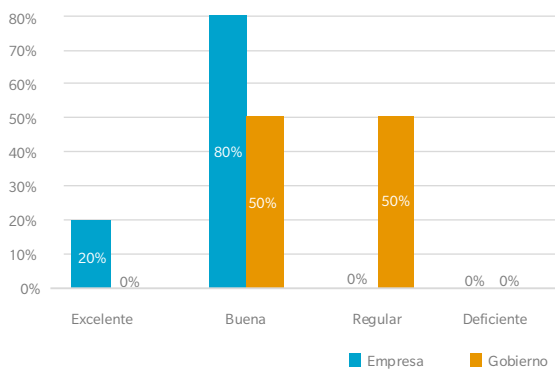
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



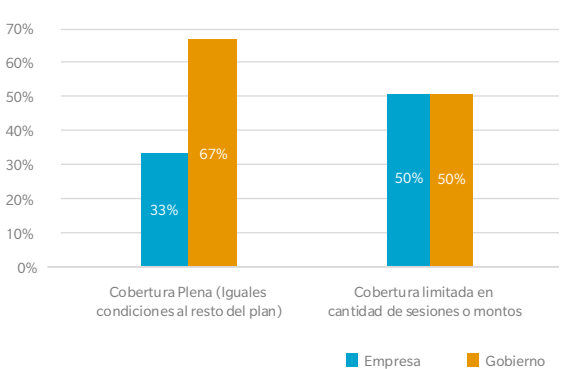
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



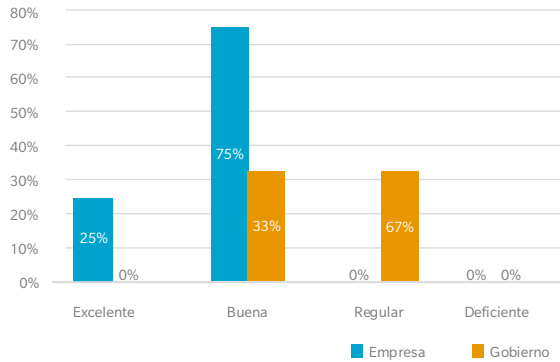
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



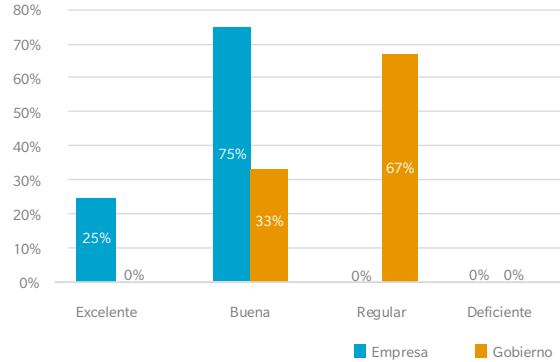
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



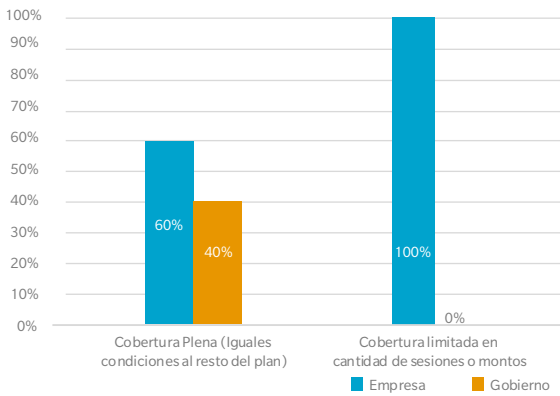
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



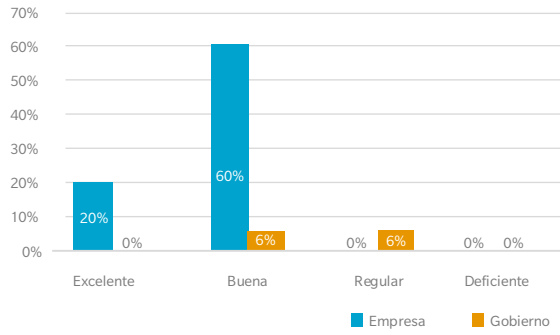
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



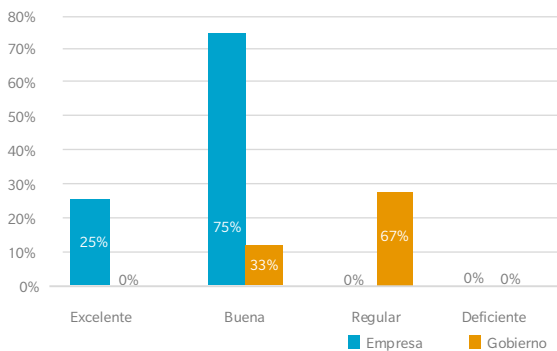
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



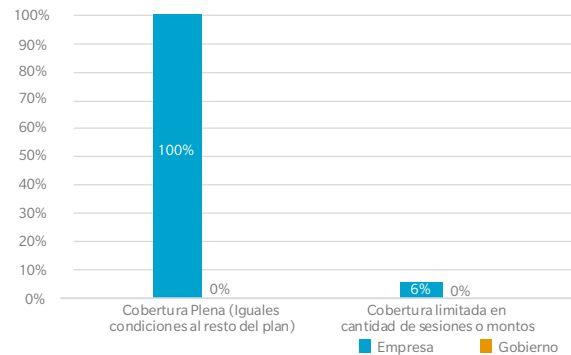
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



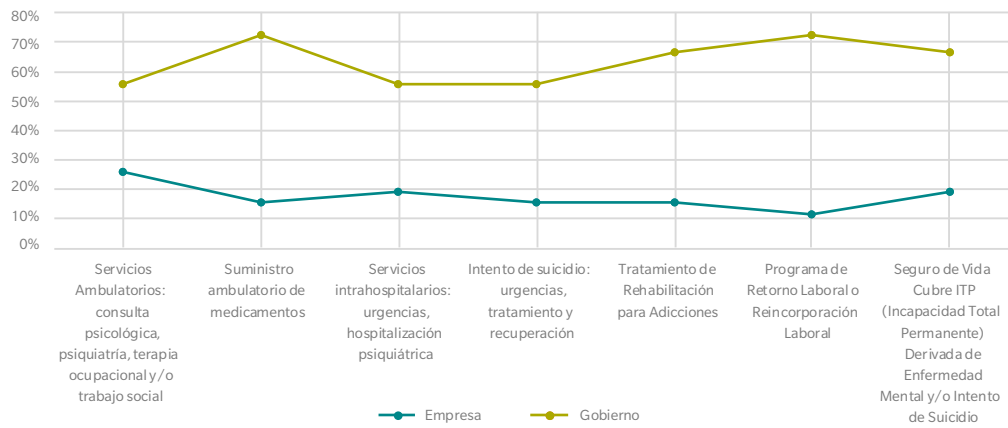
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente





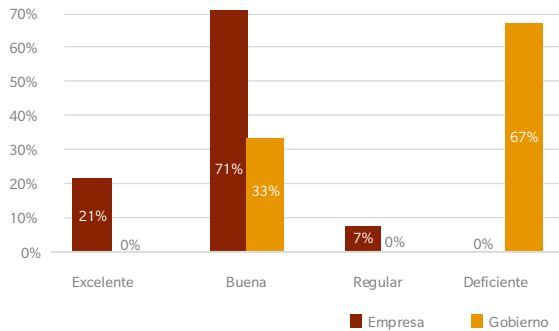
Venezuela



Coberturas a través del Plan de Salud (Empresa) y la Seguridad Social (Gobierno):

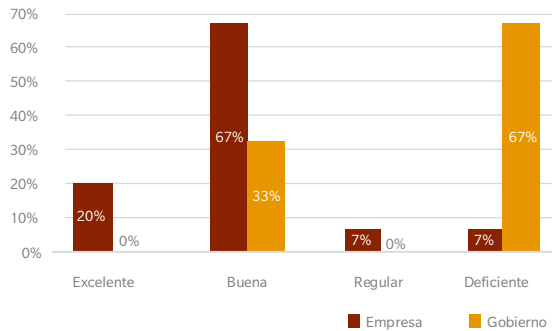
Calidad de los Servicios

Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social

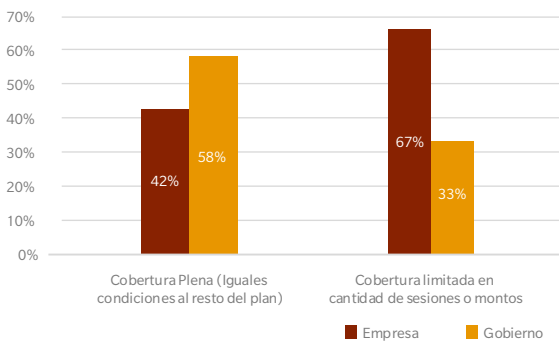


Accesibilidad Percibida de los Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social

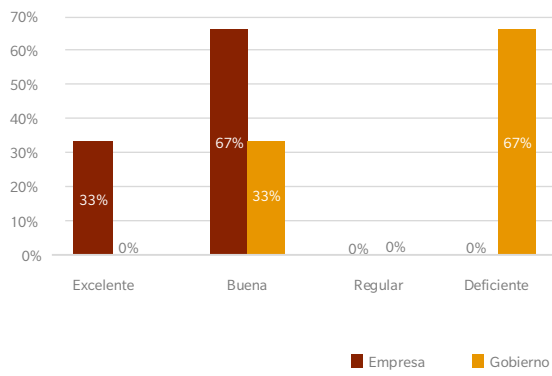
Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



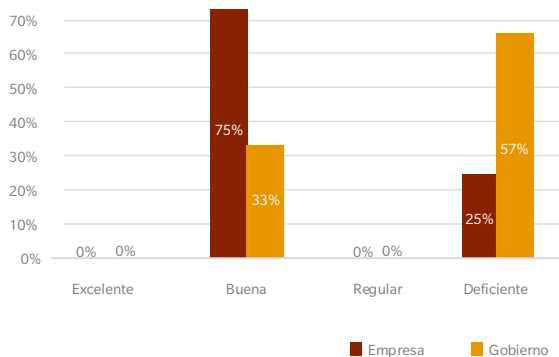
Nivel de Cobertura Servicios Ambulatorios: consulta psicológica, psiquiatría, terapia ocupacional y/o trabajo social



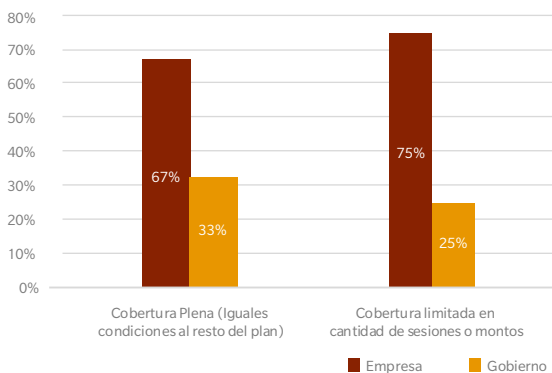
Calidad de Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



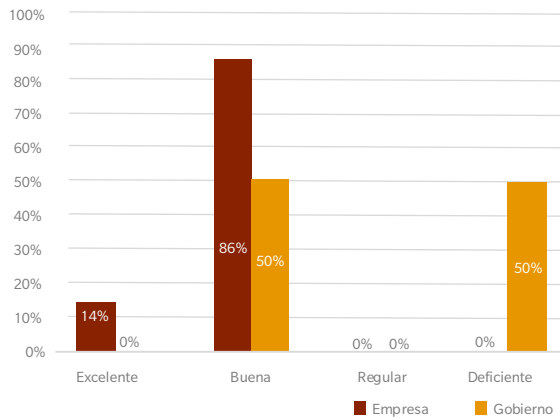
Accesibilidad Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



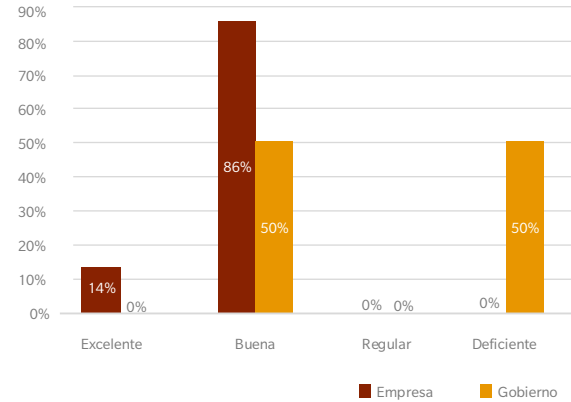
Nivel de Servicios Tratamiento de Rehabilitación para Adicciones



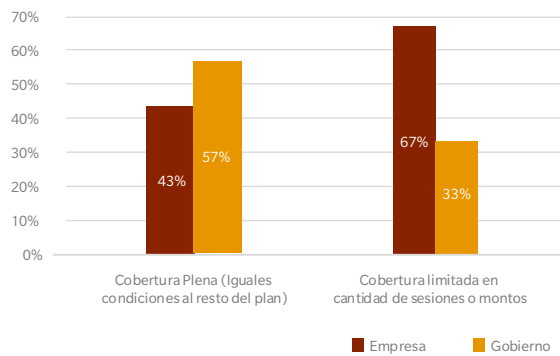
Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



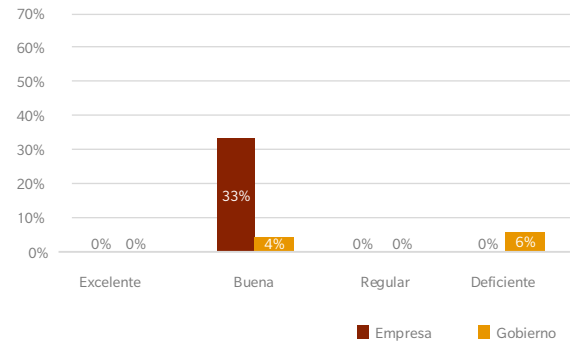
Accesibilidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



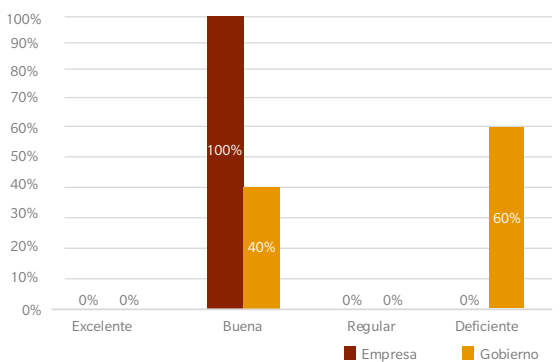
Nivel de Servicios Calidad Programa de Retorno Laboral o Reincorporación Laboral



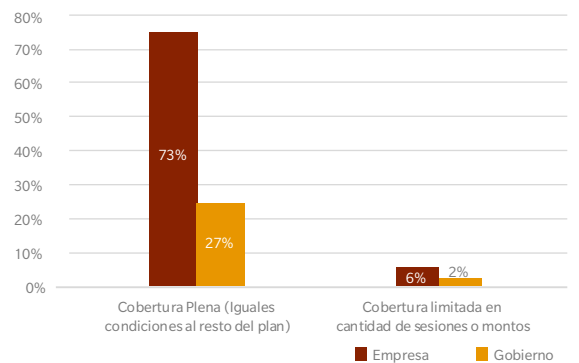
Calidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



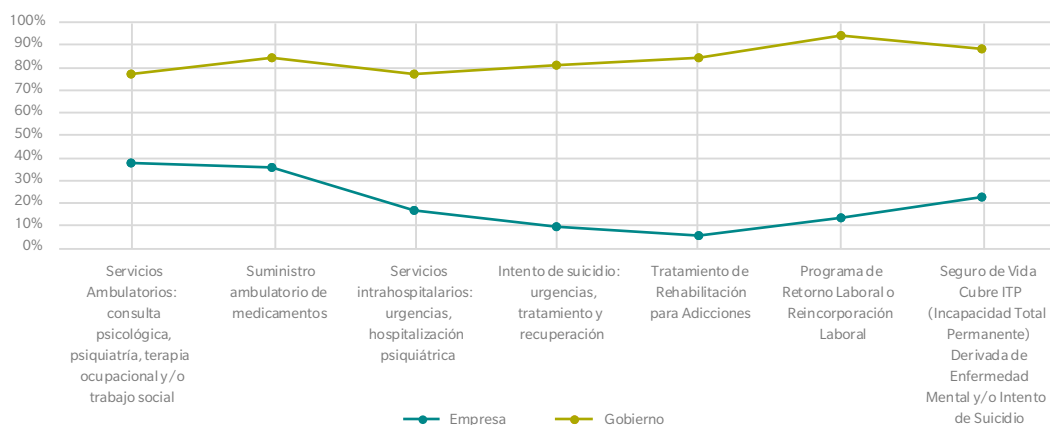
Accesibilidad Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio



Nivel de Servicios Seguro de Vida Cubre ITP (Incapacidad Total Permanente) Derivada de Enfermedad Mental y/o Intento de Suicidio

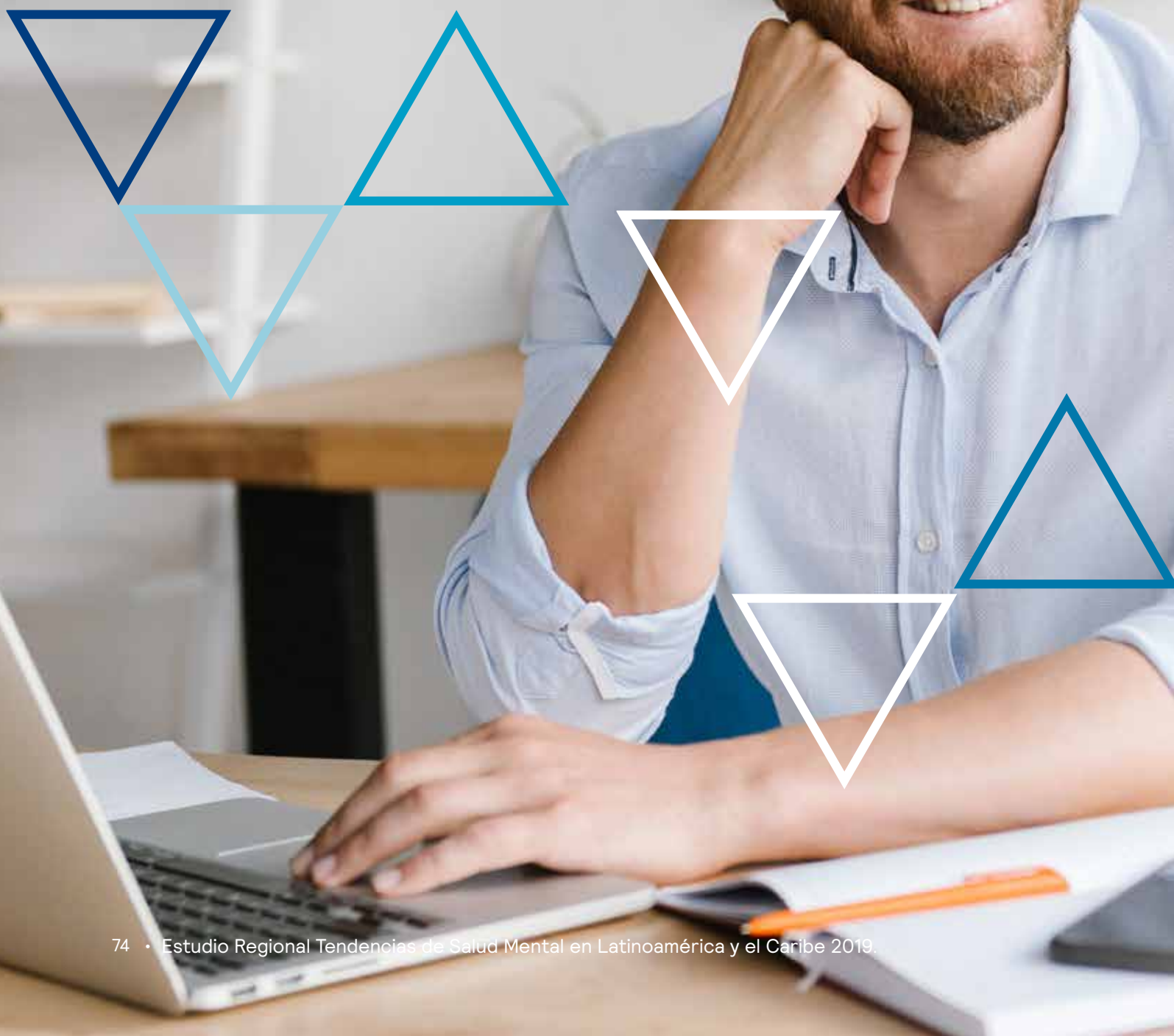


Confirmar la Cobertura / Servicio que Aplique Actualmente





Co-autores, colaboradores del estudio y contactos



Región de LAC

Diego Ramírez

Líder Regional Health Management
diego.ramirez@mercer.com

Carlos Rubio

Líder Regional de Consultoría en Beneficios
carlos.a.rubio@mercermarshbeneficios.com

Gustavo Taborda

Líder Regional Consultoría de Comunicaciones
gustavo.a.taborda@mercermarshbeneficios.com

Argentina

Agustin de Estrada

Health Consultant
agustin.deestrada@mercermarshbeneficios.com

Brasil

Antonietta Medeiros

Líder de Gestión en Salud
antonietta.medeiros@mercermarshbeneficios.com

Natalia Contente

Consultora Senior de Gestión en Salud
natalia.contente@mercermarshbeneficios.com

Chile

Miguel Gumucio

Líder Nacional MMB
miguel.gumucio@mercermarshbeneficios.com

Colombia

Julia Velásquez

Gerente Nacional de Consultoría de Beneficios
julia.velasquez@mercermarshbeneficios.com

Gloria Fernández

Gerente Nacional Gestión Salud y Riesgos
Laborales EH&B
gloria.b.fernandez@mercermarshbeneficios.com

Karen López

Consultor de Riesgo Psicosocial
karen.lopez@mercermarshbeneficios.com

México

Javier Salas

Director Health Consulting
Javier.Salas@marsh.com

Javier Dartiz Hernández

Wellness and Onsite Clinics Coordinator
Javier.Dartiz@mercermarshbeneficios.com

Enrique Yañez

Claims & Benefits Manager
enrique.yanez@mercermarshbeneficios.com

Octavio Gascón

Sicólogo
ogascon@marshlorant.com

Panamá

Nexyms Matera

Líder de Health Management Panamá
Nexyms.Matera@mercermarshbeneficios.com

Perú

Claudia Espinoza Velarde

Consultor en psicología ocupacional
Claudia.Espinoza@marsh.com

Puerto Rico

Barbara Carbonell

Líder de Health Management Puerto Rico
Barbara.Carbonell@marsh.com

República Dominicana

Patricia Pierre

Líder Nacional MMB
Patricia.pierre@mercermarshbeneficios.com

Para obtener más información, comuníquese con la oficina local de Mercer Marsh Beneficios.

Acerca de Mercer Marsh Beneficios

Mercer Marsh Beneficios ofrece a los clientes una única fuente para gestionar los costos, los riesgos de las personas y las complejidades de las prestaciones a los empleados.

La red es una combinación de las oficinas locales de Mercer y Marsh en todo el mundo, además de corresponsales en los países que han sido seleccionados en base a criterios específicos.

Nuestros profesionales especializados, ubicados en 135 países y que atienden a clientes en más de 150 países, tienen un amplio conocimiento de sus mercados locales.

A través de nuestras empresas establecidas localmente, tenemos una plataforma común única que nos permite servir a los clientes con consistencia global y soluciones únicas a nivel local.

Avisos importantes

Este documento no constituye ni forma parte de ninguna oferta, solicitud o invitación para vender de Marsh o Mercer para proporcionar servicios o productos regulados en cualquier país en el que Marsh o Mercer no hayan sido autorizados o no cuenten con una licencia para proporcionar dichos servicios o productos regulados.

Usted acepta este documento en el entendimiento y acuerdo de que no constituye la base de ningún contrato, y Mercer y Marsh no tendrán ninguna responsabilidad con respecto a cualquier amparo en, o decisiones basadas en, el contenido de este documento.

La disponibilidad, naturaleza y proveedor de cualquier servicio o producto, tal y como se describe en este documento, y los términos y condiciones aplicables pueden variar en ciertos países como resultado de las restricciones y requisitos legales y normativos aplicables.

Consulte a sus consultores de Marsh o Mercer sobre cualquier restricción que pueda aplicarse a la capacidad de Marsh o Mercer de proporcionarle servicios o productos regulados en su país.

www.mercermarshbeneficios.com