



Encuesta de Salud Mental 2026

Perspectivas e implicaciones de negocio para líderes de RR. HH. en América Latina



Contenido

Este informe está estructurado para guiar a los líderes de Recursos Humanos a través del contexto y la relevancia de la salud mental en el lugar de trabajo actual, seguido de perspectivas clave y el Índice general de Salud Mental para América Latina. Luego explora en profundidad temas críticos como el estrés, la productividad y el estigma, destacando las principales implicaciones para las organizaciones y concluyendo con recomendaciones claras y accionables sobre lo que los líderes de Recursos Humanos deben hacer a continuación.

1

Introducción



Unas palabras de los patrocinadores



La salud mental ya no es una conversación periférica ni un tema limitado al bienestar individual: hoy es un componente central de la agenda estratégica de cualquier organización en América Latina. Las empresas que no integren esta perspectiva en su agenda de trabajo estarán gestionando de manera inadecuada uno de los principales impulsores de la productividad, la resiliencia y la sostenibilidad a largo plazo. La evidencia es clara: la depresión y la ansiedad tienen un impacto directo en el desempeño organizacional y son responsables de la pérdida de millones de días laborales a nivel mundial. En un contexto regional marcado por la volatilidad económica, las presiones sociales y las brechas en el acceso a la atención médica, gestionar la salud mental no es un diferenciador, es una responsabilidad esencial del negocio.

Desde la perspectiva del liderazgo, el desafío no radica únicamente en reconocer la importancia del tema, sino en traducirlo en decisiones concretas de negocio. Esto significa colocar la salud mental en el centro de la estrategia de talento, con métricas claras, rendición de cuentas y un vínculo directo con los resultados organizacionales. Los líderes de talento deben evolucionar hacia modelos en los que los datos, la escucha activa y el desarrollo de capacidades de liderazgo sean fundamentales. En la práctica, esto requiere cuatro acciones críticas: integrar la salud mental en los indicadores de desempeño organizacional, capacitar a los líderes para gestionar eficazmente los riesgos psicosociales, diseñar soluciones basadas en evidencia y adaptadas a las necesidades reales del talento y, sobre todo, fomentar culturas en las que hablar de salud mental no sea una debilidad, sino una fortaleza. Las empresas que logren dar este paso no solo protegerán a su gente, sino que también estarán mejor posicionadas para competir, atraer talento y sostener resultados a largo plazo.



TELUS Health se enorgullece de colaborar con Aon en esta primera Encuesta de Salud Mental enfocada en América Latina. Nuestra investigación global demuestra que la salud mental continúa siendo uno de los principales factores que inciden en la productividad, el compromiso y la retención de los colaboradores. Esto cobra especial relevancia en América Latina, donde la volatilidad económica, las presiones sociales y las brechas en el acceso a servicios de salud generan una carga adicional para los trabajadores. Para los empleadores de toda la región, apoyar la salud mental y el bienestar de sus equipos es un imperativo para el negocio, directamente relacionado con el desempeño de las organizaciones y su sostenibilidad a largo plazo.

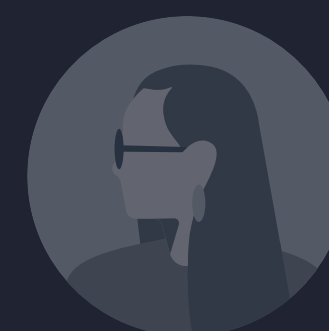
TELUS Health lanzó el Índice de Salud Mental TELUS a principios de 2020, tras identificar la necesidad de contar con datos e insights específicos por región que ayudaran a los líderes a priorizar acciones y medir su impacto. Actualmente, el Índice de Salud Mental TELUS se publica trimestralmente y abarca países de América del Norte, Europa y Asia-Pacífico. Esto permite a las organizaciones hacer un seguimiento de la evolución del bienestar a lo largo del tiempo, identificar riesgos emergentes y comparar sus resultados entre distintas industrias y grupos demográficos. Al aplicar la misma metodología de investigación a más de 10.000 trabajadores de diez países de América Latina, este informe ofrece una perspectiva sin precedentes sobre la salud mental de la fuerza laboral de la región y brinda una base sólida para desarrollar estrategias y tomar decisiones.

La salud mental en América Latina

El problema

La salud mental ahora es un riesgo estratégico para las empresas que afecta el desempeño de la fuerza laboral en toda América Latina:

- 1 de cada 4 personas experimentará un trastorno mental a lo largo de su vida
- El 30% de los empleados reporta menor productividad debido a la salud mental
- El 74% trabaja sintiéndose mal (presentismo)



El costo oculto

El mayor costo no es el ausentismo, sino el presentismo crónico:

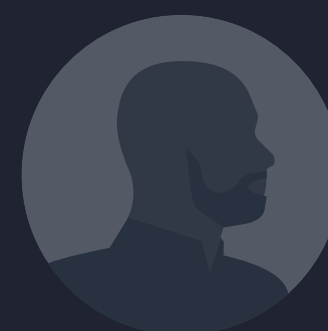
- Invisible en los KPI tradicionales
- Erosiona la productividad, la calidad y la innovación
- Aumenta el riesgo operativo



Impacto en el negocio

Las organizaciones enfrentan un riesgo silencioso pero estructural:

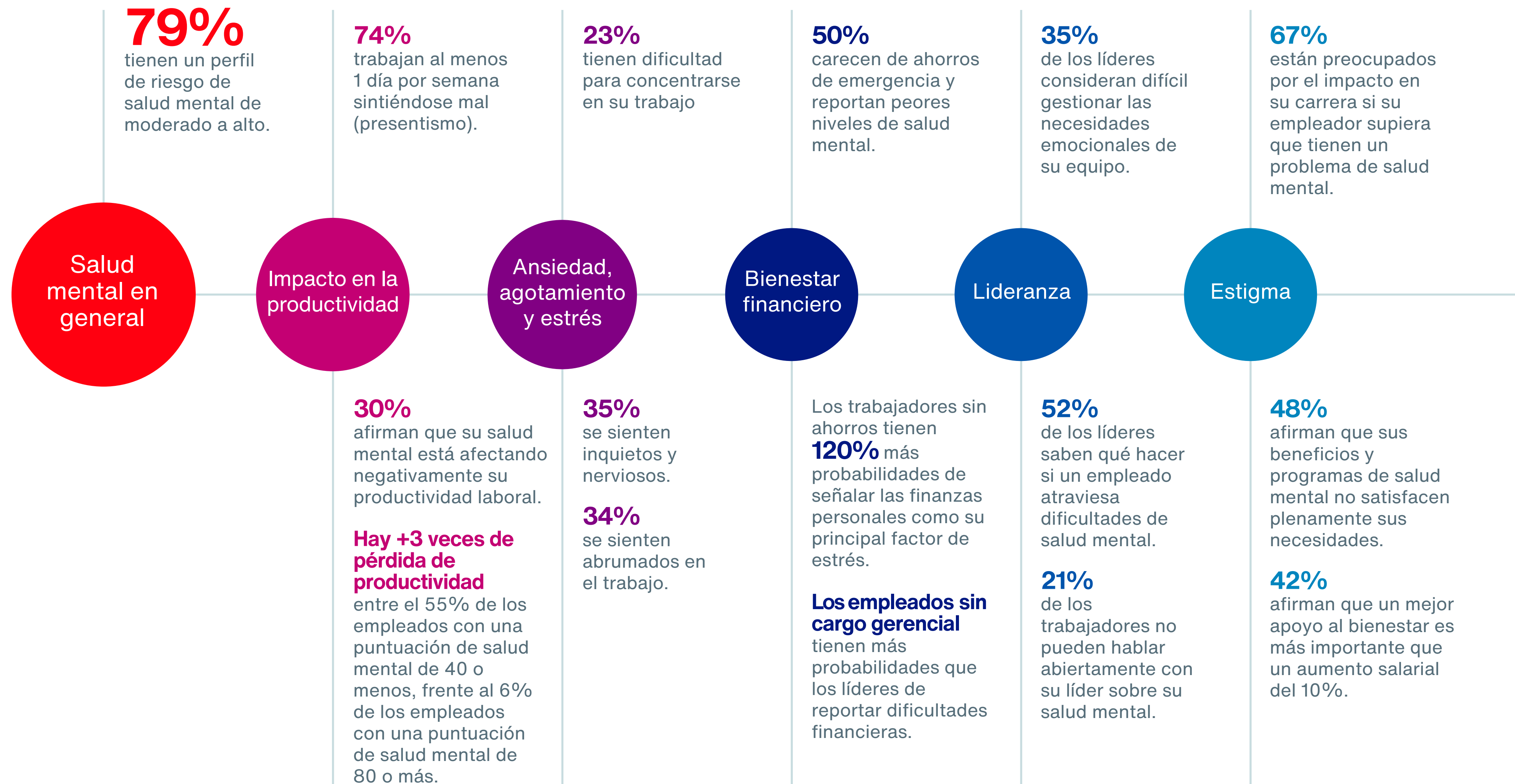
- ↓ Desempeño y compromiso
- ↑ Errores, agotamiento y rotación
- ↓ Sostenibilidad del talento y el crecimiento



Salud

La salud mental ya no es una iniciativa de bienestar. Es un motor fundamental de la productividad, el riesgo y la sostenibilidad del negocio

1 Hallazgos clave



2

Índice de Salud Mental de América Latina



Metodología



Los datos se recopilaron en febrero de 2026 mediante una encuesta en línea a 10.000 empleados de 10 países de América Latina.

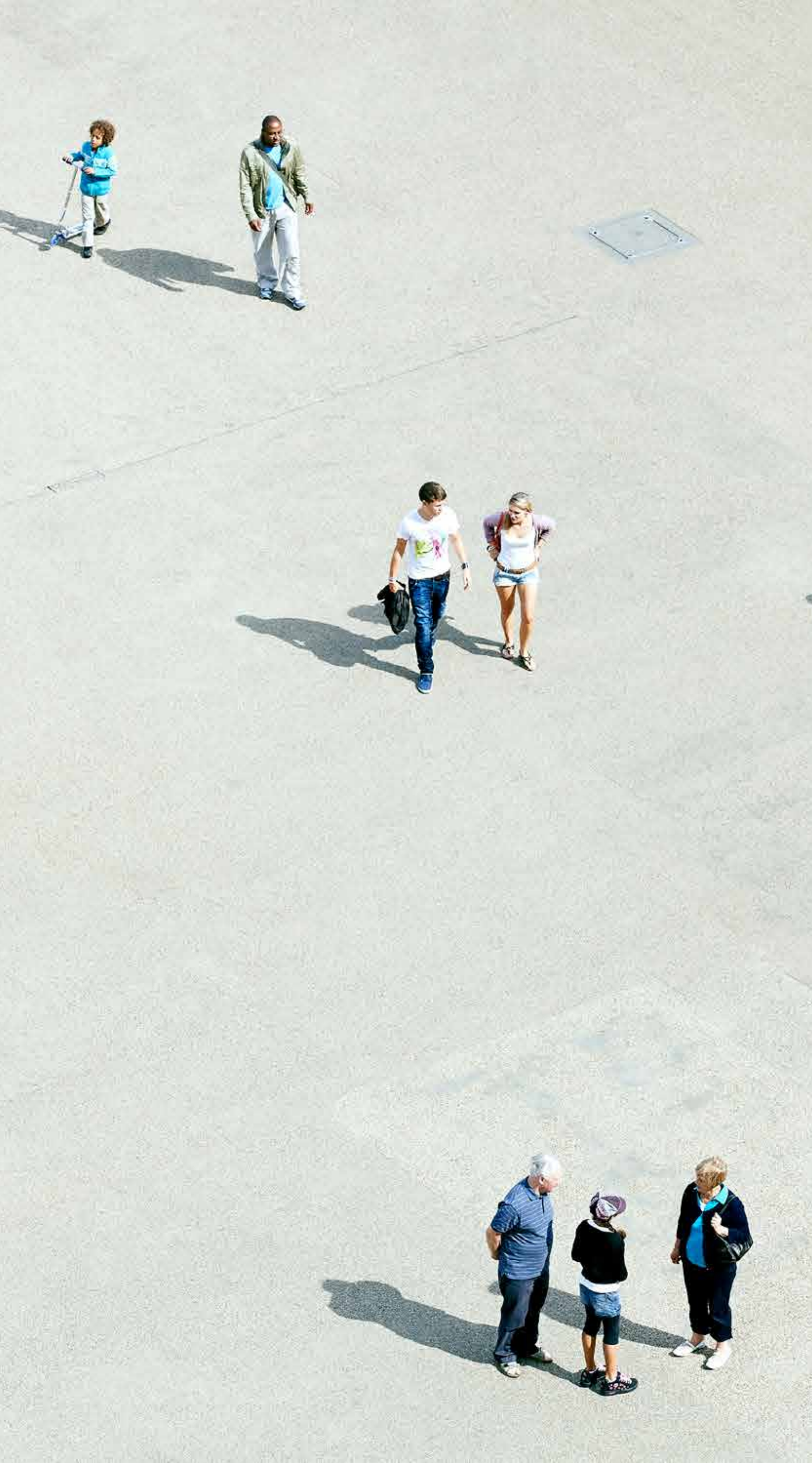
Los participantes representaban diversos perfiles demográficos e industrias, y todos estaban empleados actualmente o habían trabajado en los últimos seis meses, reflejando sus experiencias de las dos semanas anteriores.

Para crear el Índice de Salud Mental de América Latina (MHI por sus siglas en inglés), se aplicó un sistema de puntuación para convertir las respuestas individuales en valores de puntos. Los valores de puntos más altos se asocian con una mejor salud mental y un menor riesgo para la salud mental.

Se genera una puntuación general del Índice de Salud Mental (ISM) sobre 100 dividiendo la suma de las puntuaciones entre el número total de puntos posibles, donde las puntuaciones entre 80 y 100 indican una salud mental óptima, y las puntuaciones inferiores a 80 representan una salud mental ‘tensionada’ o ‘angustiada’ y un mayor riesgo para la salud mental, según la leyenda que aparece a continuación.

Índice de Salud Mental	Estado	Perfil de riesgo
0 - 49	En dificultad	Alto
50-79	Vulnerable	Moderado
80 – 100	Óptimo	Bajo

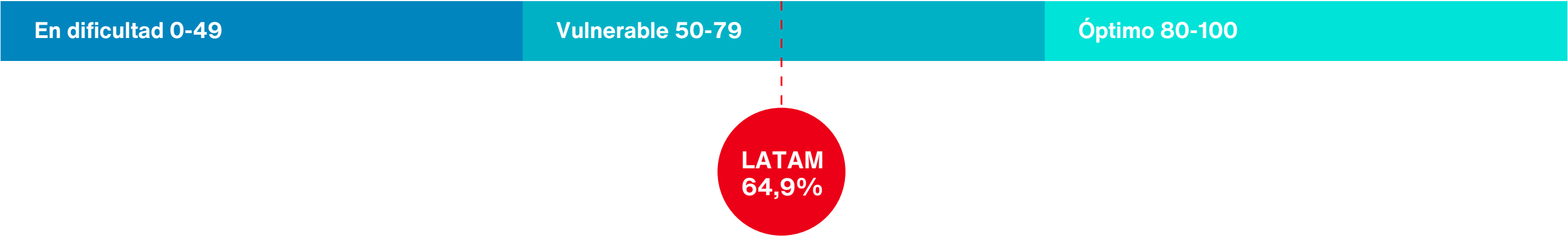
● Riesgo alto ● Riesgo moderado ● Riesgo bajo



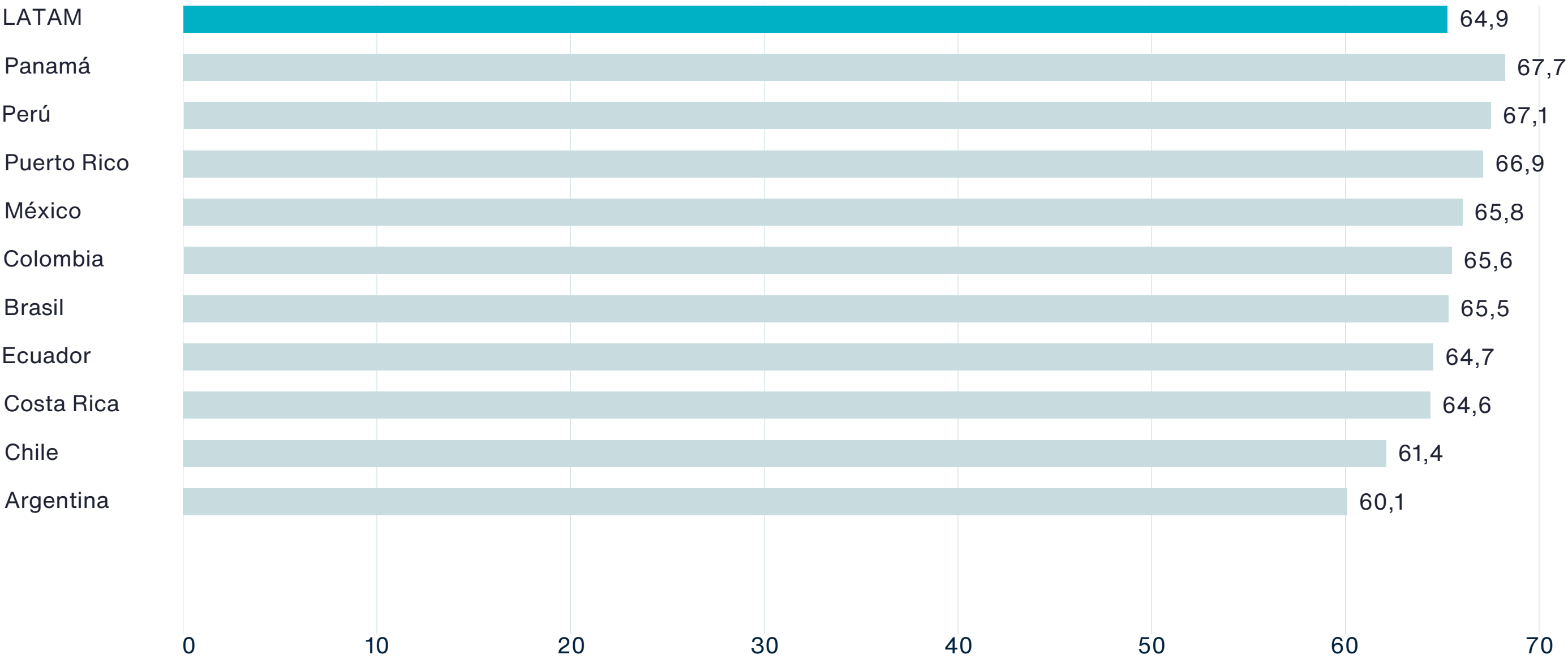
Resultado del Índice de Salud Mental de América Latina

Independientemente de la ubicación de una organización, el Índice de Salud Mental de América Latina ofrece a los altos directivos y a los profesionales de RR.HH. información valiosa sobre el estado de salud mental y el perfil de riesgo de la población trabajadora de América Latina, y destaca las diferencias entre grupos demográficos y geográficos clave.

El Índice de Salud Mental de América Latina de 64,9 indica que los empleados de todas las ubicaciones incluidas en el estudio están experimentando una tensión considerable en su salud mental.



Puntuaciones del MHI por país



2 Riesgo de salud mental

30%

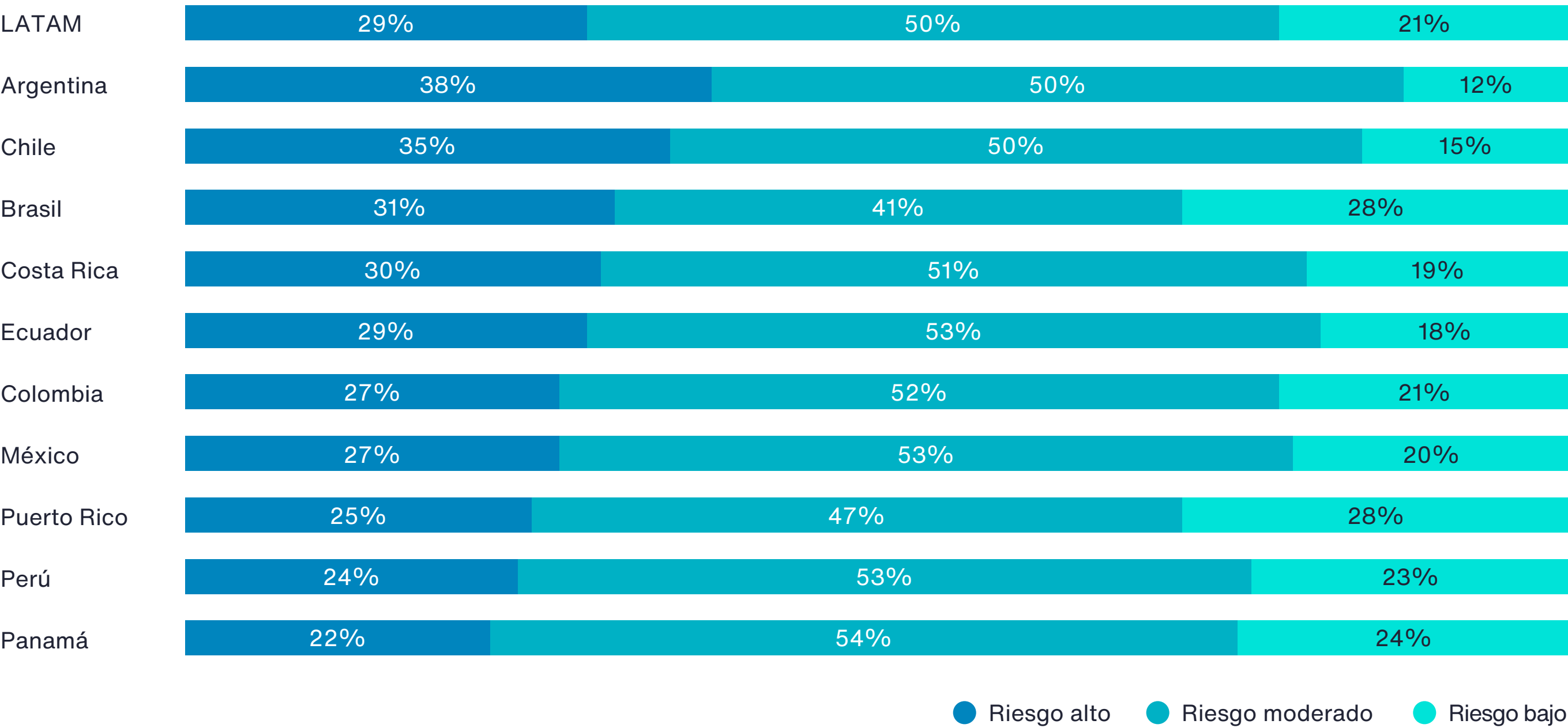
de los trabajadores del grupo de alto riesgo reporta un diagnóstico de **ansiedad o depresión** frente al 1% en el grupo de bajo riesgo.

Ubicaciones con la mayor proporción de empleados con un perfil de alto riesgo de salud mental:

- Argentina 38%
- Chile 35%
- Brasil 31%



Perfiles de riesgo de salud mental



Subpuntuaciones del Índice de Salud Mental de América Latina

El Índice de Salud Mental de América Latina analiza varias medidas conocidas como ‘subpuntuaciones’ para revelar un panorama más matizado de la salud mental y el riesgo de salud mental en el lugar de trabajo y sus posibles impactos. La subpuntuación más baja corresponde a la ansiedad y el riesgo financiero, lo que representa una oportunidad significativa para las empresas.

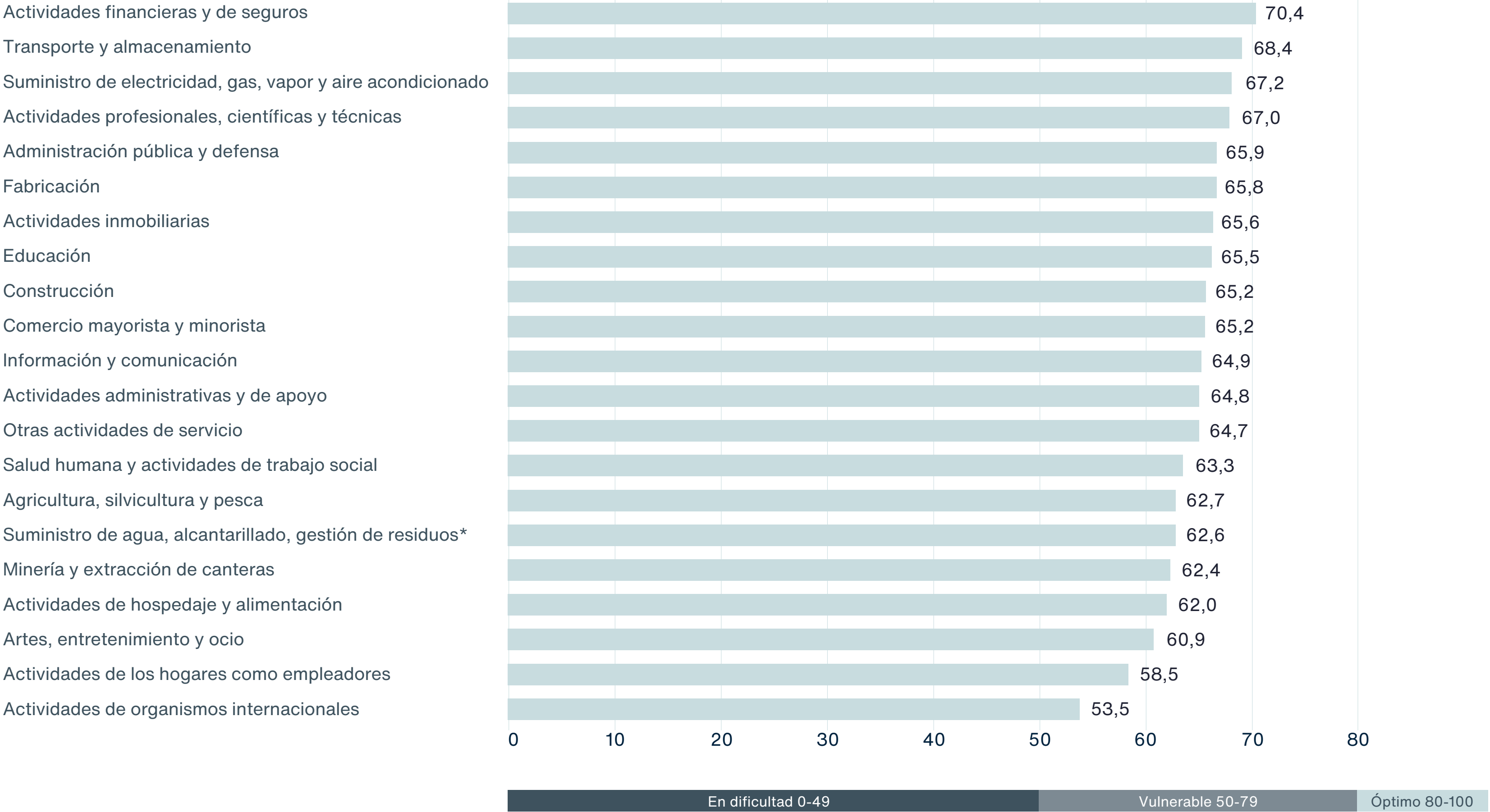
País	MHI	Salud psicológica general	Optimismo	Productividad laboral	Ansiedad	Depresión	Aislamiento	Riesgo financiero
LATAM	64,9	84,7	82,4	60,0	53,4	54,3	58,6	53,4
Argentina	60,1	82,7	76,0	59,9	46,8	46,8	55,9	49,6
Brasil	65,5	81,8	79,3	60,0	51,5	56,4	59,4	64,4
Chile	61,4	79,6	79,3	58,5	48,9	53,7	55,8	47,8
Colombia	65,6	86,8	83,1	64,5	56,4	53,8	57,9	52,2
Costa Rica	64,6	85,1	84,4	58,0	53,1	52,6	57,2	53,4
Ecuador	64,7	86,8	84,3	55,9	52,3	52,0	57,9	51,5
México	65,8	84,8	83,4	59,4	53,2	56,1	60,2	54,4
Panamá	67,7	91,5	88,5	62,1	56,1	53,9	59,8	53,0
Perú	67,1	85,5	84,6	58,8	56,4	57,2	59,8	56,8
Puerto Rico	66,9	82,5	81,0	63,1	60,0	60,7	62,1	51,3

Las mujeres tienen un puntaje de salud mental más bajo que los hombres. Las excepciones son Ecuador y Panamá, donde los puntajes de salud mental de las mujeres son 65,8 (en comparación con 63,8 de los hombres) y 69,0 (en comparación con 66,6), respectivamente



El Índice de Salud Mental por Industria

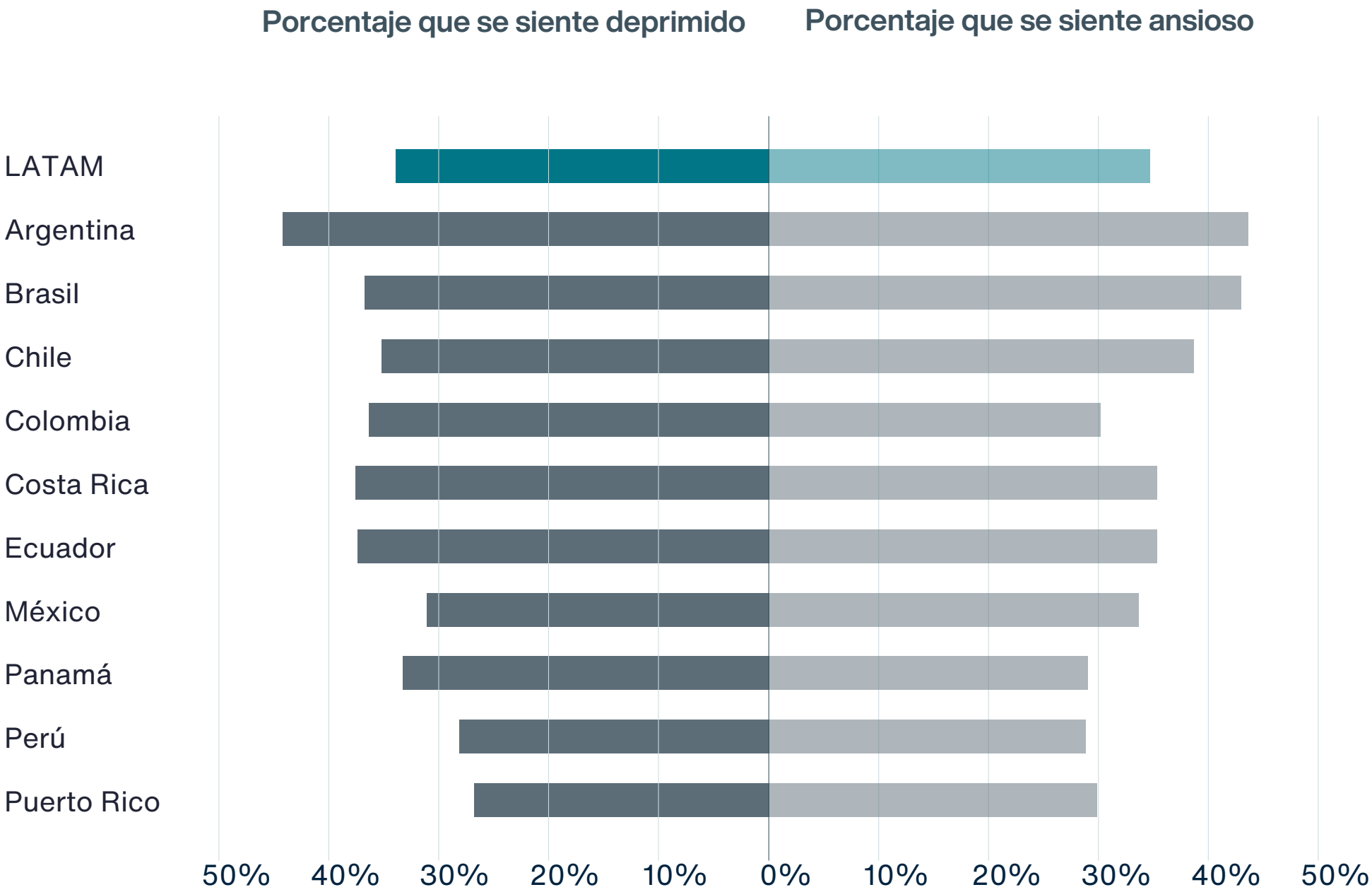
Los empleados de servicios financieros y seguros, transporte y almacenamiento, y suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado presentan niveles más bajos de tensión en la salud mental en comparación con otros sectores. Aunque su salud mental permanece en la categoría ‘vulnerable’, es superior al promedio de todas las industrias en América Latina.



*Nota: **Suministro de agua, alcantarillado, gestión de residuos** tienen en total **26 respuestas**, con 5 países que tienen menos de 3 respuestas.

Ansiedad y depresión

En total, el 35% de los empleados en América Latina reporta sentirse inquieto y nervioso. Un porcentaje comparable (34%) experimenta con frecuencia sentimientos de desesperanza.



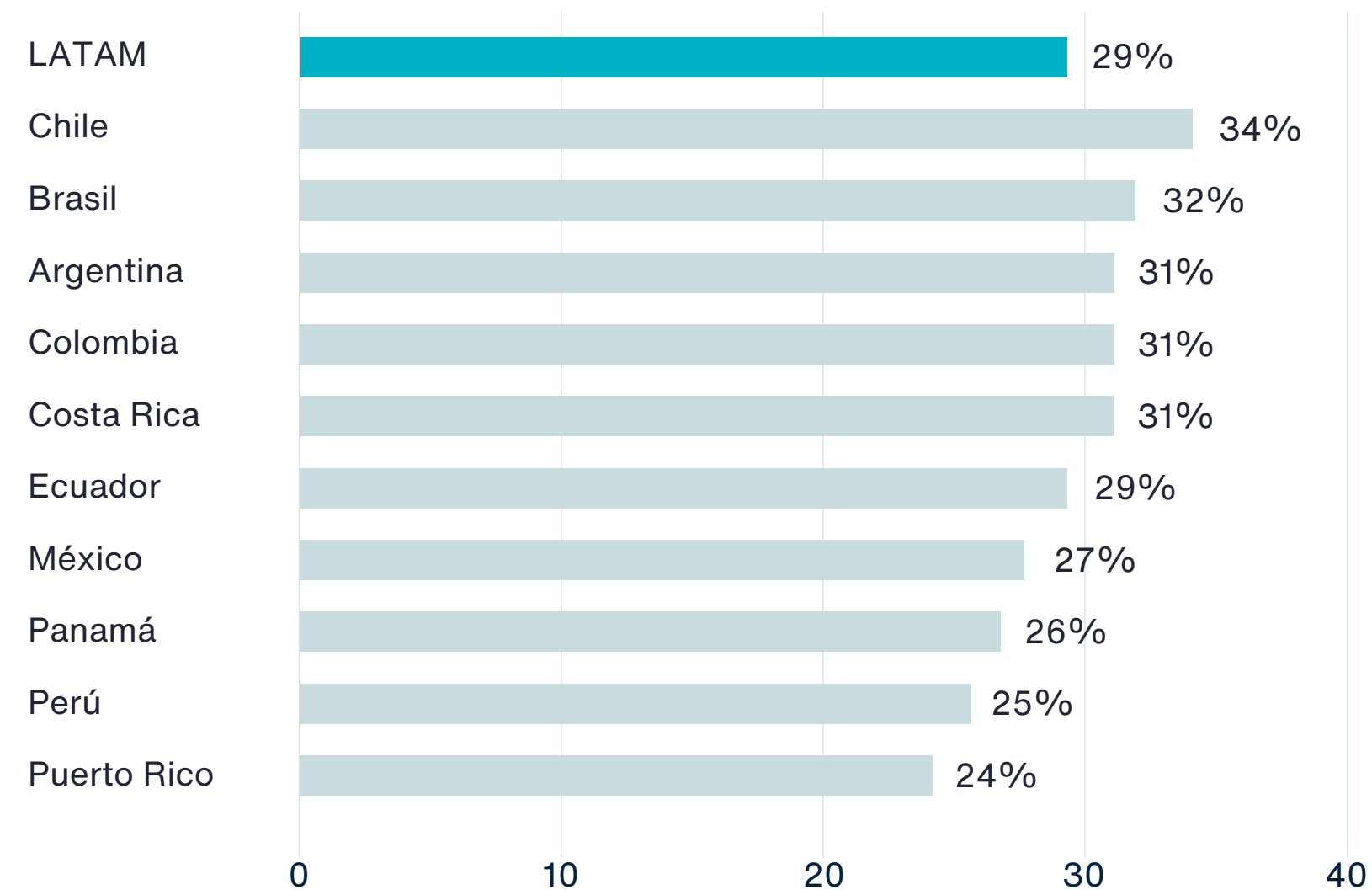
Lugares donde los trabajadores experimentan niveles más altos de:

Desesperanza	Inquietud y nerviosismo
Argentina (44%)	Brasil (43%)
Costa Rica (37%)	Argentina (43%)
Ecuador (37%)	Chile (39%)

Las organizaciones pueden ayudar a las personas a adquirir habilidades y mecanismos de afrontamiento que les permitan manejar la ansiedad, reduciendo en última instancia su impacto en el desempeño laboral. Los programas exitosos pueden incluir sesiones de meditación y atención plena, evaluaciones de salud, servicios de asesoramiento y talleres educativos sobre temas como el sueño, la crianza, las relaciones, la nutrición, la planificación financiera y el bienestar general. Dado que los síntomas de la depresión a menudo pasan desapercibidos, es importante que los empleadores ofrezcan capacitación tanto a los líderes como al personal para reconocer las señales de malestar mental y emocional en los demás. Esta capacitación también debe ofrecer orientación sobre cómo iniciar conversaciones acerca de la salud mental y cómo orientar a los colegas hacia los recursos profesionales adecuados.

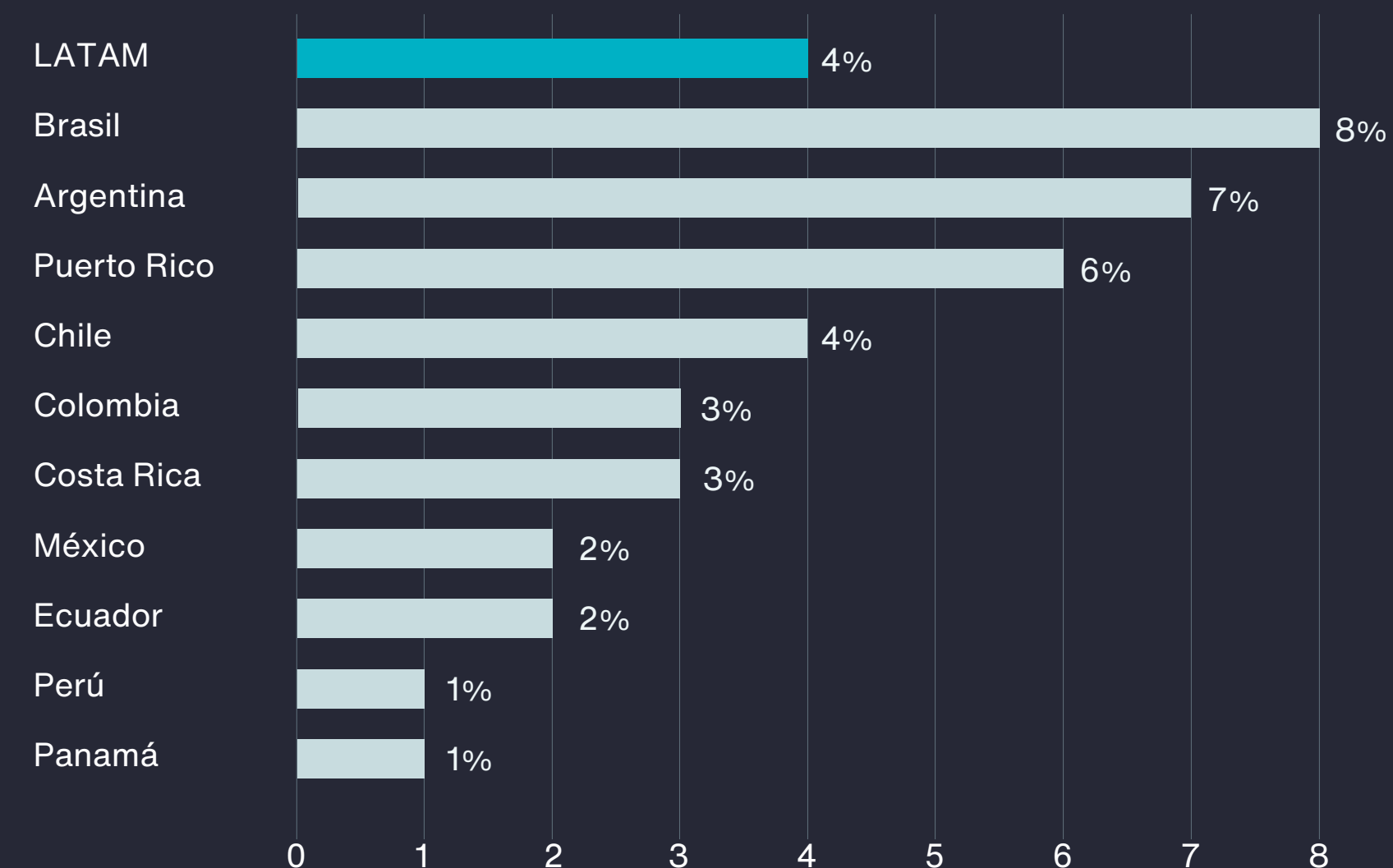
Aislamiento y optimismo

Porcentaje que se siente frecuentemente solo



Casi 3 de cada 10 se sienten solos con frecuencia. El aislamiento es más notable entre los trabajadores de Chile (34%), Brasil (33%), Argentina (32%) y Colombia (31%).

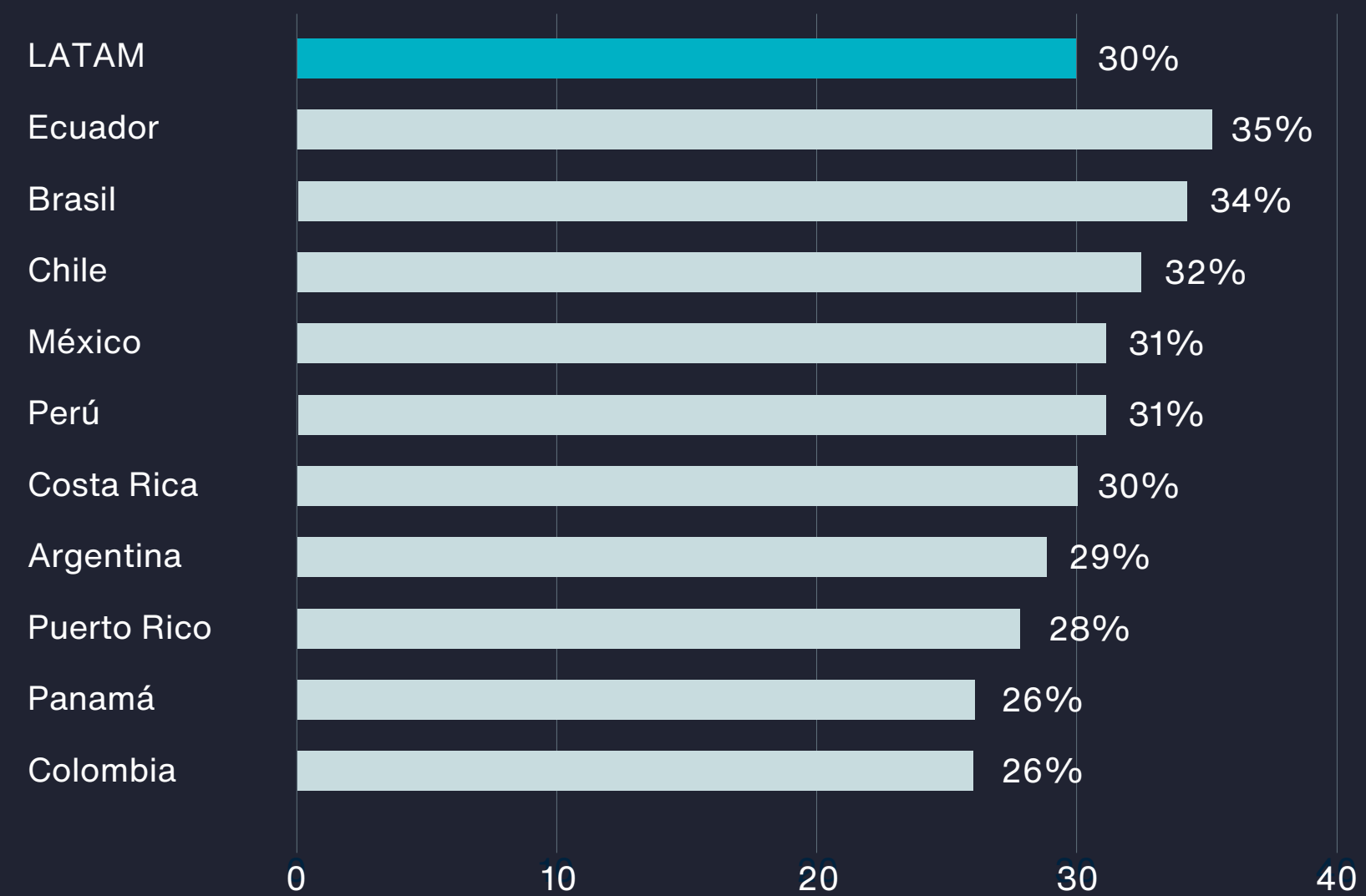
Menos de 1 de cada 20 (4%) no se siente optimista sobre su futuro



El aislamiento social es un problema importante de salud pública que afecta negativamente la salud mental y aumenta el riesgo de padecer trastornos como la depresión y la ansiedad. La falta de conexiones sociales significativas puede reforzar el pensamiento negativo, reducir la resiliencia emocional y limitar el acceso a sistemas de apoyo. En general, fortalecer las conexiones sociales es esencial para proteger el bienestar y promover personas más sanas y resilientes.

Productividad laboral

Porcentaje que reporta que su salud mental está afectando negativamente su productividad laboral

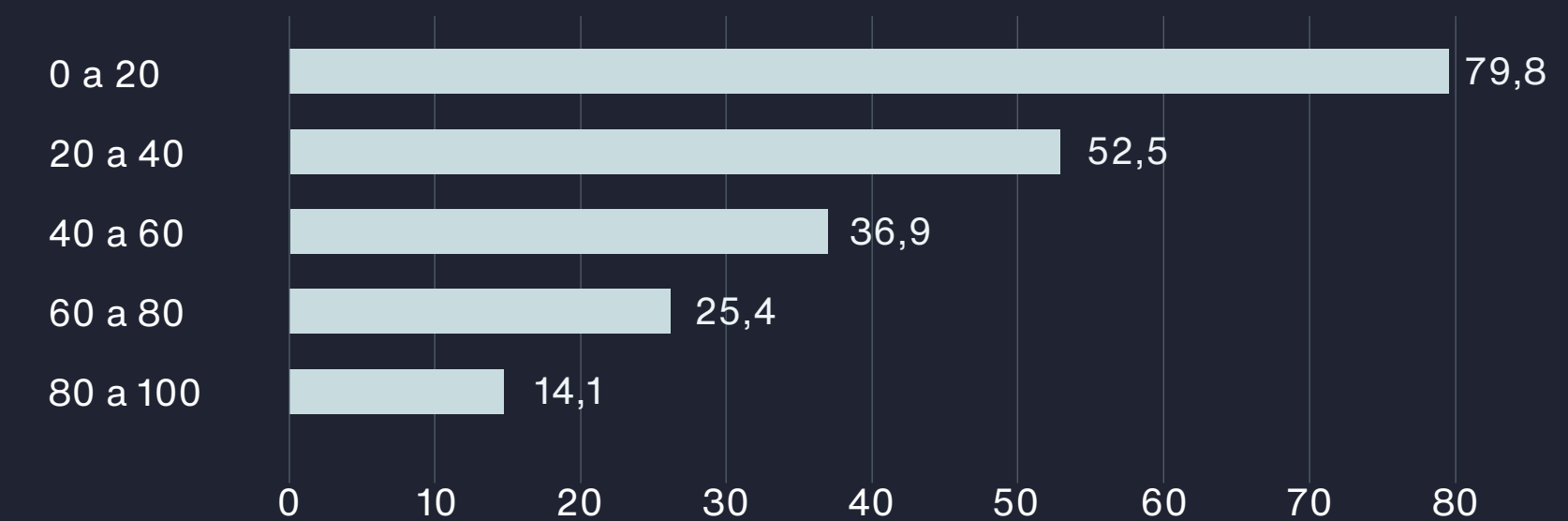


Las pérdidas de productividad se calculan mediante la evaluación de cuatro métricas clave:

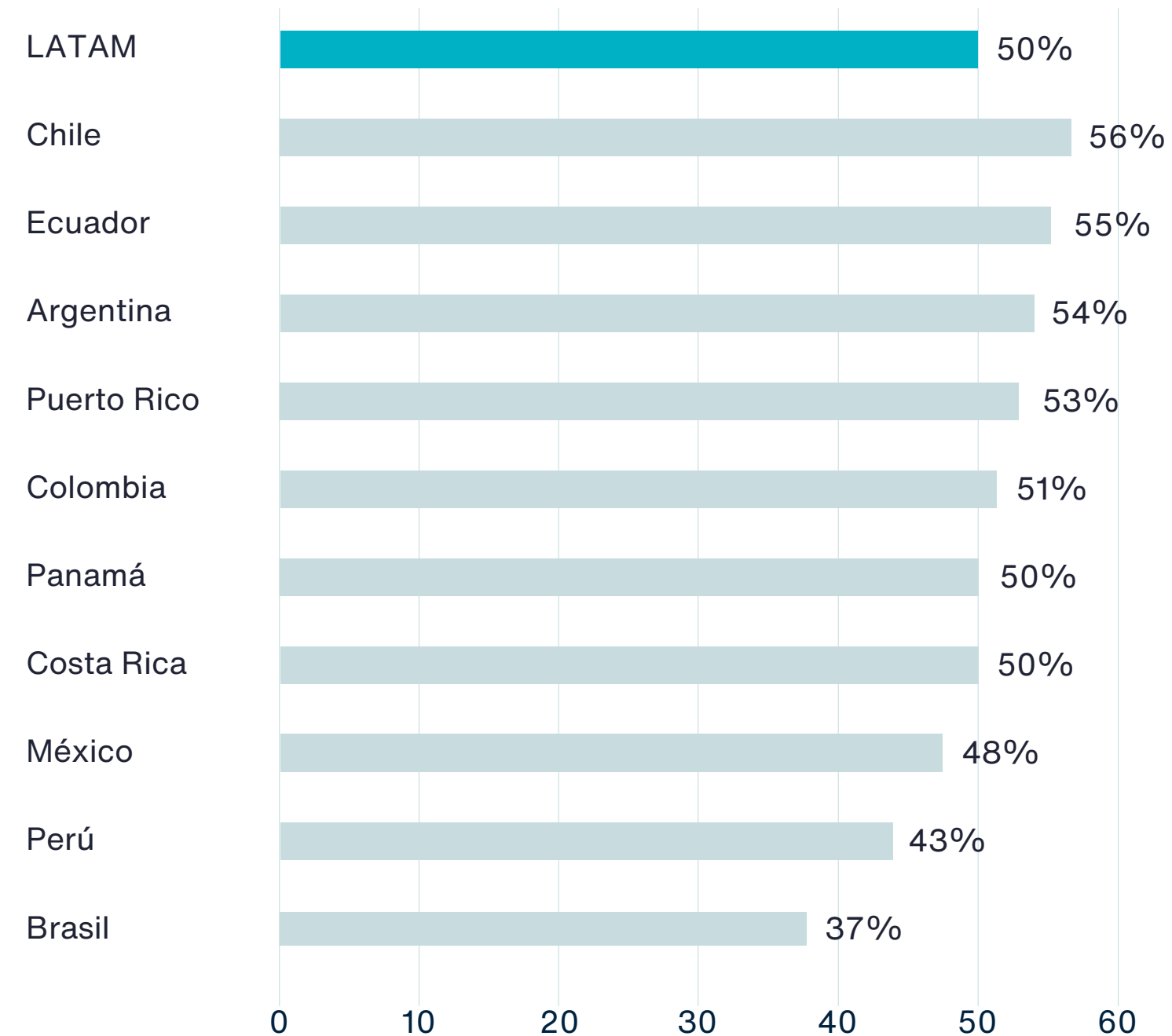
1. Esfuerzo laboral cuando se sienten bien
2. Ausentismo cuando se sienten mal
3. Casos de trabajar cuando se sienten mal (comúnmente conocido como presentismo)
4. Esfuerzo laboral cuando se sienten mal

La pérdida de productividad se reporta como el número de días laborables perdidos por año, con base en un año laboral estándar de 240 días. Los puntajes de salud mental están fuertemente correlacionados con la productividad. Los trabajadores con puntajes de salud mental más bajos experimentan una mayor pérdida de productividad, mientras que aquellos con puntajes más altos experimentan menos. **Más de la mitad (55%) de los trabajadores tienen un puntaje de salud mental de 40 o menos. La pérdida de productividad de este grupo es al menos tres veces el número de días laborables perdidos, ya que el 6% de los trabajadores tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.**

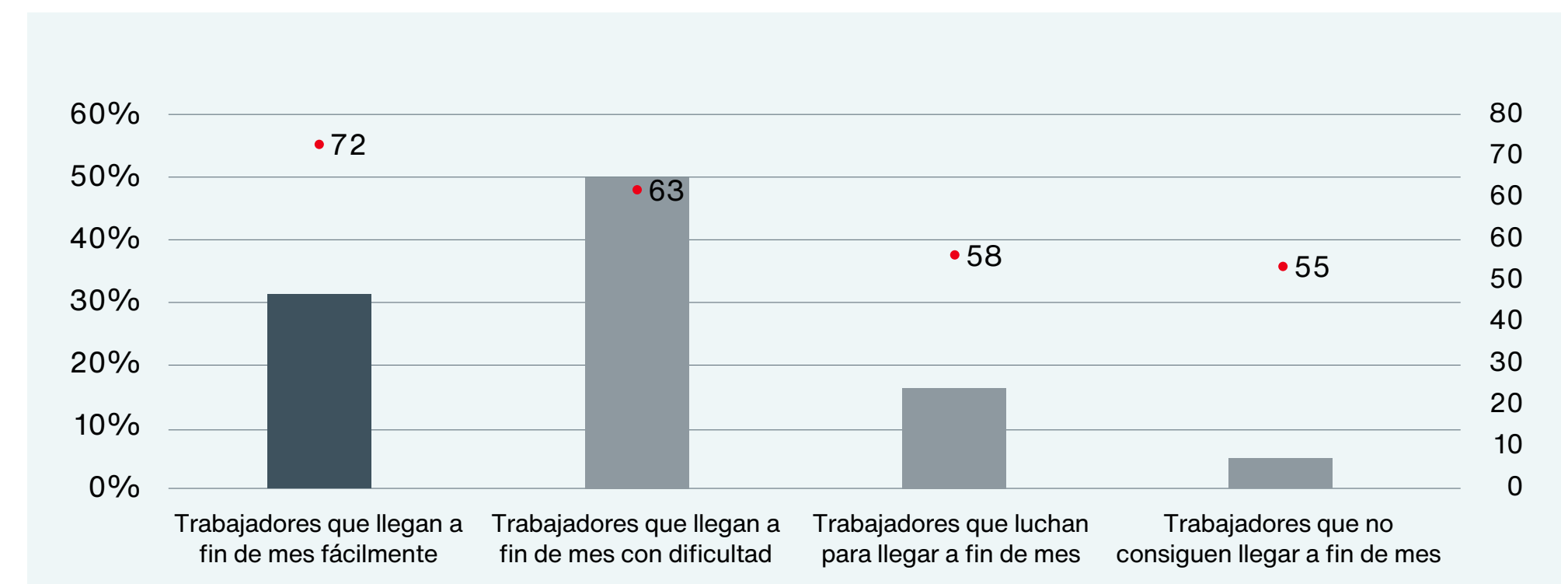
Pérdida de productividad en días laborables por año según el puntaje del ISM



Porcentaje sin ahorros de emergencia



El bienestar financiero es una base fundamental del bienestar mental, ya que influye directamente en los niveles de estrés, la resiliencia y la calidad de vida en general.



• Puntaje del MHI

20%

no puede o tiene dificultades para llegar a fin de mes; los **puntajes de salud mental** de estos grupos son **al menos 14 puntos más bajos** que los de los trabajadores que llegan a fin de mes con facilidad y al menos 7 puntos más bajos que el promedio regional.

Los no gerentes tienen **65%** más probabilidades que los gerentes de reportar **no poder llegar a fin de mes**.

34%

de los trabajadores se siente **abrumado o bajo estrés constante en el trabajo**. El puntaje de salud mental de este grupo es casi **22 puntos más bajo** que el de quienes no reportan sentirse abrumados y casi 12 puntos más bajo que el promedio regional.

Los trabajadores sin ahorros de emergencia tienen un **120% más de probabilidad** que los trabajadores con ahorros de emergencia de afirmar que **las finanzas personales son su principal fuente de estrés**.

Los trabajadores **menores de 40 años tienen un 40% más de probabilidad que los mayores de 50 años** de sentirse abrumados o bajo estrés constante en el trabajo.

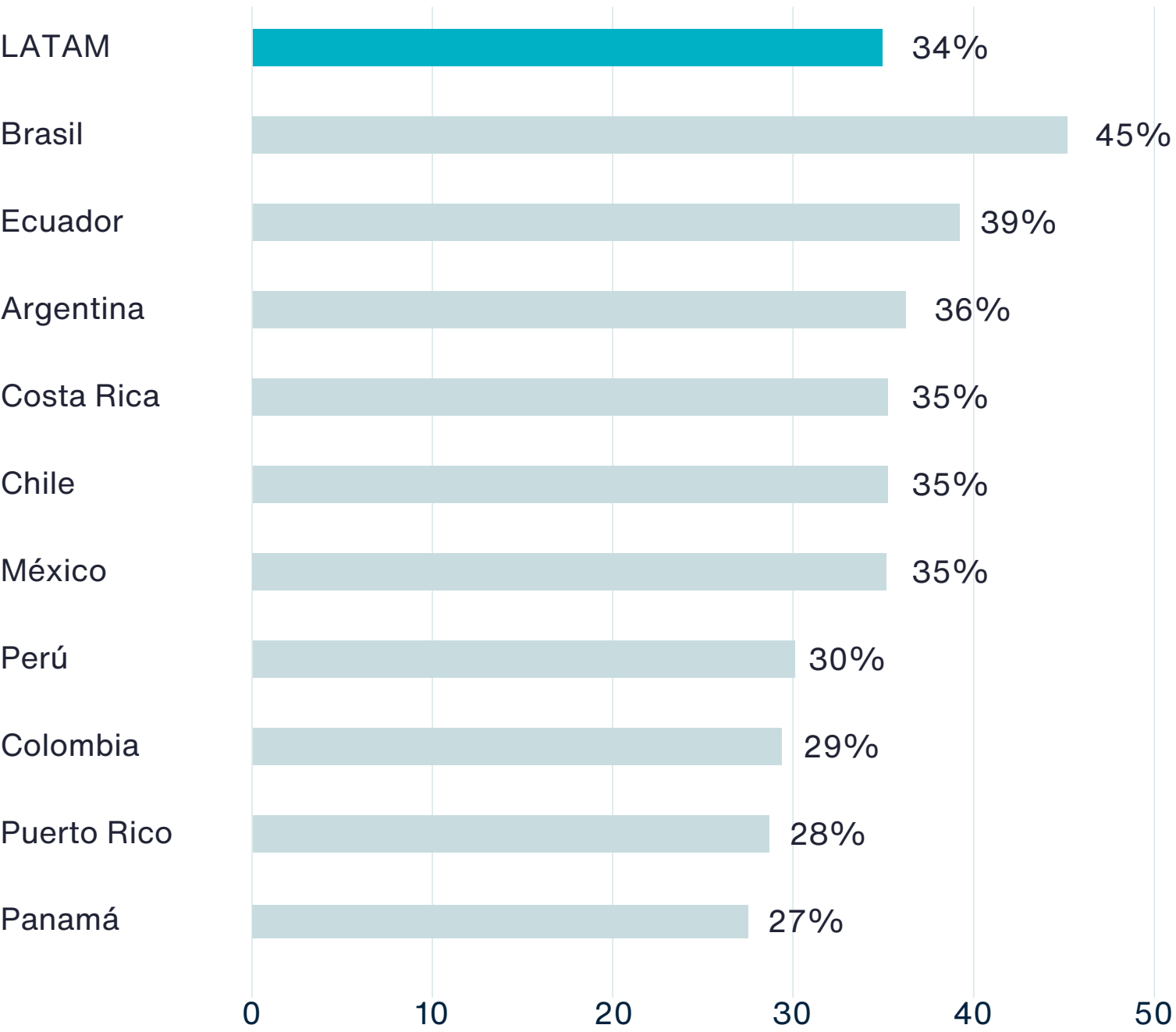
Los trabajadores mayores de 50 años tienen un 90% más de probabilidad que los menores de 40 de reportar no tener estrés personal.

El exceso de trabajo, el temor a perder el empleo y la falta de reconocimiento son los principales factores de estrés laboral.

Los hombres tienen un 40% más de probabilidad que las mujeres de reportar no tener estrés personal.

El 38% afirma que sus finanzas personales son su principal fuente de estrés. Las condiciones económicas y la seguridad laboral se citan como principales fuentes de estrés para aproximadamente 1 de cada 10 trabajadores.

Me siento abrumado o bajo estrés constante en el trabajo



Estigma

Romper el estigma abre la puerta a lugares de trabajo más seguros y saludables.

Más de la mitad (54%)

de los trabajadores se sentiría mal consigo mismo si tuviera un problema de salud mental.

El puntaje de salud mental de este grupo es más de 7 puntos menor que el de quienes no se autoestigmatizarían y más de 2 puntos menor que el promedio regional.

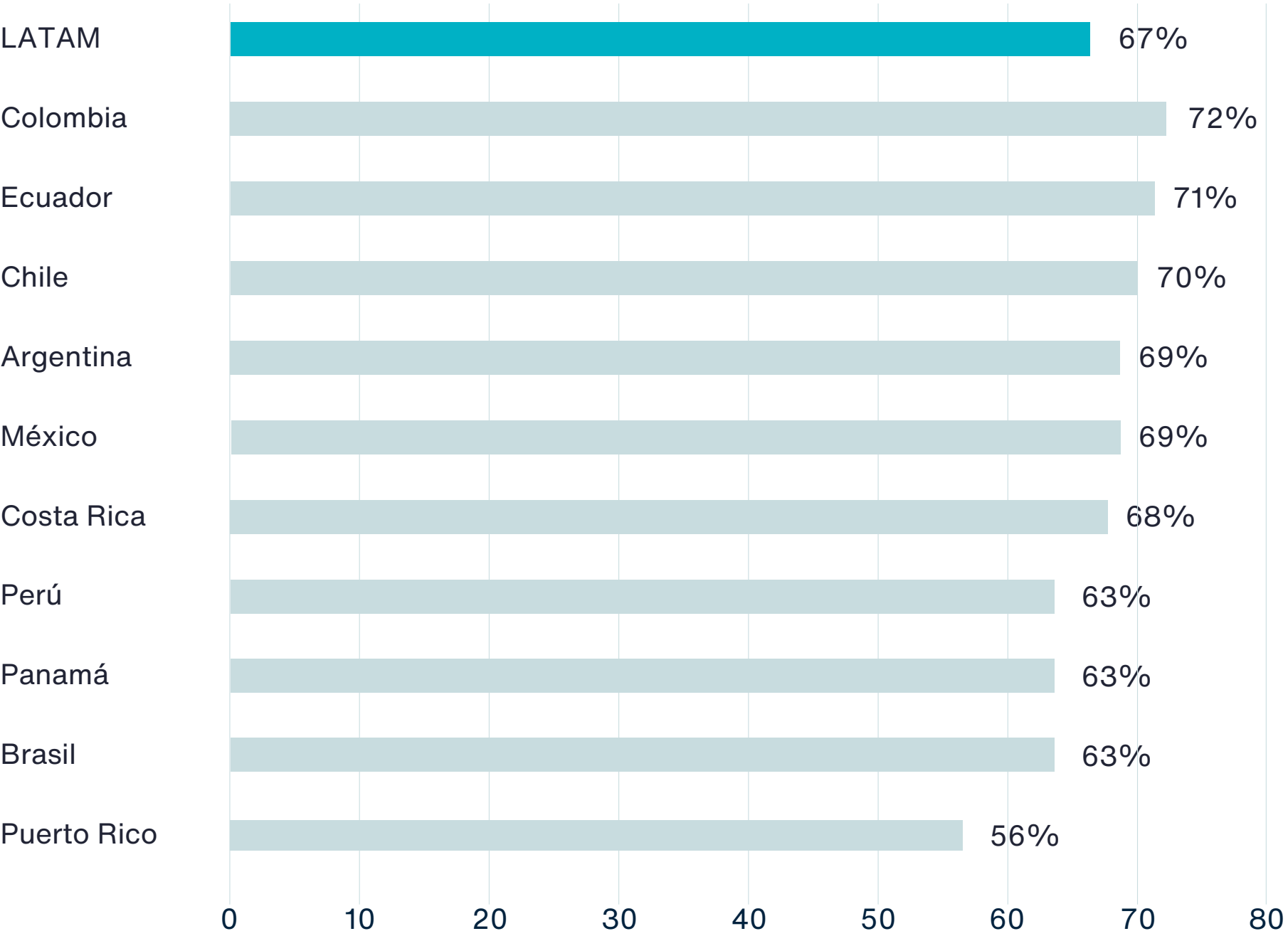
67%

le preocuparía que sus **opciones profesionales se vieran limitadas si tuviera un problema de salud mental** y su empleador lo supiera. El puntaje de salud mental de este grupo es más de 10 puntos menor que el de los trabajadores que no están preocupados y más de 2 puntos menor que el promedio regional.

Ubicaciones con la mayor proporción de empleados que probablemente expresarían preocupación de que sus opciones profesionales se verían limitadas si tuvieran un problema de salud mental y su empleador lo supiera

- **Colombia 72%**
- **Ecuador 71%**
- **Chile 70%**

Me preocuparía que mis opciones profesionales se vieran limitadas si tuviera un problema de salud mental y mi lugar de trabajo lo supiera.



2 Apoyo a la salud mental

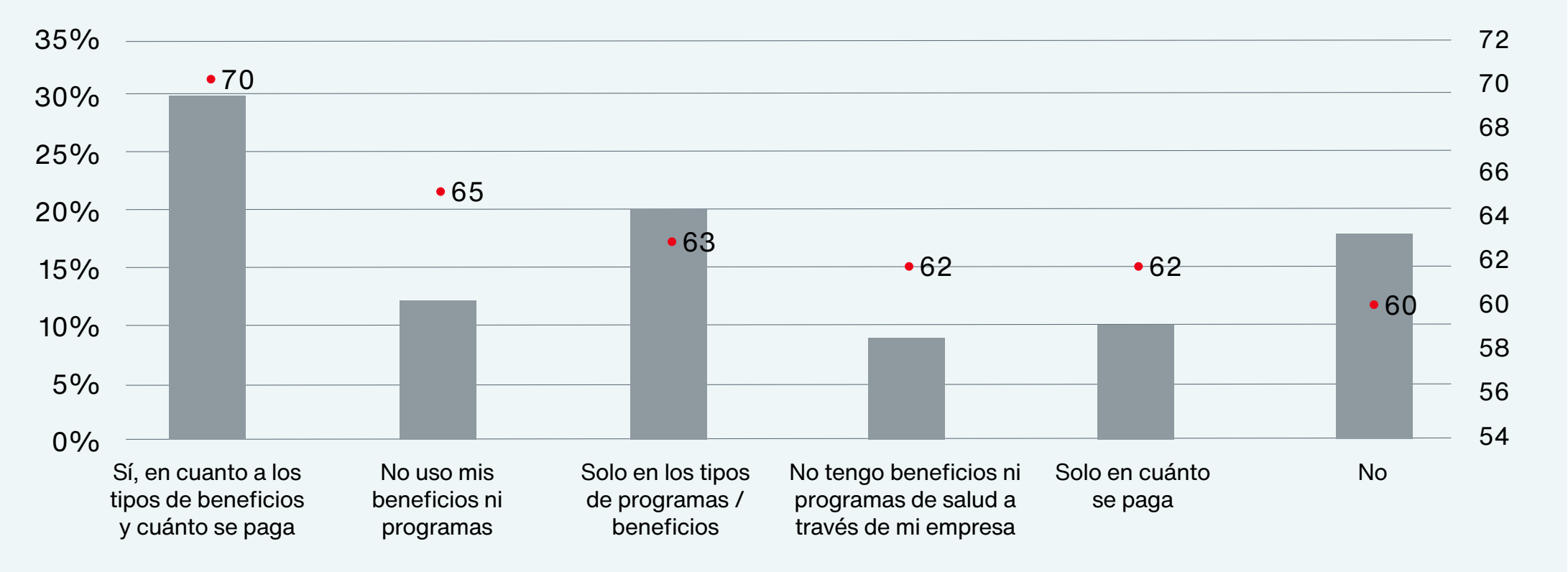
48%

dicen que los **beneficios de salud mental** y programas de salud que tienen a través de su empleador **no satisfacen plenamente sus necesidades**.

Los puntajes de salud mental de estos grupos son **al menos 7 puntos más bajos** que los de los trabajadores que dicen que sus beneficios satisfacen sus necesidades.

Los beneficios de salud mental personalizados representan un cambio crítico desde los enfoques genéricos hacia soluciones centradas en las necesidades reales de los empleados, lo que aumenta significativamente el compromiso y la probabilidad de retención del talento. Al adaptar el apoyo a distintos perfiles, etapas de vida y contextos individuales, las organizaciones no solo mejoran el bienestar, sino que también logran un impacto directo en la productividad, la satisfacción y el desempeño sostenible.

Los beneficios y programas de salud mental que tengo a través de mi empleador satisfacen mis necesidades



• Puntaje del MHI

Más de dos de cada cinco (42%) trabajadores dicen que un mejor apoyo a su bienestar es más importante que un aumento salarial del 10%.

Los líderes tienen **50%** más probabilidades que los empleados sin colegas a cargo

Los trabajadores con ahorros de emergencia tienen **70%** más probabilidades que los trabajadores sin ahorros de emergencia

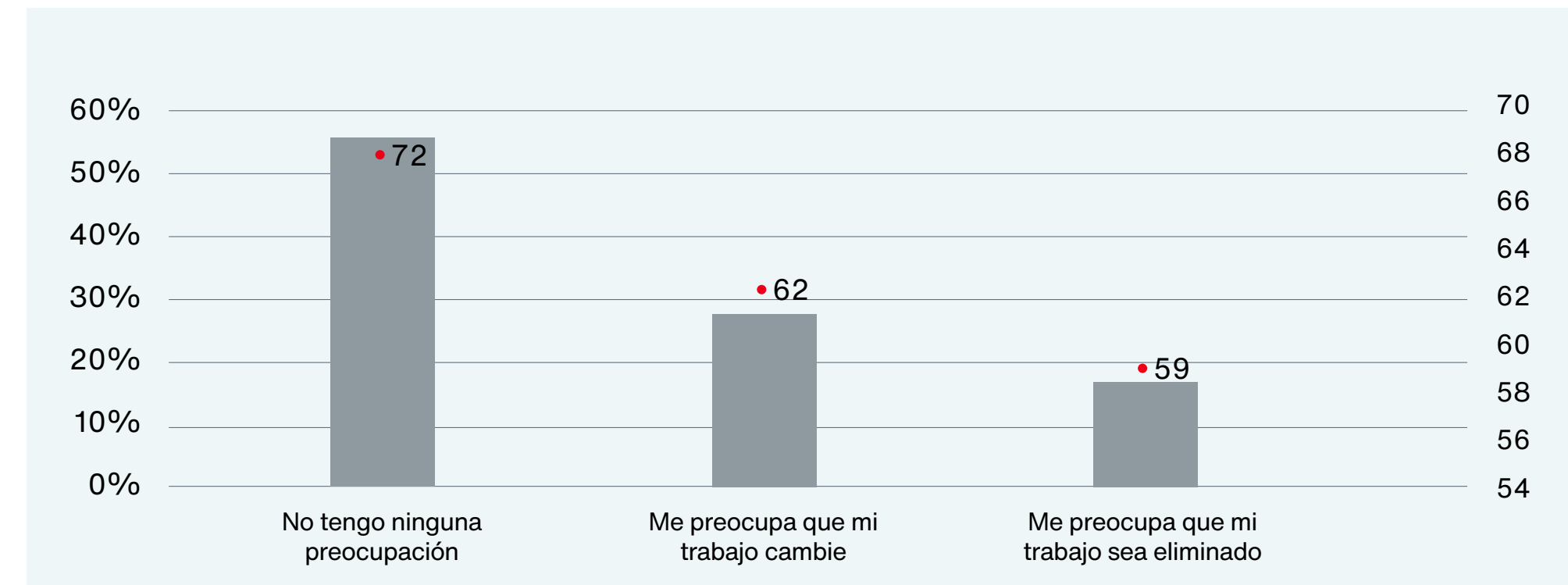
de decir que los beneficios de salud mental y programas de salud que tienen a través de su empleador satisfacen sus necesidades.

2 El uso de la IA en el trabajo

Más de la mitad (55%) de los trabajadores no están preocupados por el uso de la IA en el trabajo, mientras que el 27% teme un cambio en su empleo y el 18% teme perderlo, y quienes tienen estas preocupaciones presentan puntajes de salud mental significativamente más bajos.



¿Tiene alguna de las siguientes preocupaciones respecto al uso de Inteligencia Artificial (IA) por parte de su empresa?



• Puntaje del MHI

La inteligencia artificial está transformando rápidamente el mundo laboral, generando tanto oportunidades como desafíos para la salud mental. Por un lado, la IA puede mejorar el bienestar al automatizar tareas repetitivas, personalizar programas de apoyo e incluso ofrecer herramientas de salud mental accesibles, como intervenciones basadas en chat y la detección temprana de riesgos. Por otro lado, su adopción acelerada puede aumentar el estrés, la inseguridad laboral y la ansiedad, ya que los empleados enfrentan cambios constantes, nuevas exigencias de habilidades y el temor a ser reemplazados o a quedar obsoletos. En última instancia, el impacto de la IA en la salud mental depende de cómo las organizaciones la implementen, equilibrando la innovación con un diseño centrado en las personas, la transparencia y sólidos sistemas de apoyo.

Apoyo de los líderes a la salud mental

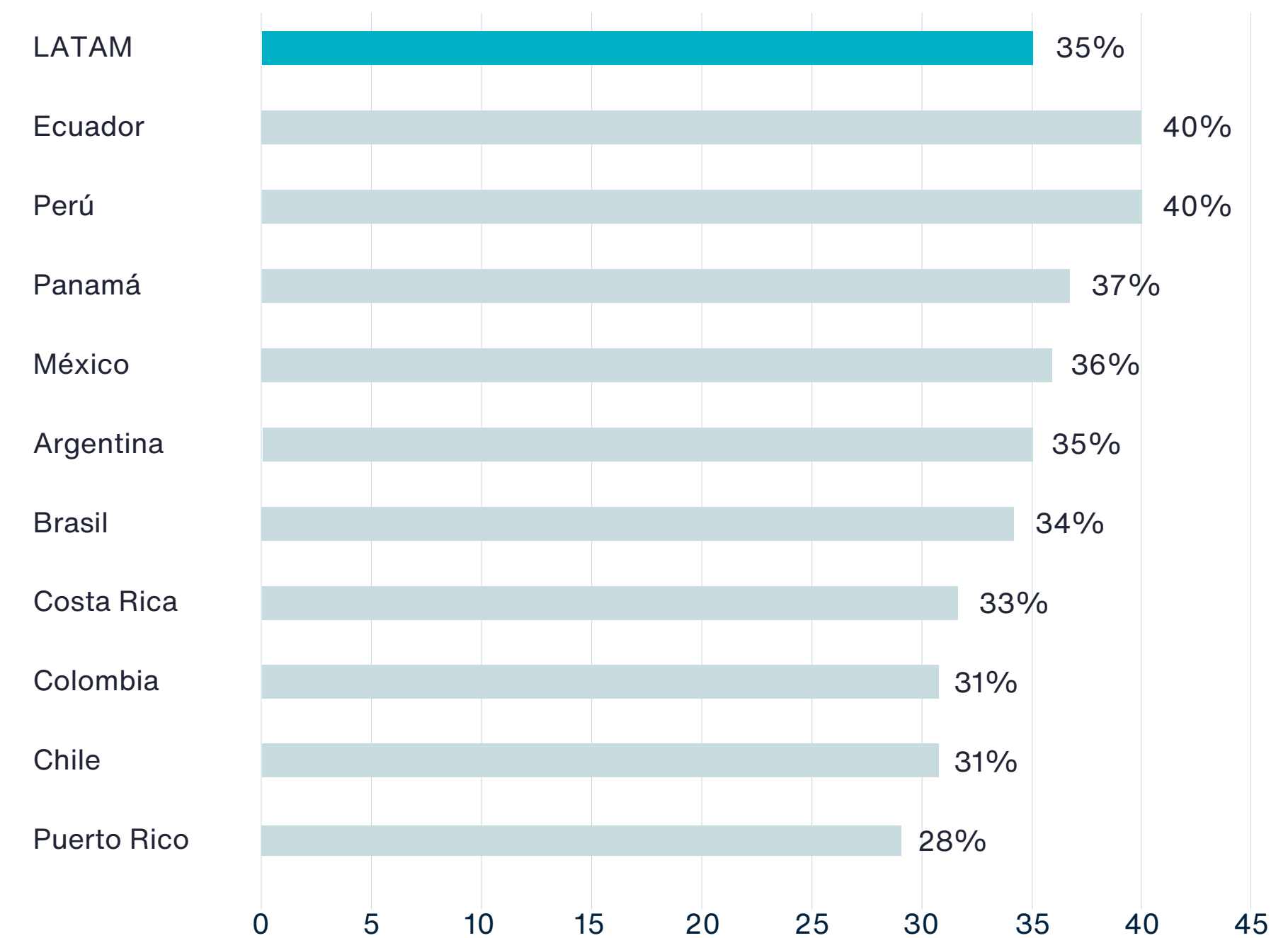
Uno de cada cinco (21%) trabajadores no podría hablar abiertamente con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

El puntaje de salud mental de este grupo es casi 8 puntos más bajo que el de los trabajadores que sí podían hablar abiertamente y 5 puntos más bajo que el promedio regional.

Solo la mitad (52%) de los líderes sabría qué hacer si sospechara que un empleado está teniendo dificultades con un problema de salud mental.

Los puntajes de salud mental del 12% de los líderes que no sabrían qué hacer y del 36% de los gerentes inseguros son al menos 5 puntos más bajos que los de los líderes que sí sabrían qué hacer.

Me resulta difícil gestionar las necesidades emocionales de uno o más miembros de mi equipo.



3

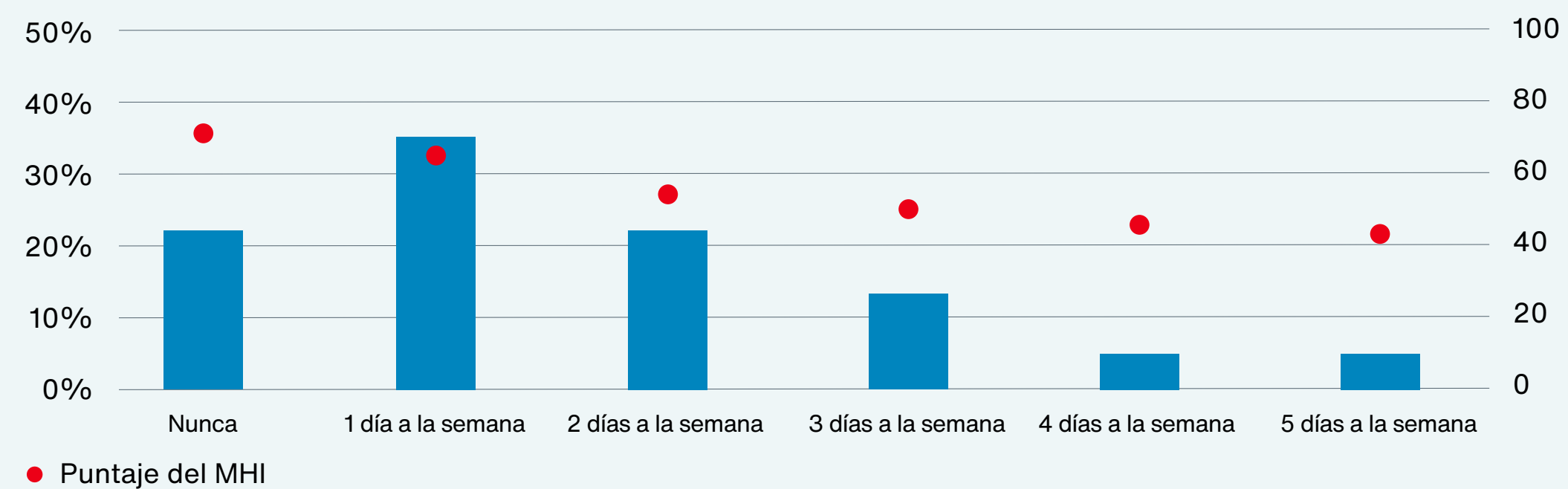
Salud mental por geografía



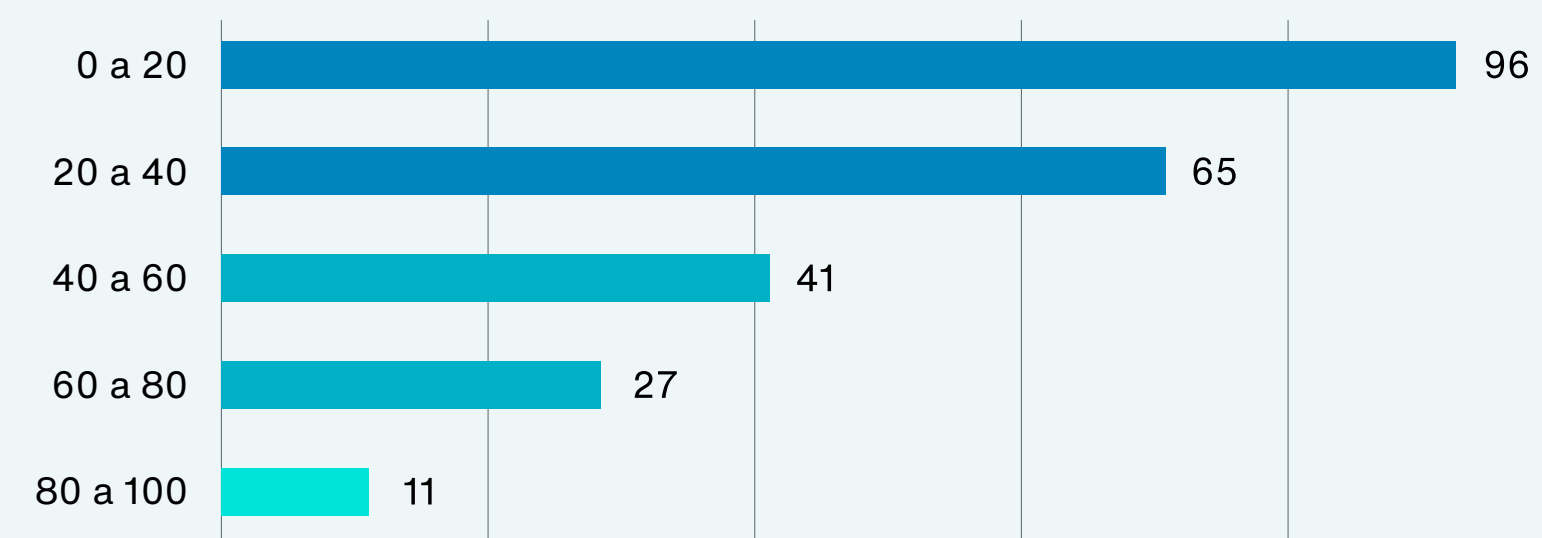
Argentina

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **cinco veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Argentina

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 43% se sienten **ansiosos**
- 44% se sienten **deprimidos**
- 32% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 54% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 25% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 5% **no puede** hacerlo.
- Más de un tercio de los empleados (42%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

60,1

Por debajo del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 56% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 69% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 20% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

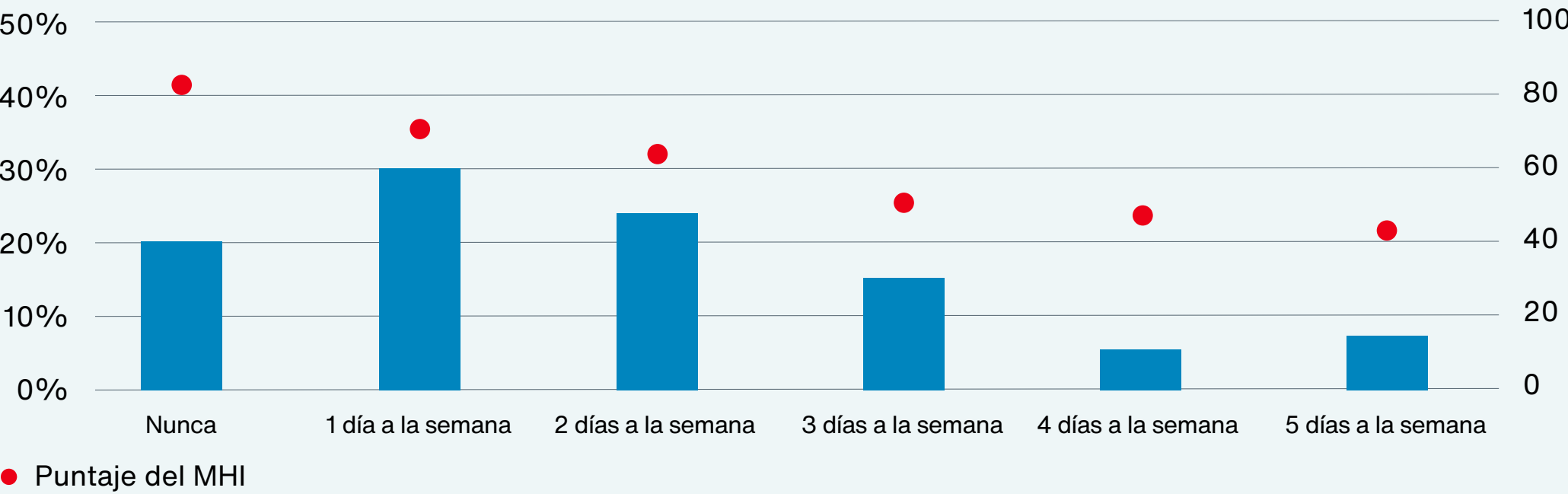
- 46% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 22% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 77% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



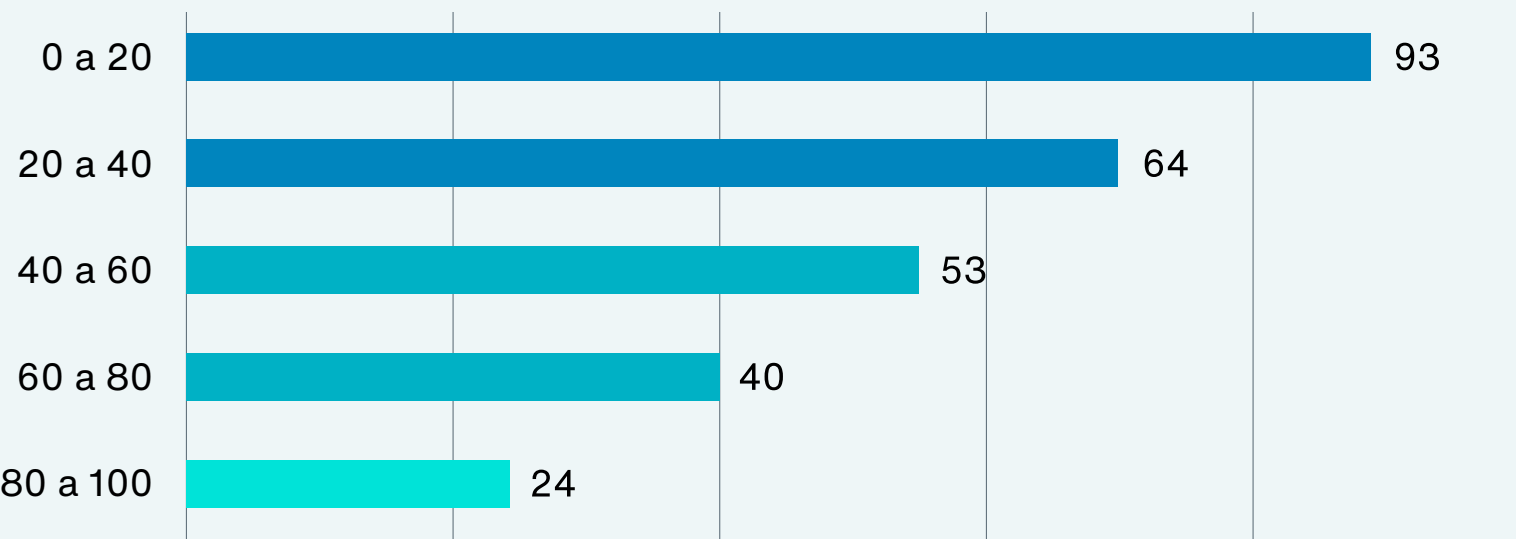
Brasil

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad al menos **dos veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Brasil

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 43% se sienten **ansiosos**
- 36% se sienten **deprimidos**
- 33% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 37% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 43% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 4% es **incapaz** hacerlo.
- Casi un tercio de los empleados (27%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, siendo el factor de estrés más reportado.

65,5

Por encima del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 65% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 63% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 28% **no podría hablar abiertamente** con su jefe o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

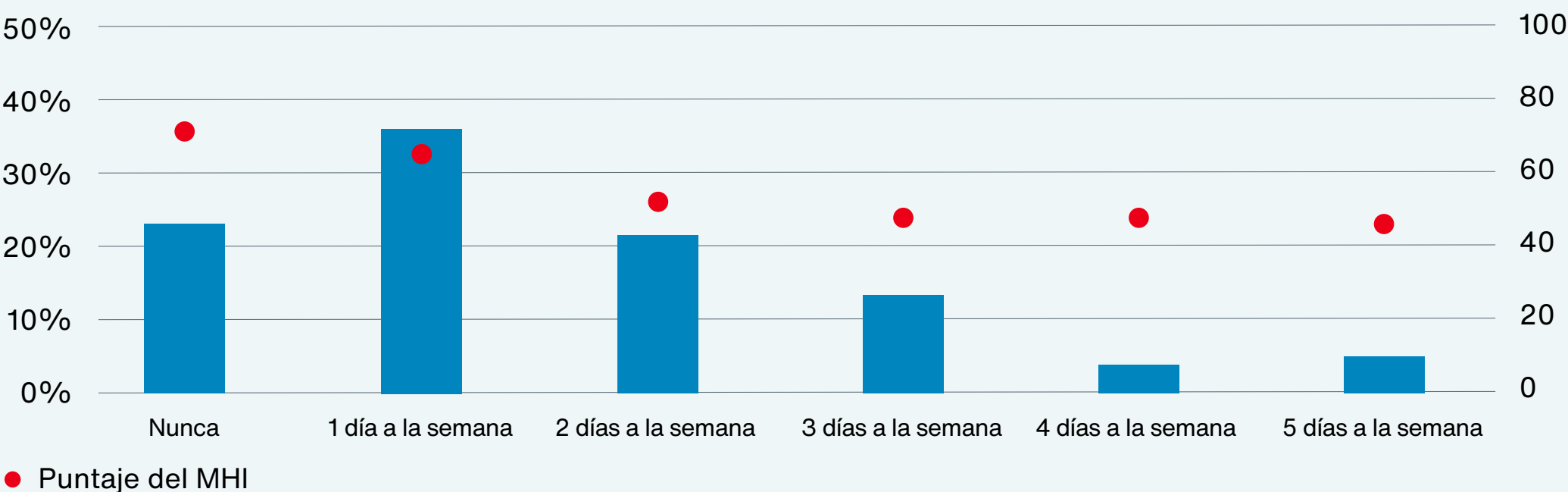
- 39% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 14% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 67% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



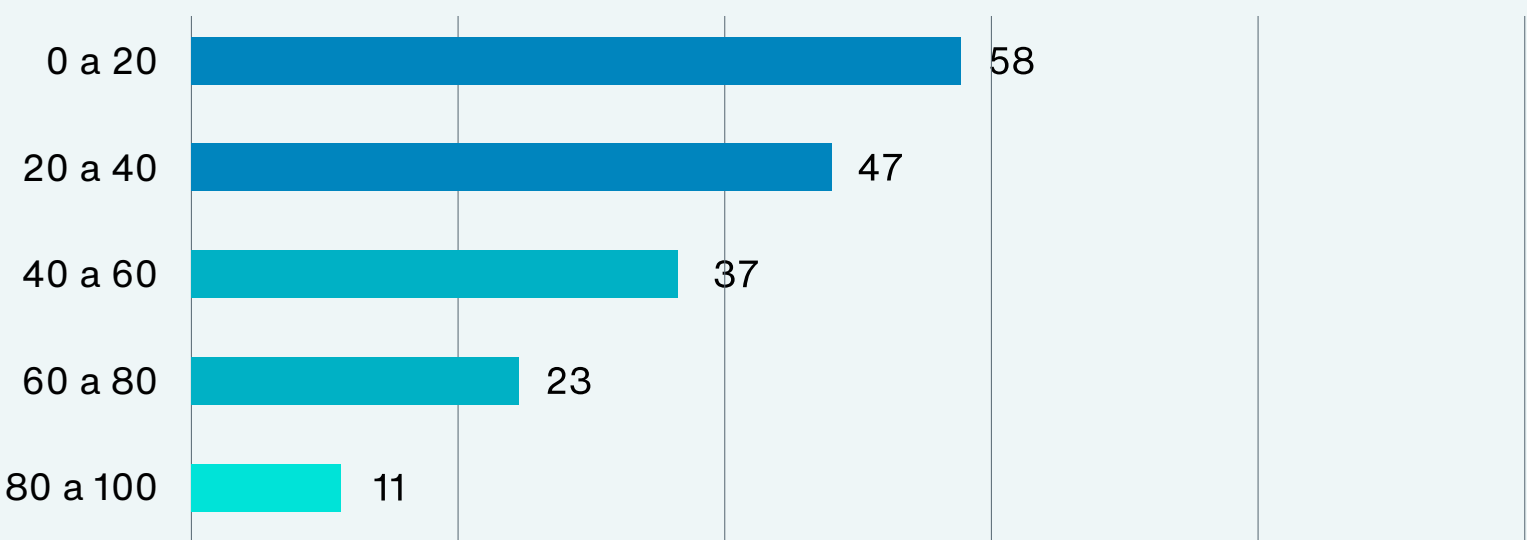
Chile

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **cuatro veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Chile

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 39% se sienten **ansiosos**
- 34% se sienten **deprimidos**
- 34% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 56% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 24% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 4% **no puede** hacerlo.
- Más de un tercio de los empleados (38%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

61,4

Por debajo del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 53% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 70% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 21% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

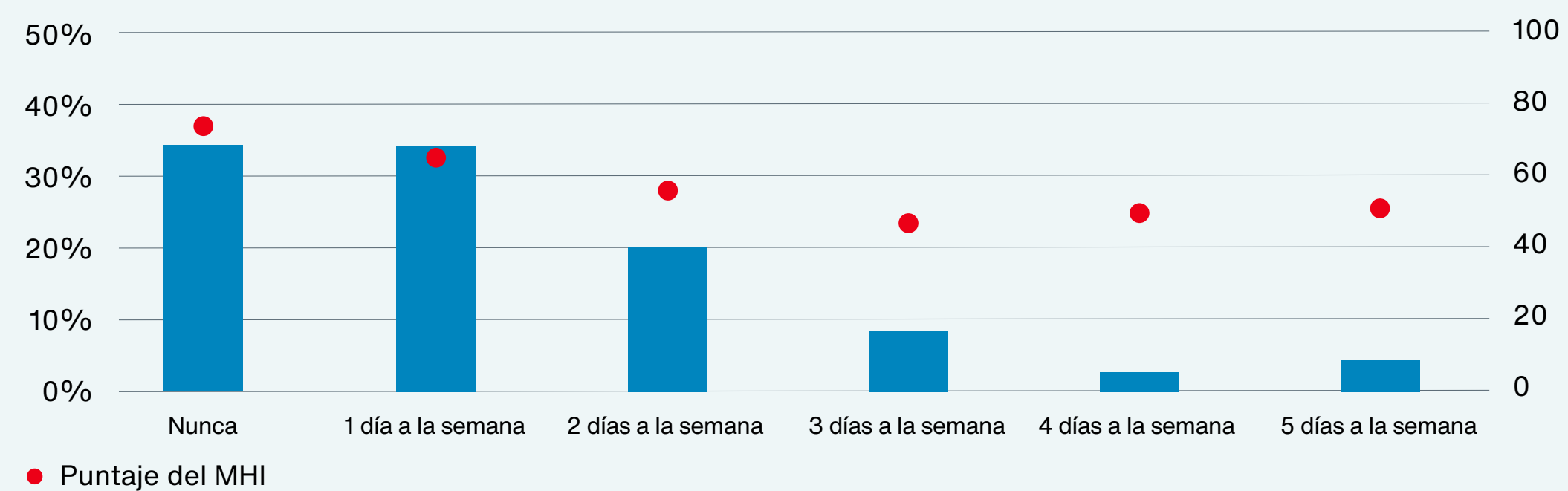
- 52% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 22% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 74% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



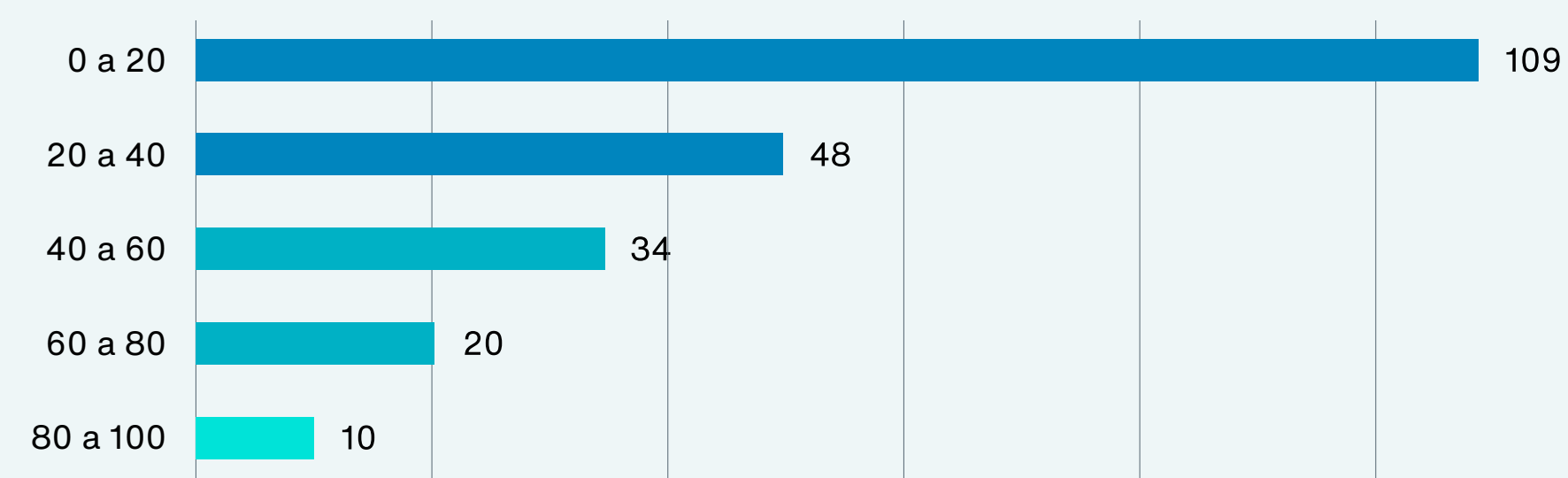
Colombia

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **cinco veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Colombia

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 30% se sienten **ansiosos**
- 35% se sienten **deprimidos**
- 31% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 51% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 36% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 3% **no puede** hacerlo.
- Más de un tercio de los empleados (37%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

65,6

Por encima del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 59% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 72% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 21% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

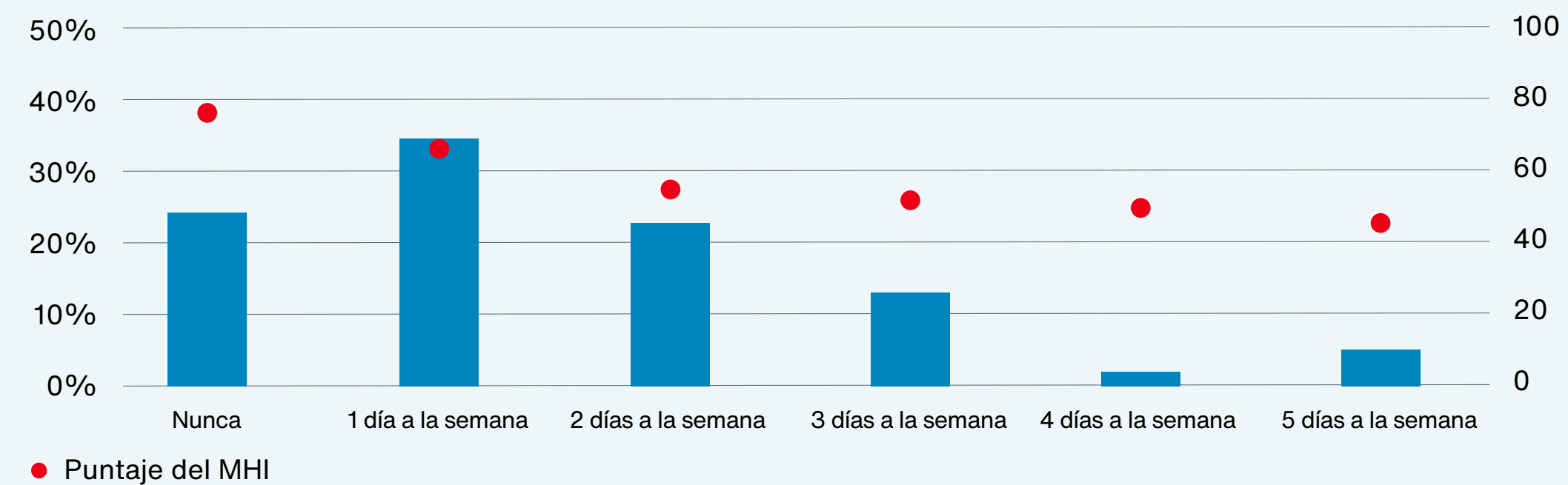
- 45% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 19% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 74% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



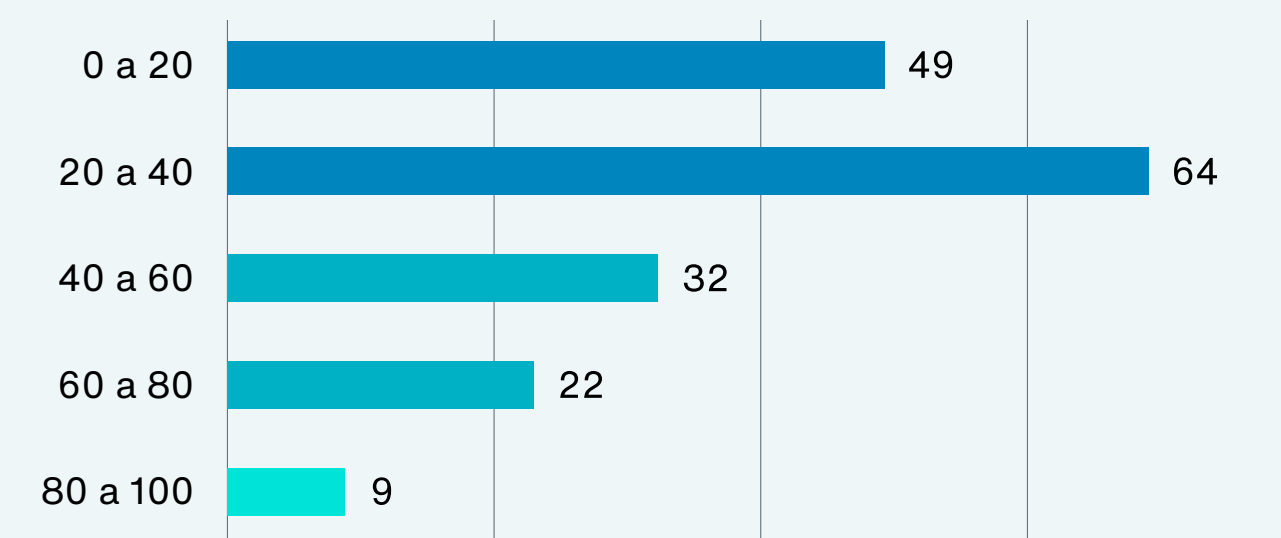
Costa Rica

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **siete veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Costa Rica

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 35% se sienten **ansiosos**
- 37% se sienten **deprimidos**
- 31% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 50% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 31% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 1% **no puede** hacerlo.
- Casi la mitad de los empleados (48%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

64,6

Por debajo del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 50% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 68% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 22% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

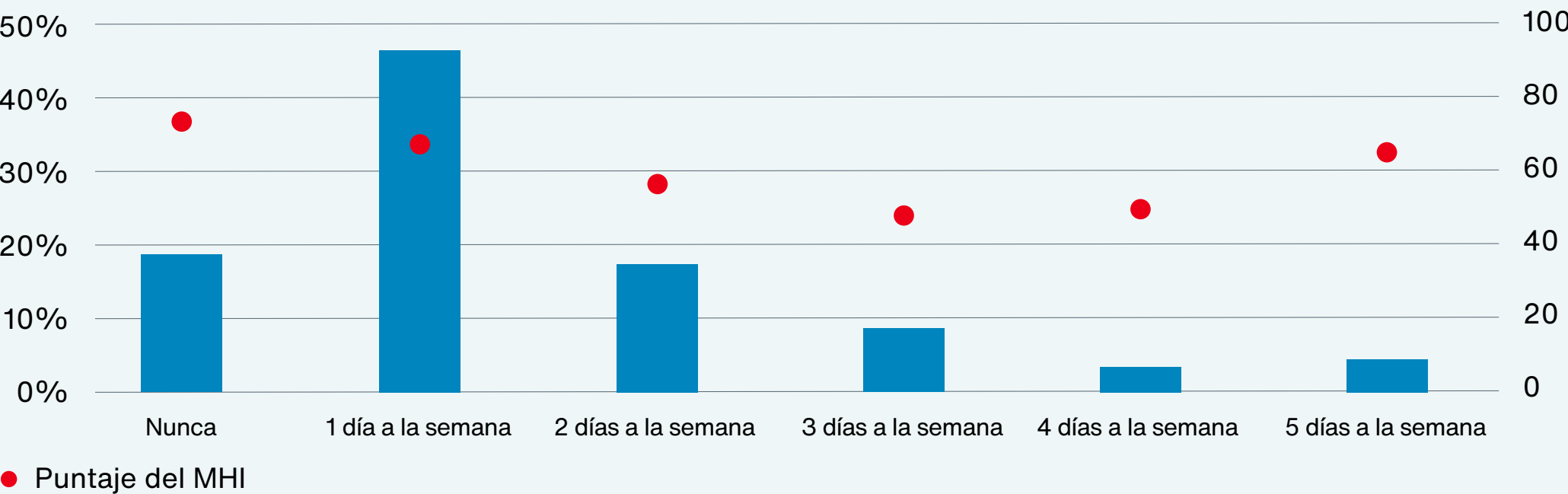
- 52% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 17% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 74% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



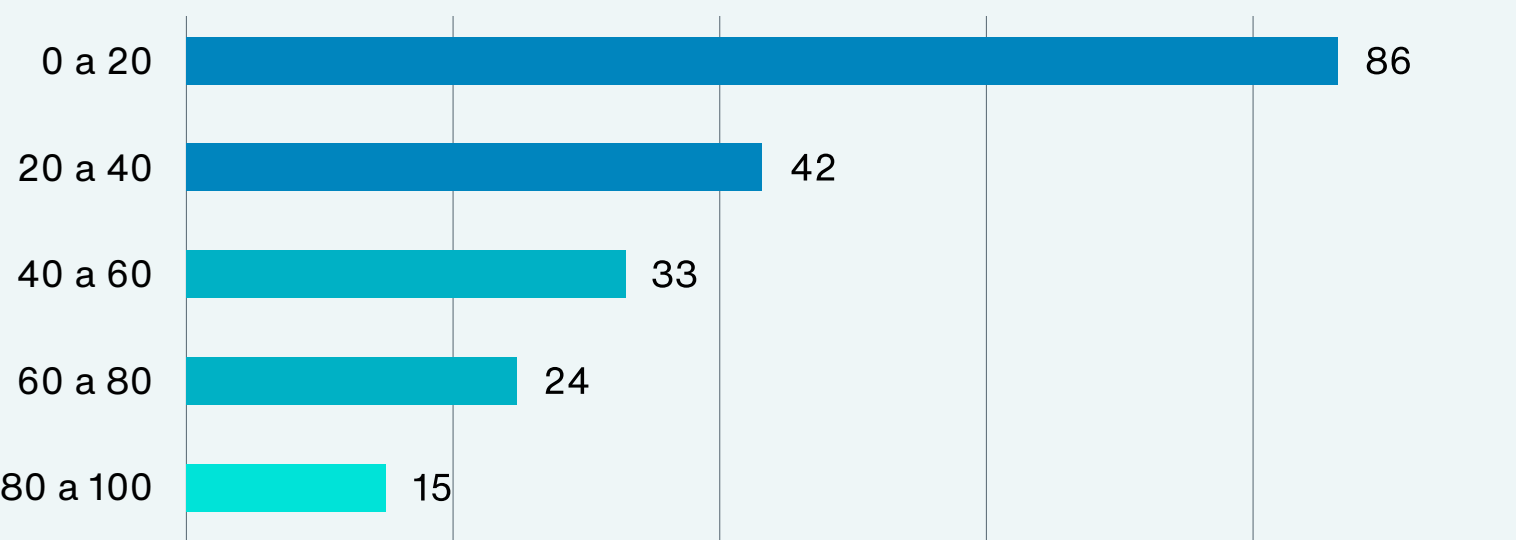
Ecuador

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **dos veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Ecuador

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 35% se sienten **ansiosos**
- 37% se sienten **deprimidos**
- 29% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 55% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 28% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 2% **no puede** hacerlo.
- Más de un tercio de los empleados (39%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

64,7

Por debajo del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 58% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 71% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 14% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

- 46% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 15% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 70% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



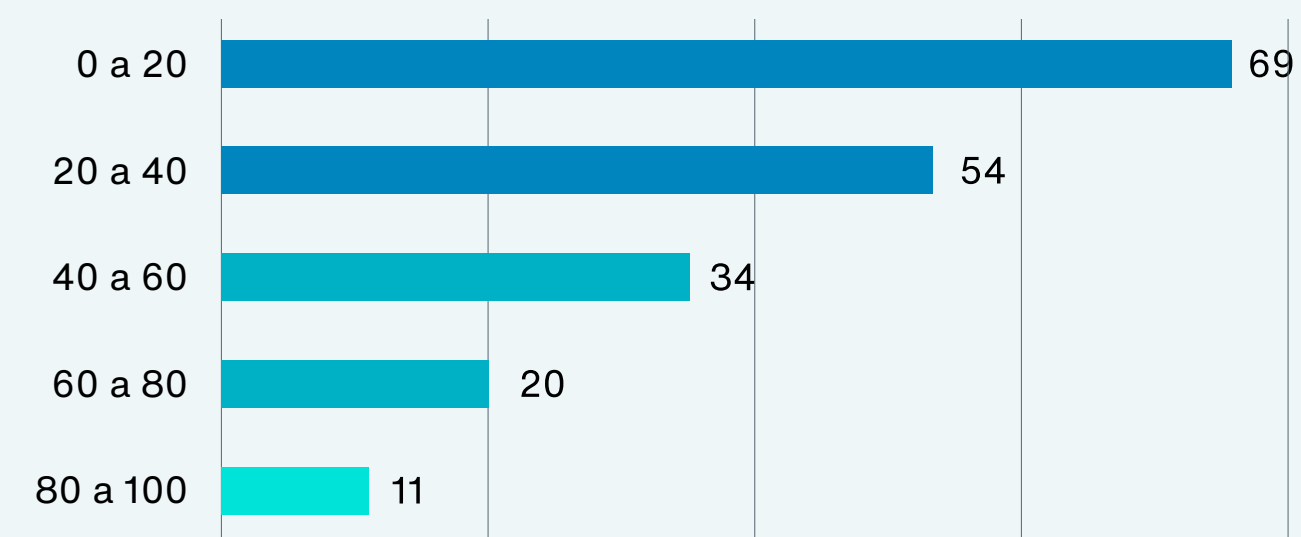
México

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **cuatro veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



México

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 34% se sienten **ansiosos**
- 31% se sienten **deprimidos**
- 28% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 48% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 37% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 1% **no puede** hacerlo.
- Más de un tercio de los empleados (36%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

65,8

Por encima del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 55% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 69% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 18% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

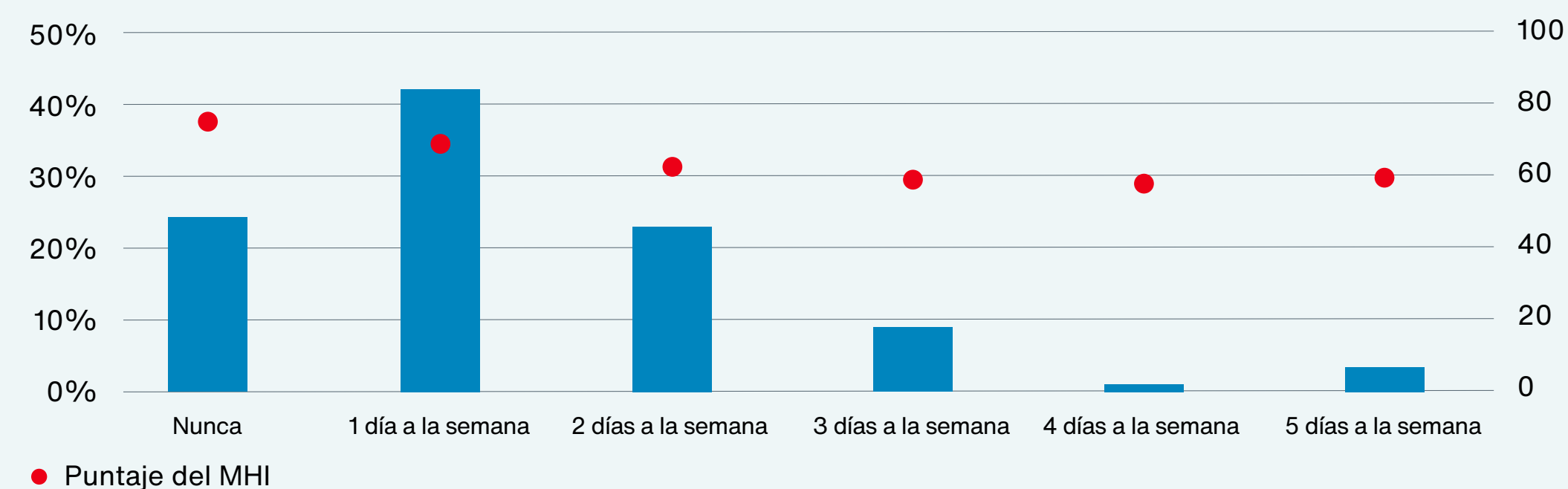
- 45% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 17% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 70% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



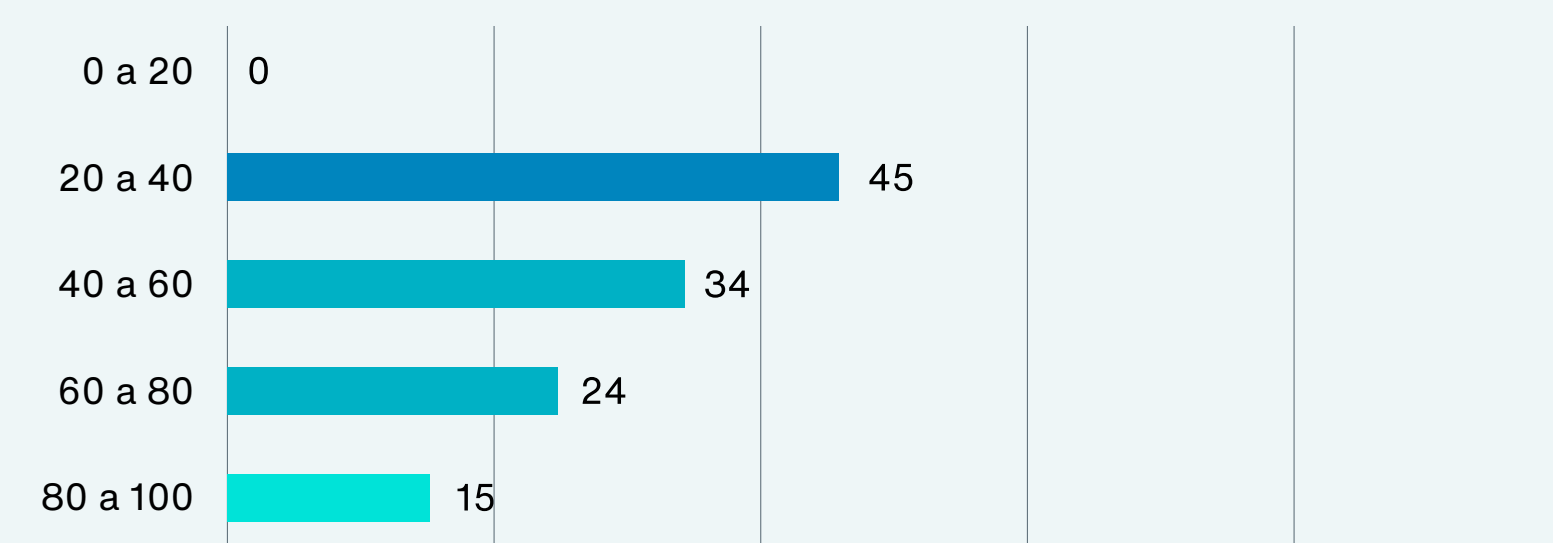
Panamá

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **tres veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Panamá

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 29% se sienten **ansiosos**
- 33% se sienten **deprimidos**
- 26% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 50% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 29% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 3% **no puede** hacerlo.
- Casi la mitad de los empleados (46%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

67,7

Por encima del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 49% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 63% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 19% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

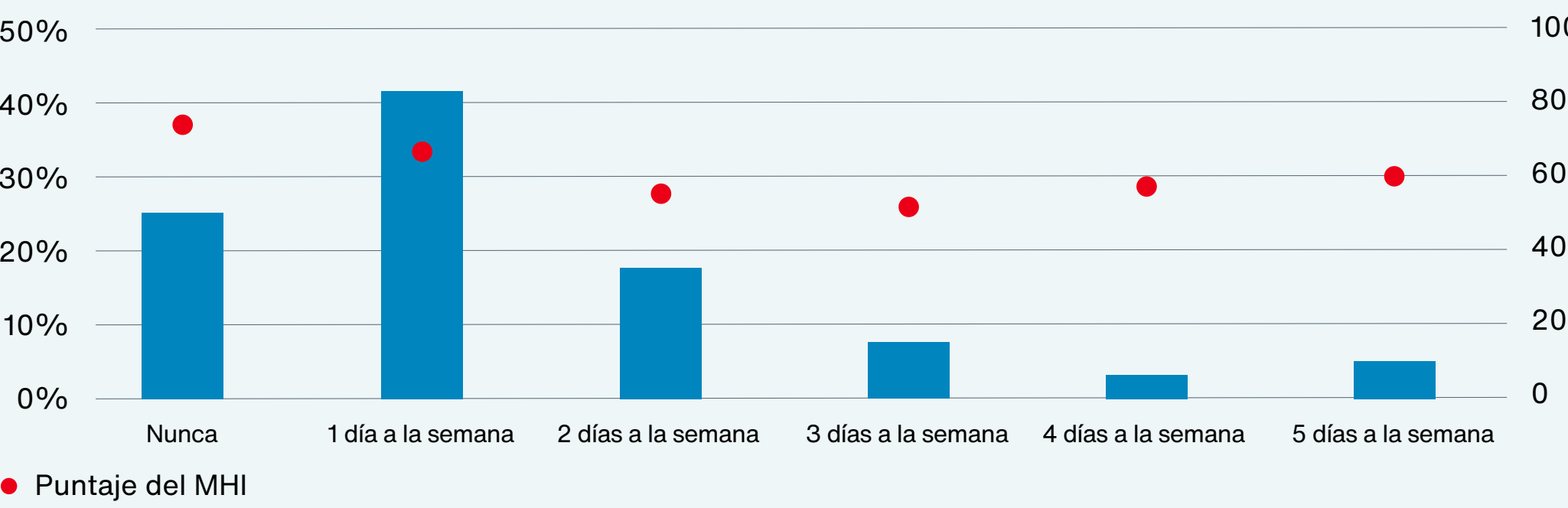
- 51% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 18% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 76% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



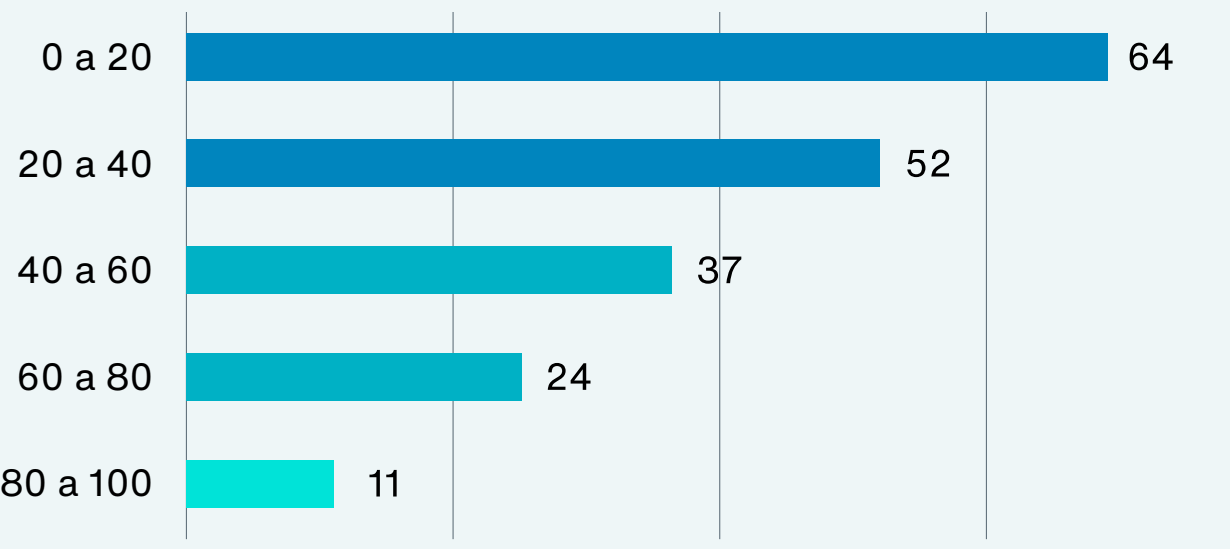
Perú

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **cuatro veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Perú

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 29% se sienten **ansiosos**
- 28% se sienten **deprimidos**
- 26% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 43% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 35% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 2% **no puede** hacerlo.
- Más de un tercio de los empleados (31%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

67,1

Por encima del promedio de 64,9

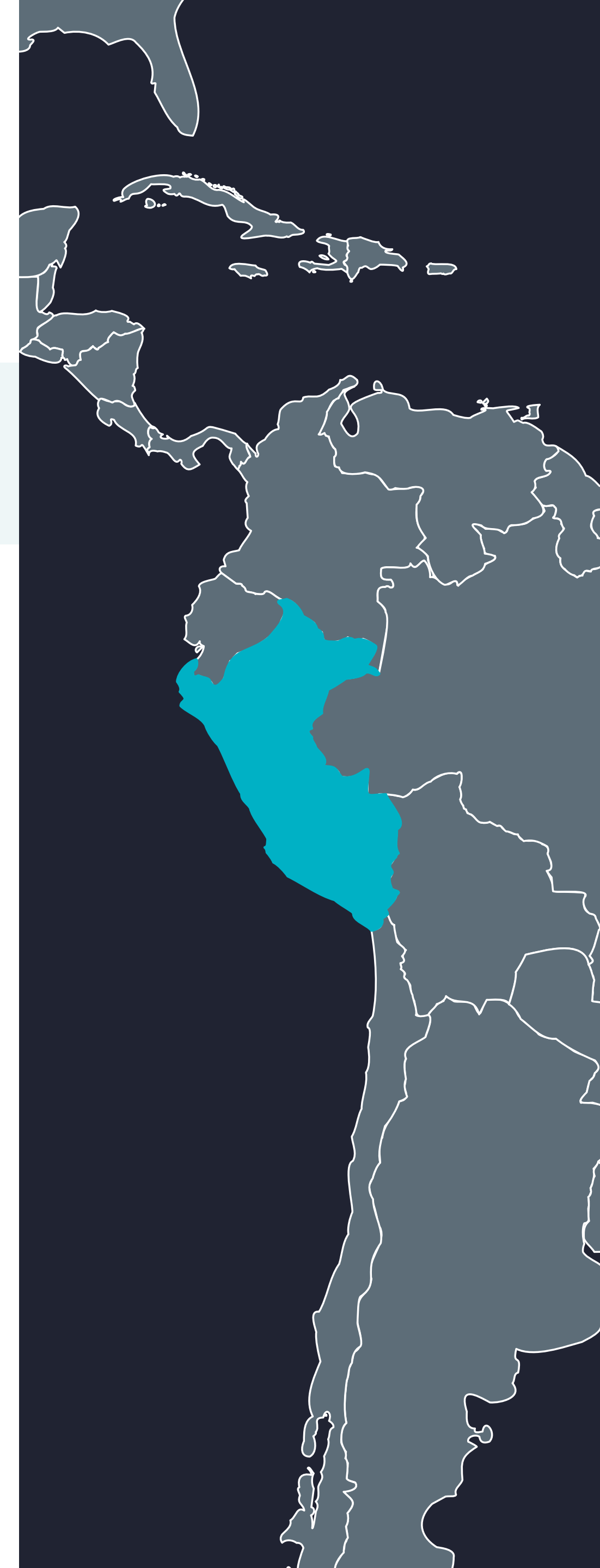
Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 51% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 63% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 15% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

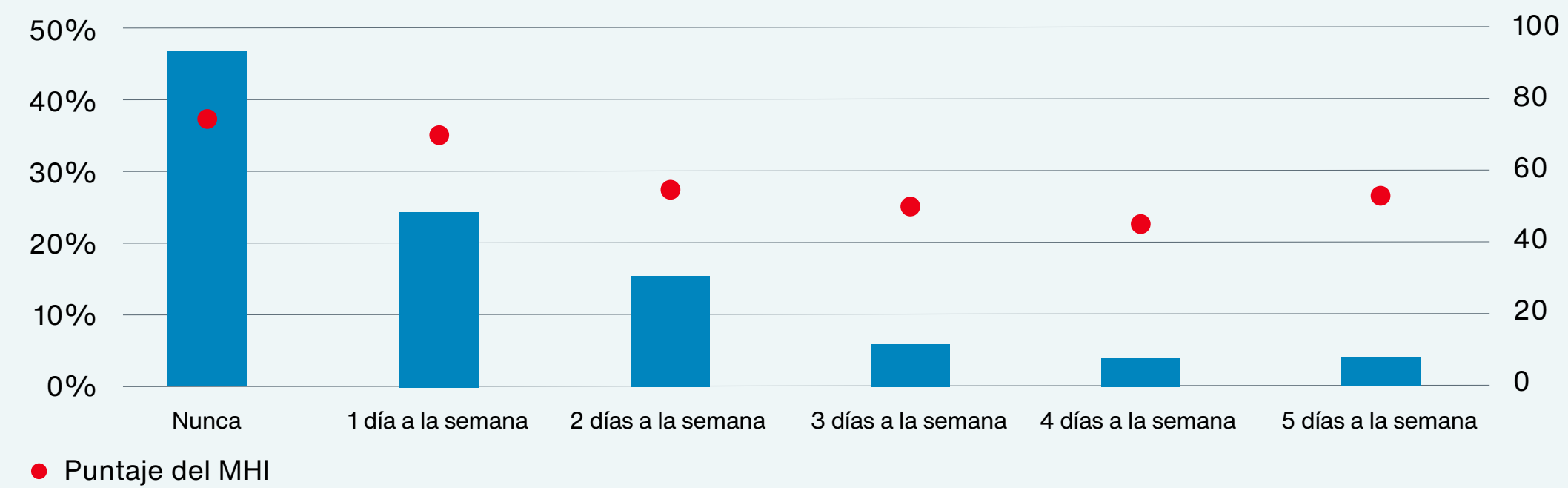
- 43% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 15% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 71% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



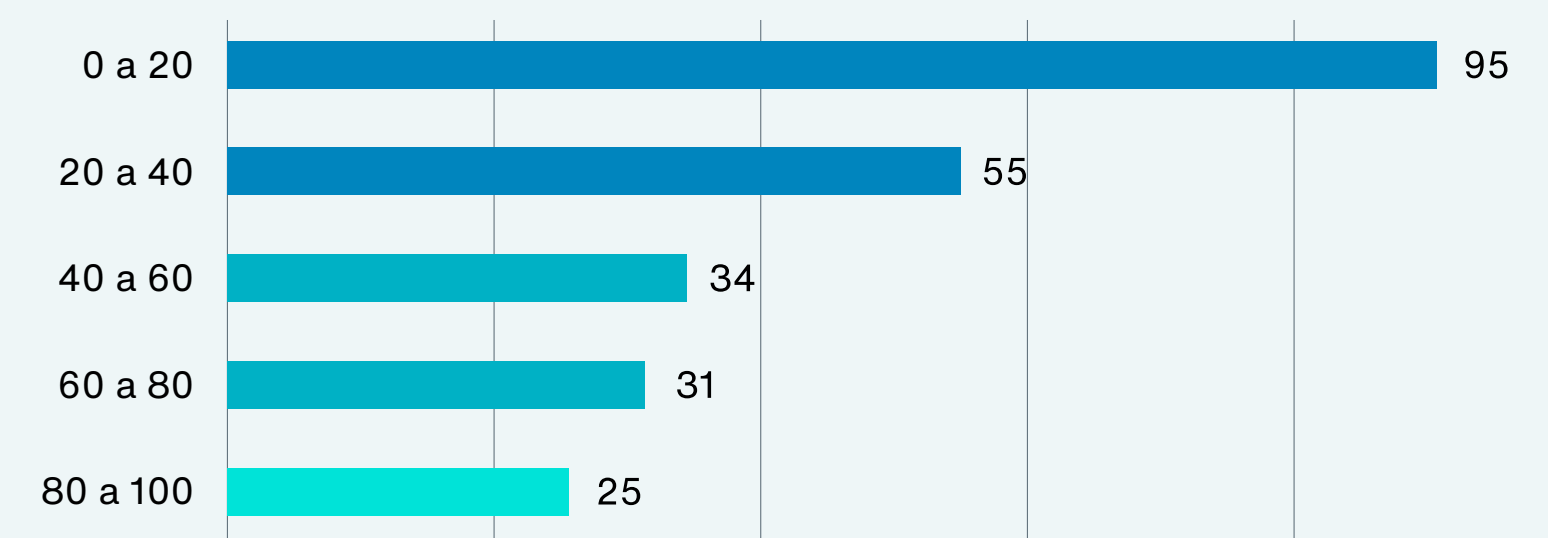
Puerto Rico

Impacto en la productividad

En una semana típica, ¿con qué frecuencia realiza su trabajo sintiéndose mal mental o físicamente?



Pérdida de productividad en días laborales por año según el puntaje MHI



Los empleados con un puntaje de salud mental de 40 o menos experimentan pérdidas de productividad que son al menos **dos veces** mayores que las de quienes tienen un puntaje de salud mental de 80 o más.



Puerto Rico

Impacto en la productividad

Cómo se sienten los empleados

- 30% se sienten **ansiosos**
- 27% se sienten **deprimidos**
- 25% se sienten **aislados**

Riesgo financiero

- 53% **no tiene ahorros de emergencia.**
- Solo el 22% **puede llegar a fin de mes con facilidad** con sus ingresos actuales, y el 11% **no puede** hacerlo.
- Más de un tercio de los empleados (35%) identifica **las finanzas personales como su principal fuente de estrés**, convirtiéndolas en el estresor más reportado.

66,9

Por encima del promedio de 64,9

Vulnerable

Estigma de la salud mental, autoestigma y progresión profesional

- 46% se sentiría **mal consigo mismo** si tuviera un problema de salud mental.
- 56% estaría **preocupado de que sus opciones profesionales se vieran limitadas** si tuviera un problema de salud mental y su lugar de trabajo lo supiera.
- 26% **no podría hablar abiertamente** con su gerente o un compañero de trabajo sobre el impacto de un problema laboral en su salud mental.

Acceso al apoyo de salud mental

- 35% **no buscaría apoyo de salud mental por el costo.**
- 24% reporta una **necesidad no cubierta**, lo que indica que los **beneficios de salud mental y programas de salud de su empleador no los apoyan** lo suficiente.
- 49% prefiere el **apoyo de salud mental presencial.**



Acerca de TELUS Health

TELUS Health empodera a las personas para llevar una vida más saludable y acompaña a las organizaciones en la construcción de entornos de trabajo más productivos y centrados en el bienestar, a través de su liderazgo global en tecnología aplicada a la salud. Con presencia en más de 200 países y territorios, apoyamos aproximadamente a 159 millones de personas en cada etapa de su bienestar físico, emocional y financiero.

Nuestro enfoque integrado conecta todo el ecosistema de salud: programas integrales de bienestar para colaboradores, atención preventiva humana y personalizada, e infraestructura tecnológica en la que confían a diario profesionales de la salud y emisores de pago. Esto crea experiencias de atención sin fricciones, con soluciones adaptadas a cada región y con enfoque de género, brindando apoyo cuando y donde las personas más lo necesiten.

A través de insights basados en datos y nuestra investigación propia, estamos contribuyendo a transformar la atención en salud mediante intervenciones tempranas y enfoques culturalmente relevantes, para que las personas y las organizaciones puedan desarrollarse y prosperar. Te invitamos a seguirnos mientras avanzamos en nuestra misión de convertirnos en la empresa de bienestar más confiable del mundo.

Acerca de Aon

Aon pic (NYSE: AON) existe con el objeto de que las decisiones sean para mejor: para proteger y enriquecer la vida de las personas en todo el mundo. En más de 120 países y soberanías, nuestros colegas ofrecen a los clientes asesoramiento y soluciones que les dan claridad y confianza para tomar mejores decisiones a fin de proteger y hacer crecer su negocio.

Siga a Aon en [LinkedIn](#), [X](#), [Facebook](#) e [Instagram](#). Manténgase al día visitando la [Sala de Prensa de Aon](#) y regístrese para recibir alertas de noticias [aquí](#).

A pesar del cuidado que se ha puesto en la elaboración de este documento, Aon no asegura, declara ni garantiza la exactitud, adecuación, integridad o idoneidad de ningún propósito del informe ni de parte de este, y no puede asumir responsabilidad alguna por las pérdidas que pueda sufrir una persona que confie en este. Todo destinatario será responsable del uso que haga de este documento. El presente documento se ha elaborado con la información que teníamos disponible hasta la fecha de su publicación y está sujeto a las salvedades que figuran en este.

©Aon pic 2025. Todos los derechos reservados.