

En el mundo actualmente hay 264 millones de personas que padecen depresión, que es una de las principales causas de discapacidad. La promoción de la salud mental en el ámbito laboral y el apoyo a las personas que sufren trastornos psiquiátricos hace más probable la reducción del ausentismo laboral, el aumento de la productividad y la obtención de beneficios económicos que conllevan estos efectos. Entonces, ¿por qué nos cuesta tanto hablar de estos temas?

Salud mental, un tema tabú

En el mundo hay 264 millones de personas padecen depresión, una de las principales causas de discapacidad. Además, muchas de ellas sufren también síntomas de ansiedad. Según un reciente estudio dirigido por la OMS, los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad.

Incluso antes de la crisis del COVID-19, los problemas de salud conductual como la ansiedad, el estrés y la depresión estaban generalizados, constituyendo una de las principales causas de disminución del bienestar y cobrando un precio enorme en las organizaciones. Sin embargo, siguen siendo temas que poco se abordan. "La salud mental es un tabú en la sociedad, no solo en el trabajo", sostiene Guillermo Miguénz, Psicólogo Social y Consultor Psicológico.

"Años atrás, pensar en darle espacio a la salud mental, era considerado innecesario, algo que debía dejarse en el ámbito personal privado e incluso se consideraba que atentaba contra de la productividad", postula Carolina Costabile, ella es la Gerente de RRHH en PageGroup Argentina & Uruguay. "Hoy vemos que estas creencias limitantes que han tenido efectos facticos en índices de ausentismo, vacaciones acumuladas".

En la misma línea, Natalia Cascardo, Directora de Cultura Apex America plantea que la salud mental como tema tabú en las organizaciones parte de una conceptualización escindida del trabajador: su ser por un lado y su hacer por otro, donde lo personal no debía interferir con lo laboral. "Partiendo de esa mirada, la salud mental quedaba relegada a un interés personal a algo del ámbito privado, a cuestiones personales que quizás el trabajador debía resolver y fundamentalmente a un paradigma salud- enfermedad", explica.

Hoy la salud mental es un tema de agenda en las organizaciones, primero, porque ha dejado de estar vinculada a un paradigma de lo negativo para posicionarse en las posibilidades del ser humano, enfocado a su bienestar en todos los ámbitos de su vida. "Desde ahí las organizaciones tenemos mucho para aportar porque somos un espacio de realización profesional, pero fundamentalmente personal de nuestros colaboradores", dice Carcardo.

Para María Alejandra Zazzini, Abogada Especialista en Derecho Comercial y laboral y Coach, existe la creencia de que hablar de salud mental en las organizaciones atenta contra la rentabilidad. "Este razonamiento actualmente deviene obsoleto, ya que no procurar el bienestar de los empleados tarde o temprano va a terminar afectando a la empresa económicamente", sostiene. "Indagar en las emociones y estados de ánimo de los integrantes de las organizaciones implica generalmente realizar cambios, establecer nuevos aprendizajes, gestionar nuevos estilos de liderazgo, invertir roles, fomentar nuevas conversaciones y este esfuerzo que se debe realizar para el bienestar individual y colectivo muchas veces resulta costoso a primera vista para las empresas".

Eduardo Burga Montoya, profesor titular de psiquiatría en la Universidad El Salvador y parte de Apsa, comparte lo dio anteriormente. Según él, las organizaciones en general tratan de obviar, por una cuestión de prejuicios y de gastos, todo lo que tenga que ver con la salud mental. "Prejuicios porque es visto como algo negativo, cuando en realidad si se establecen pautas en este sentido, se estaría permitiendo un mejor diálogo, un mejor funcionamiento, una mejor expresión de las dificultades, una mejor resolución de los conflictos, un mejoramiento del rendimiento y de las relaciones humanas. Es sumamente positivo tener en cuenta la salud mental en un ámbito empresario y abandonar los prejuicios", sentencia. "Son prejuicios del mundo de los negocios donde ser vulnerable estaba mal visto", añade Bárbara Toth, CEO de FESA Group Argentina.

Leydis Aponte, Psicóloga y Recruitment Specialist en Intive, agrega que "todo lo desconocido asusta, y se cree que al no saber manejar ciertas situaciones es mejor mantenerse al margen para no hacer más daño. Esto se combate con información y psicoeducación al respecto". Sin embargo, sige, "hay desinterés y esa es la otra parte que considero que afecta en ver la salud mental como un tema que es mejor no tocar, un tema tabú".

Un contexto poco conveniente

La pandemia por el COVID-19 ha tenido un gran impacto en la vida de los trabajadores. Sobre todo, en lo emocional y en la salud mental. Según un informe de Adecco, el contexto mundial, las noticias del día a día y el trabajo desde casa pueden afectar el desempeño en el ámbito laboral y derivar en el síndrome de Burn Out. De ahí surge que el 47% de los argentinos admitió tener algunos días buenos y otros malos durante el período de aislamiento, y un 9% reconoció que el encierro se le hizo difícil de llevar. A eso se podría sumar un 36% que sentía un poco de temor por el futuro.

"El síndrome de Burn Out no se trata sólo de la cantidad de trabajo, sino de la experiencia y las emociones que rodean al trabajo. Es muy importante que los líderes comiencen a prestar atención a los síntomas e indicios de sus empleados y puedan resolverlo a tiempo, ya que un trabajador agotado afecta directamente a la productividad del negocio", expresa Alexandra Manera, Directora de Recursos Humanos del Grupo Adecco Argentina & Uruguay, al respecto.

Desde Grant Thornton asumen que, el hecho de trabajar y vivir en el mismo espacio físico puede atraer síntomas de estrés, ansiedad y demás inconvenientes relacionados a la salud mental. Es por eso que las empresas deben gestionar estas situaciones para acompañar al personal y asistirlo. Según Mariana Amores, Gerente de RRHH de Grant Thornton Argentina, "el 'Home office' que venimos haciendo hace ya 9 meses, no es el tradicional, es más un 'Office Home'". Toda nuestra realidad se juega en el mismo espacio: nuestro hogar. Familias con hijos, sin hijos, con adultos mayores a cargo y personas solas, se han encontrado de un día para otro pasando veinticuatro horas juntos, con exigencias múltiples e inmersos en un contexto de incertidumbre total. Con este escenario en primer plano, el estrés es uno de los tantos síntomas que esta pandemia está dejando. Sentimientos de angustia, soledad, miedo, frustración, trastornos del sueño, han aflorado con mucho más ímpetu que en cualquier otra época. Y las organizaciones no son ajenas a esta situación."

salud mental, en ocasiones, suele ser un tema tabú en el ámbito laboral

Según la vocera de Intive a las empresas no les ha quedado más opción que mirar de cerca ese gran elefante azul que hasta ahora pretendían ignorar. "La salud mental no es solo ausencia de enfermedad, es también procurar interacciones saludables entre las personas y en ese sentido, al estar trabajando de forma remota se ha hecho necesario empezar a pulir algunas cosas en cuanto a esas relaciones interpersonales. No es sorpresa que el estrés se ha exacerbado en la realidad que hemos estado viviendo hace ya algunos meses". No obstante, dice Montoya, "el contexto actual es una buena oportunidad para incorporar estos temas en el ámbito laboral".

El impacto en el negocio

A la hora de hablar sobre resultados y productividad, los líderes no pueden dejar de lado la importancia de entender las necesidades del

equipo, inspirarlos, generar una conexión, escucharlos de manera empática, desarrollar canales de comunicación y generar propósitos en común. "En términos de resiliencia y crecimiento postraumático, todos tenemos la capacidad de salir fortalecidos de la adversidad y las organizaciones pueden tomar trabajar con sus equipos para generar este sentido de esfuerzo compartido", dice la vocera de PageGroup. "Por otro lado, en términos de engagement, las organizaciones tienen la oportunidad de generar espacios para dar contención, brindar herramientas y fidelizar a sus colaboradores, logrando de esta manera evitar la fuga de talentos".

"Económicamente hablando eso cuesta más de 1 trillón de dólares en pérdida de productividad", remarca Toth. "Trabajar de forma estresada tiene impacto directo sobre la motivación de la persona e indirecto, sobre el equipo. Cuando estamos cansados, ansiosos, la tendencia natural es tener menos paciencia (con todo el mundo). Eso genera relaciones cada vez más tóxicas dentro de la organización. Según los datos de WHO cada 1 dólar invertido en acciones que promueven el bienestar y la salud, existe un retorno de 4 dólares en productividad. También sabemos que un profesional feliz vende más, tiene más creatividad y está más comprometido con su trabajo", asegura.

La importancia de crear un entorno saludable de trabajo

Según Miguenz, el camino para abordar estas problemáticas es la prevención. "Hay que abordar la salud mental justamente desde la salud, no desde la enfermedad", destaca. Alineado con esto, Montoya propone incluir un equipo que trabaje estos temas en la organización, que esté apto y disponible para el trabajo de las dificultades que se puedan presentar tanto individualmente como de manera grupal". Y Leydis Aponte agrega: "La salud mental debe ser atendida por las organizaciones, no ofreciendo psicoterapia a sus empleados, sino procurando acciones preventivas y promotoras, así como de contención".

Teresita de Velazco, Directora de Hire, complementa con la idea de que "en primer lugar, hay que hablar, darle lugar a expresar la vulnerabilidad, las emociones y poner en primer lugar el bienestar integral, que contempla lo que nos pasa en el cuerpo, nuestros pensamientos y también lo que sentimos. Generar espacios de conversación, encuentros, compartir artículos sobre clima laboral, armonía también ayuda para internalizar el tema y que resulte familiar".

"La flexibilidad y la comunicación son factores fundamentales en la organización del trabajo en este contexto. Las compañías deben conocer las situaciones personales de sus colaboradores. A veces una baja de rendimiento o determinadas ausencias en colaboradores que 'siempre cumplían' pueden ser indicadores de que hay algo de la salud psíquica que se está expresando. La interpretación de estas alertas por parte de los líderes y hasta de sus propios pares, será posible en la medida en que haya una comunicación fluida y constante, y esto no sólo es a través de las reuniones virtuales a las que ya todos estamos habituados, y hasta cansados. Estar cerca significa ofrecer un espacio de confianza y contención para que las personas puedan expresar lo que les está pasando y llegado el caso, solicitar asistencia profesional", opina Amores.

"Suena cliché, pero lo principal es procurar una buena y sana comunicación, que muchas veces se confunde con la ausencia de conflictos, y no hay nada más alejado de la realidad", sigue la vocera de Intive. "Los conflictos son inherentes a la condición humana, y lo que realmente se debe trabajar es la forma de resolver esos conflictos, a través de la comunicación efectiva y asertiva".

Costáble agrega que las acciones deben incluir a toda la mesa directiva de las organizaciones, de manera que estén alineadas en darle el lugar estratégico e inexorablemente necesario que tiene en la agenda. "Hay varias líneas de acción que incluyen al área de Recursos Humanos traccionando actividades de bienestar y políticas de flexibilidad que serán necesarias para acompañar y liderar el cambio. Se puede crear un Comité de Bienestar con distintos stakeholders, para generar espacios de reflexión y reconocimiento sobre el tema y también incluir esta temática en los espacios de Capacitación y Desarrollo. Otra línea de acción es contar con Programas de Asistencia al Empleado, para brindar asistencia psicología a colaboradores y familiares y asesoramiento financiero", destaca la vocera de PageGroup.

Según Zazzini, "hoy a nivel empresarial el coaching es una herramienta excelente para ayudar a las organizaciones a gestionar las emociones de sus integrantes, armar buenos equipos de trabajo, potenciar habilidades, generar espacios que favorezcan la comunicación. La calidad de las relaciones depende de la calidad de las conversaciones y muchas veces en las organizaciones facilitar el diálogo permite descomprimir muchas de las situaciones conflictivas que se plantean a diario".

En este marco, Adecco Argentina brinda cinco recomendaciones importantes para ayudar a los empleados que se encuentran atravesando esta difícil situación:

- 1 – Darle la importancia necesaria a la salud mental de los empleados
- 2 – Recompensas para los empleados
- 3 – Tomar en serio las condiciones laborales
- 4 – Considerar la vida privada del empleado
- 5 – Metas accesibles para todos

Para Ricardo Antonowicz (MN 11556), jefe de servicio de Psicología del Sanatorio Municipal Dr. Julio Méndez y coordinador de actividades asistenciales del hospital Borda, las discapacidades psíquicas o físicas no son enfermedades." Hay que evitar la actitud asistencialista y crear oportunidades reales de inclusión que permita a las personas que transitan un problema de salud mental aprovechar sus talentos y desarrollarse en su trabajo. Es fundamental entender que la comunicación, el diálogo, la interacción es optativa y que, en todo caso, puede darse a su debido tiempo".

Por último María Alejandra Zazzini, expresa: "Crear un entorno saludable en el trabajo muchas veces es más simple de lo que se supone. Escuchar a la gente y fomentar el diálogo son herramientas al alcance de todos e imprescindibles para entender que ocurre en la organización y cuál es el estado de ánimo predominante que la mayoría de las veces no es registrada, sino que se tiende a actuar en 'piloto automático'".

Según la abogada, la clave está en invertir en la formación de líderes que puedan gestionar en estos momentos, en otras palabras, "tener buenos capitanes de tormenta". En su obra "La empresa consciente. Como construir valor a través de valores", su autor Fred Kofman, sostiene que la formación de liderazgo debe unificar desde la teoría de los sistemas, pasando por la inteligencia emocional, hasta el manejo de la cultura corporativa, creando así un "Modelo Integral de conciencia empresarial".

Descuidar la salud mental de los integrantes de las organizaciones puede implicar un ahorro en el corto plazo, pero a largo plazo las organizaciones terminan teniendo mayores costos producto de los reiterados pedidos de licencias médicas, del mal clima de trabajo y del aumento de los conflictos laborales. Como diría Martin Luther King Jr: "Nuestras vidas empiezan a acabarse el día que guardamos silencio sobre las cosas importantes".