

UNA REALIDAD DE LA SALUD MENTAL, DESDE PERÙ **“UX MENTAL HEALTH EMPLOYEE”**

La nueva realidad evidencia que la Salud es el valor primario en la vida de las personas y las empresas, hoy como consecuencia la pandemia somos conscientes que sin salud no hay progreso, no hay bienestar y menos Vida.

En nuestro país, la salud es de tipo curativo mas no preventivo, y como resultado de ello no existen planes de salud diseñados a la nueva realidad; hoy se necesita un enfoque sistémico, profesionales de la salud que trabajemos de manera multidisciplinaria para responder a la alta demanda en todas las especialidades de la Salud, al respecto la demanda de las atenciones en las especialidades de la Salud Mental ha crecido significativamente. En nuestra experiencia el crecimiento ha sido exponencial atendiendo a empresas de los principales sectores económicos del país.

Acà algunos puntos claves a considerar a la hora de ver la Estrategia de Salud mental en las empresas

Problemas Psicológicos mas recurrentes y/o graves que pueden desencadenarse en el entorno laboral?

- Desgaste y agotamiento Mental, llamado el Síndrome de Burnout, considerado por OMS como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos. Edelwich y Brodsky en 1980 lo definen como “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente, como resultado de las condiciones de trabajo”
- Éste síndrome trae como consecuencia tres grandes áreas de afectación:
 - Despersonalización, en la cual el colaborador pierde todo interés en continuar con sus tareas y actividades propias de sus funciones, así como muestra actitudes negativas como distantes hacia los demás.
 - El Sentimiento de bajo logro o realización profesional-personal. Perdiendo interés por las nuevas metas y desafíos laborales.
 - Agotamiento Emocional, que se observa en el cansancio físico como mental que da la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Síntoma que ha crecido de manera significativa durante pandemia.

Debemos preguntarnos, ¿cuánto se ha instalado este síndrome en mi empresa, y qué medidas se están considerando para mitigar su impacto, antes que los colaboradores “se quemen” y se ponga en evidencia en los indicadores de la empresa?.

Es importante conocer cual es la evolución del Síndrome:

- Tiene una evolución de dos a tres años y esta vinculado al Estrés Crónico
- Este síndrome desde que llega a las interconsultas medicas no es diagnosticado y menos manejado clínicamente, poniendo en riesgo la vida del paciente debido a que es la antesala y disparador a una serie de enfermedades como patologías, entre las que debo mencionar las enfermedades cardiovasculares, HTA, taquicardias, infartos, gastrointestinales como la gastritis crónica, las úlceras, colón irritable, estreñimiento crónico, enfermedades neurológicas como el insomnio crónico, mareos, temblores en el cuerpo, cuadros ansioso-depresivos con una muy elevada incidencia actualmente, entre otras, que limitan al colaborador de manera significativa perdiendo su funcionalidad tanto mental, cognitiva (atención-concentración- memoria) como del relacionamiento en sus vínculos como sus compañeros, jefes como familia.

Grados:

- La forma leve presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo.
- La forma moderada, aparece insomnio, baja atención -concentración, tendencia a la automedicación, y en su forma grave, mayor en ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.
- La forma extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

Así mismo se presenta:

- a. Episodio depresivo mayor
- b. Síndrome Ansioso depresivo
- c. Intento de suicidio
- d. Violencia intra-familiar, como laboral- Poner atención a este problema que está asociado al tema de hostigamiento y acoso.
- e. Stress Crónico Laboral.
- f. Apatía y desgano Laboral
- g. Llanto permanente
- h. Conflictos permanentes con los grupos de trabajo
- i. Comunicación verbal agresiva a todo nivel
- j. Inestabilidad emocional
- k. Insomnio crónico.
- l. Soledad
- m. Frustración- hostilidad encubierta.

Como consecuencia a todo lo descrito, se disminuyen las defensas del sistema inmunológico, por ello cuidar la Salud Mental es prioritario.

MÉTODOS PARA HACER FRENTE

En primer lugar, declarar una Política de Salud Mental Corporativa, que tenga como pilares y ejes de trabajo las siguientes etapas:

- DIAGNOSTICO
- TRATAMIENTO
- VIGILANCIA
- EDUCATIVO

A nivel de Monitoreo:

- Diseñar un Plan de Vigilancia en Salud Mental permanente en los diversos grupos laborales: Gerenciales por ser los decisores y quienes presentan actualmente estrés crónico, así como para todos los grupos administrativos como operativos e identificar los problemas psicológicos a intervenir y su programa a medida.
- Contar con un Staff de Psicólogos Clínicos y de la salud (internos o externos) que se incorporen a la gestión del Staff de Salud Multidisciplinario.
- Activar Consultorio Psicológico
- Implementar Salas de expresión emocional dirigidos por Staff de Psicólogos Clínicos colegiados.
- Evaluar la implementación de Programas de mejora del Sueño a través de Siestarios Corporativos a fin de reducir la fatiga y cansancio, por los riesgos de fatalidad, imprecisión en la tarea, entre otros. Salas de Balance Emocional a fin de regular el flujo emocional como la cólera, frustración, ansiedad que impactan en el día laboral, espacios emocionalmente saludables asociados a los resultados de las evaluaciones y el programa de vigilancia, líneas de ayuda de Asistencia de urgencias psicológicas como emocionales, brigadas de auxilios psicológicos ante desastres, crisis en las empresas y el mundo, salas de escucha, de meditación asistida, asistir a programas de autoregulación y mejora del estrés crónico como fatiga asociado a programas de Calidad de Vida Laboral monitoreados.
- Dentro de las Best Practices en Salud Mental, están los Employment Assistent Program EAP, programas de asistencia al empleado, brindando cobertura y asistencia en salud mental al colaborador y su familia, así como los eventos de crisis de las empresas, como accidentes, suicidio, violencia en todas sus manifestaciones, duelos por covid-19, vulnerabilidad del sistema intra-familiar y que impacta en el entorno laboral.
- Construir el decálogo de la Salud Mental en la empresa

A QUÉ VACIOS NOS ENFRENTAMOS :

- Desconocimiento del gran beneficio en contar con una Política de Salud Mental.
- No contar con indicadores de gestión asociados a la Salud Mental, enfermedades, ausentismos, subsidios como siniestralidad.
- No ejecutar aun el Reglamento de Salud Mental que el 2020 el gobierno ha decretado.
- No solicitar presupuesto para implementación de la Política de salud Mental, convertida en un Plan de buenas practicas y de vigilancia de Salud Mental.
- No evaluar el costo beneficio y solicitar presupuesto gradual, al ver los resultados de los planes de vigilancia en salud menta. Reducción de sobrecostos por riesgos y enfermedades en SALUD.
- Las estrategias y planes de salud se enfocaron a la Salud Fisica y no un enfoque sistémico, SALUD FISICA-MENTAL, es momento de reinventar el Modelo de Salud.
- Se suelen ejecutar practicas de “moda” que no solucionan los problemas de Salud Mental, y menos son validadas a través de resultados, beneficio e impacto, hoy enfoquémonos en una gestión de la salud mental basada en vigilancia y resultados.

UNA REALIDAD DE LA SALUD MENTAL EN EL PAIS luego de estar viviendo el segundo año de pandemia.

En primer lugar, revalorizar el Derecho a la Salud en el mundo corporativo, como un Valor organizacional y del sello de la Cultura empresarial como insignia de una empresa Saludablemente responsable.

En segundo lugar, los colaboradores que retornan a sus oficinas o plantas lo harán en una doble-dimensión: Expectativa versus incredulidad

- Aquellos quienes retornaran con alto nivel de afectación psicológica antes descrita y que se encuentran a la espera que su compañía haya logrado sintonizar con la nueva realidad y previsto acciones concretas en los procesos de trabajo, el ambiente laboral, el estilo de comunicación como liderazgo, impactando de esta manera en su sentido de Estar Bien Mental y Laboralmente.
- Aquellos que retornaran con incertidumbre, baja motivación e incredulidad, predisponiendo al colectivo e impactando negativamente en el entorno laboral.

Ante este escenario, se abre una oportunidad de prepararnos para conectar con buenas practicas para la Salud Mental del empleado **“UX MENTALHEALTH EMPLOYEE”**

A continuación ejes de trabajo a considerar en el Plan de Tratamiento de la Salud Mental Corporativa

- Evaluaciones periódicas de Salud Mental de acuerdo al Reglamento de Salud Mental. La periodicidad esta en función al sector empresarial.
- Basado en los resultados y el mapa de riesgos de Salud Mental, diseñar un programa de Vigilancia de Salud Mental.
- Implementar el Plan de Vigilancia en Salud Mental permanente por grupos laborales: Gerencial por ser los decisores y quienes presentan actualmente estrés crónico, así como para todos los grupos administrativos como operativos.
- Instaurar un comité de Salud Mental Corporativo multidisciplinario. Psicología, Area Medica, Bienestar Social, Salud Ocupacional, Nutrición corporativa y Recursos Humanos.
- Programar Jornadas de Salud Mental:
 - Invitando a Especialistas como Psicólogos clínicos, infantiles, de Familia, de Pareja, de Salud, Psico-oncología, de Estrés crónicos, de urgencias psicológicas, holísticos.
 - Un día a la semana de la Salud Mental, aplicando contenidos educativos en salud mental.
 - Conversatorios de salud mental- asociado a la labor Psico-educativa.
- Cada programa a implementarse debe estar analizado y validado en relación a los resultados de la etapa diagnòstica y estimar tanto el programa, el segmento laboral, su aplicación como estrategia de comunicación a fin de asegurar el buen manejo del mismo.
- Medir resultados de cada programa.

Finalmente los invitamos a hacer un chek list de sus acciones para afrontar y gestionar la Salud Mental de sus colaboradores

- Què tipo de atención-soporte se les esta brindando a los colaboradores, apoyo, comunicación, mitigación de angustia, intranquilidad por continuidad de sus labores?
- Còmo esta el estilo de comunicación de los lideres como impacto de la pandemia: Su estilo se ha vuelto intolerante, reactivo y en ocasiones hostil, o ya esta en etapa de resiliencia?
- Conocen què opinan sus colaboradores sobre el liderazgo de sus jefes en pandemia, o aun no?
- Conocen còmo se siente el ambiente laboral hoy en época de pandemia?
- Conocen el nivel de fatiga laboral, el nivel de estrés en la empresa en este momento?
- Cuentas con un Plan de Comunicación en Salud Mental de tipo preventivo y educativo?
- Cuentas con Mentores en Salud Mental Corporativa, referentes de estilos de Vida saludables?
- El Staff de especialistas de Salud estan cohesionados y gestionan de manera articulada y con resultados optimos?

- Por temas de cultura, tu compañía es renuente a tratar este tema de Salud Mental en la empresa?
- Has tenido casos de descanso medico cuyo diagnóstico es Psicológico y desconocen su manejo?
- Ha aumentado los conflictos o riñas entre los diversos grupos de trabajo y esta flotante sin ninguna intervención específica, o ya esta encaminado con un plan de trabajo focalizado?
- Sabes cuanto ha aumentado el numero de casos de ansiedad, panico, angustia, estrés elevado, depresión, hostilidad, frustración cansancio, fatiga laboral por pandemia y cuales son las acciones al respecto?

Por ello y todo lo expuesto en el presente artículo, hoy mas que nunca actuemos y decidamos trabajar en la creación de espacios y practicas saludables mentalmente.

“Una gestión que despierta y se transforma hacia un modelo de respeto por el cuidado de cada ser humano, con mayor sensibilidad humana hacia ellos, que son la esencia de cada una de nuestras empresas”

Psic.Roxana Lingàn.
Ceo de Talent & Wellness Consulting LATAM
Directora de Emotional Balance
Programa de Asistencia al Empleado
Psicóloga clínica-organizacional
Investigadora 30 años
Speaker internacional
Post Grado en Gerencia de Salud
rilingan@talentconsulting.com.pe





www.talentconsulting.com.pe

**TC**
TALENTCONSULTING

<http://linkedin.com/in/roxanalingan-perúoficial>
[@RoxanaLinganP](https://www.instagram.com/RoxanaLinganP)
linktr.ee/roxanalingan
978471077



ROXANA LINGAN

IMPACTO



Nuestro Centro de Protección del Sistema Inmune y Salud mental basa sus metodología y modelo de trabajo tanto en la medición, control y resultados en cada Experiencia desarrollada y vivida en la Empresa..

<http://linkedin.com/in/roxanalingan-perúoficial>
@RoxanaLinganP
linktr.ee/roxanalingan
978471077



- **SALAS DE BALANCE EMOCIONAL**
- **SALAS DE ESCUCHA ACTIVA**
- **SALAS DE MEDITACION ASISTIDA- MINDFULLNESS**
- **ESPACIOS EMOCIONALMENTE SALUDABLES** ASOCIADOS A LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES Y EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EN SALUD MENTAL.
- **SIESTARIOS CORPORATIVOS** A FIN DE REDUCIR LA FATIGA Y CANSANCIO, POR LOS RIESGOS DE FATALIDAD, IMPRECISIÓN EN LA TAREA, ENTRE OTROS.
- **LÍNEAS DE AYUDA DE ASISTENCIA DE URGENCIAS PSICOLÓGICAS**
- **BRIGADAS DE AUXILIOS PSICOLÓGICOS** ANTE DESASTRES, CRISIS EN LA EMPRESAS Y EL MUNDO
- **COMITES DE SALUD MENTAL CORPORATIVOS**
- **SALAS DE ANTIENVEJIMIENTO PÒR ESTRÉS OXIDATIVO- SMART ANGING**
- **SALAS DE BIOFEEDBACK - PROGRAMAS DE AUTOREGULACIÒN Y MEJORA DEL ESTRÉS CRÒNICO COMO FATIGA ASOCIADO A PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL MONITOREADOS.**
- **BEST PRACTICES EN SALUD MENTAL, ESTÁN LOS EMPLOYMENT ASSISTENT PROGRAM EAP,** PROGRAMAS DE ASISTENCIA AL EMPLEADO, BRINDANDO COBERTURA Y ASISTENCIA EN SALUD MENTAL AL COLABORADOR Y SU FAMILIA, ASÌ COMO LOS EVENTOS DE CRISIS DE LAS EMPRESAS, COMO ACCIDENTES, SUICIDIO, VIOLENCIA EN TODAS SUS MANIFESTACIONES, DUELOS POR COVID-19, VULNERABILIDAD DEL SISTEMA INTRA-FAMILIAR Y QUE IMPACTA EN EL ENTORNO LABORAL.

Gracias, Roxana Lingàn