

Circular 1758-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández, el 12 de abril 2021 en el diario “El Economista” sobre el problema de salud mental con motivo de la pandemia.

Salud mental, la otra pandemia que se propaga entre la fuerza laboral

Trastornos como ansiedad, insomnio, estrés o depresión se han acentuado entre los trabajadores. Ésta es la pandemia silenciosa que está afectando a las personas e impactando la productividad de las organizaciones.

Las afectaciones en la salud mental son una **pandemia silenciosa** que también está impactando en las personas. Insomnio, ansiedad, estrés y depresión son algunos trastornos que se han acelerado a un año de la emergencia sanitaria que obligó al teletrabajo masivo, en muchos casos improvisado. Especialistas coinciden en que la atención de la **salud mental** de los trabajadores está estrechamente ligada con el liderazgo y la comunicación en las empresas.

De acuerdo con la Asociación Nacional de Farmacias de México (Anafarmex), la pandemia duplicó el uso de **ansiolíticos** y **antidepresivos**. Previo a la emergencia sanitaria, estos fármacos representaban un 15% de los medicamentos prescritos, esa proporción se elevó al 30% en el último año.

El teletrabajo, el encierro prolongado, la incertidumbre, el miedo al contagio, la falta de un espacio adecuado para trabajar desde casa son algunos de los ingredientes que han impulsado la pandemia de [problemas de salud mental entre la fuerza de trabajo](#).

El panorama es complejo y las organizaciones juegan un rol importante en el cuidado de la salud mental de sus colaboradores. Durante el webinar *Un año de pandemia: Impactos en la salud de los colaboradores*, de Factor Capital Humano, especialistas coincidieron en que la atención de los empleados en este aspecto es un tema más ligado a la voluntad de las empresas que a los recursos económicos.

“La realidad es que es un tema de consciencia y de **liderazgo**. Sí se han hecho cosas maravillosas con presupuesto, pero también sin presupuesto”, dijo Ángeles de Gyves, presidenta del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar en México (WWC-México).

Desde su perspectiva, el uso de herramientas tecnológicas para atender el bienestar de los colaboradores es una buena estrategia, pero si no se cuenta con los recursos para ello, las organizaciones, en especial las micro, pequeñas y medianas empresas, pueden abonar mucho educando a sus colaboradores en el autocuidado.

Para Jorge Gutiérrez Siles, consultor senior de Kaysa, “el principal reto es lograr el compromiso de la alta gerencia”. La prevención de **riesgos psicosociales** de los trabajadores, expuso, no debe limitarse al cumplimiento de normas, hay que analizar también los factores que afectan a los colaboradores y tomar acciones para corregirlos.

El **bienestar** de las personas tiene más beneficios para las empresas de los que se pueden imaginar, agregó.

Por su parte, Hosanna Rodríguez Morales, presidenta de la Federación Nacional de Salud en el Trabajo (Fenastac), consideró que un punto crucial en la atención de la salud mental de los empleados es la educación de los colaboradores a través de una **comunicación asertiva**. “Cuando tú capacitas a un trabajador, estás capacitando a cinco personas, porque comparten ese conocimiento con sus familias”.

La pandemia evidenció la necesidad de reforzar las [estrategias para atender el bienestar de las personas trabajadoras](#). Para 2021, de acuerdo con KPMG, el 69% de los altos directivos en el país considera que la atención de la salud física y mental de los colaboradores es el principal desafío que enfrentarán las empresas en la gestión del capital humano.

¿Qué rol juega la vacuna en el mediano plazo?

Si bien la **vacuna contra la covid-19** se podría visualizar como una luz al final del túnel en la emergencia sanitaria, los especialistas coinciden que al menos este año es complicado proyectar que el grueso de la fuerza laboral quedará inoculado, por lo que las empresas deben planear la continuidad de las operaciones y el retorno a los centros de trabajo sin considerar este elemento.

De esta manera, [la atención de la salud mental](#) debe seguir considerando el trabajo desde casa y la exposición que puedan tener los empleados en sus traslados y actividades presenciales.

“Nuestra población trabajadora en edad productiva es la última considerada en el **protocolo de vacunación**”.

No podemos estar esperanzados en el plan de vacunación. Realmente la población trabajadora está desprotegida y debemos seguir con la comunicación, reforzamiento de filtros sanitarios y el autocuidado de las personas”, expuso Hosanna Rodríguez.

El escenario que percibe Ángeles de Gyves es similar. “Se debió hacer un esfuerzo para vacunar a la población activa, la que va de **30 a 50 años**, al mismo tiempo que a los adultos mayores”, expone.

El tiempo que podría demorar la inoculación de los trabajadores, agregó Jorge Gutiérrez, obliga a las empresas a no bajar la guardia con las medidas de prevención y de educación de los colaboradores, porque se mantienen los riesgos de contagio, lo que afecta la salud mental de las personas.

Por último, los especialistas coincidieron en que la pandemia cambió por completo el mundo del trabajo y puso en el mapa de las estrategias de negocio la importancia del **bienestar de las personas**, tanto en la atención de la salud física como la mental.

¿Qué hacer si tu empleador no te apoya?

Si en tu empresa no tienen una estrategia de bienestar, hay varias opciones gratuitas para el cuidado de tu **salud emocional**. Para los trabajadores formales, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) puso en marcha el Plan de Acción en Salud Mental, el cual incluye apoyo personalizado en los 148 hospitales de reconversión. Las personas también pueden acceder a orientación y apoyo telefónico gratuito llamando al número **(800) 222 2668** opción 4, de lunes a viernes de 8 a 20 horas.

Para los trabajadores que no cuentan seguridad social, [el gobierno federal habilitó una plataforma](#) en la que las personas pueden encontrar información para el cuidado de la salud mental, un cuestionario de detección de riesgos, una lista con 15 organizaciones y hospitales, así como el número telefónico **(800) 911 2000** para recibir apoyo y consejos gratuitos.

“Mantente ocupado en actividades productivas y positivas, comparte tiempo con la familia, colabora en las tareas del hogar, practica la tolerancia, solidaridad y respeto. Si te distraes pueden llegar los villanos ‘miedo’, ‘ansiedad’ y ‘alejamiento’ para tratar de confundirte. Si te atacan te voy a dar dos poderes: Concéntrate y cuenta hasta diez y tranquilízate”, dice el mensaje de bienvenida a la plataforma.

Jorge Mérida, socio creativo de Advisory Network for Wellbeing, puntualizó que los trabajadores cuentan con **opciones gratuitas** para mejorar su bienestar en un entorno que ha exaltado los trastornos como el estrés, insomnio o ansiedad.

“Lo que se recomienda en situaciones que podrían ser complicadas es favorecer la sensación de autoeficacia. Se tiene que apoyar a que se tenga un buen descanso, una buena comunicación, que la persona no esté aislada, recordando su red de apoyo y qué es lo que hizo en otras ocasiones para enfrentar momentos difíciles. También es importante hacer

énfasis en los **hábitos saludables**, en estos momentos te da insomnio, no te hidratas bien y si tienes una patología metabólica, se puede reactivar”, explicó el especialista.

En ese sentido, Jorge Mérida subrayó que la atención de la salud mental es importante, descuidarla puede generar otros problemas, de ahí la importancia de prestar atención a los síntomas y no ignorarlos.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”