

Salud mental en las empresas:

¿Cómo manejar el tema con éxito al interior de las empresas?

En el marco de una nueva conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental, Chile tiene motivos para mirar el tema con optimismo. Las cifras del combate a la pandemia son auspiciosas y permitieron al país dejar atrás el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, poner fin a las cuarentenas y toques de queda y actualizar el Plan Paso a Paso, después de 18 meses con medidas restrictivas. Y por si eso fuera poco, la cifra de chilenos que presenta síntomas de problemas de salud, mental una de las principales consecuencias de la pandemia, ha bajado. Un escenario alentador, aunque para la directora asociada de Robert Half Chile, Karina Perez Galindo, el llamado es a “no relajarse porque la salud mental es un tema muy sensible para la sociedad y para el mercado

laboral”.

A juicio de la ejecutiva, “las cifras motivan a mirar el tema de la salud mental con entusiasmo, pero sobre todo con un sentido de oportunidad para impulsar con decisión y convicción los cambios que necesita el mercado laboral”.

El argumento de Perez Galindo apunta a los resultados del estudio realizado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica, según el cual el 23,7% de los chilenos actualmente presenta síntomas de problemas de salud mental. Una disminución en comparación al 34,6% registrado por ese mismo estudio en 2020 y que da pie a la pregunta, ¿cómo aprovechar la oportunidad que ofrece este panorama para abordar el cuidado de la salud

mental en el ambiente laboral?

Dar visibilidad al tema

Sondeos realizados por Robert Half en 2020 revelaron por un lado que 1 de cada 3 trabajadores presentó algún problema relacionado con su salud mental, pero no recurrió a ningún tipo de ayuda. A su vez, otro sondeo, realizado en diversos países donde la consultora está presente, comprobó que la salud mental de los trabajadores se ubica entre los principales desafíos de los ejecutivos en las empresas.

“Es un tema que gana cada vez más importancia y observamos cambios en términos de gestión. De ser un tema tabú, ahora la tendencia es tratar la salud mental con seriedad, reconociendo que existe y que hay una responsabilidad de la empresa de hacerse

cargo, ofreciendo apoyo a quienes la padecen y también generando instancias enfocadas a la contención y la prevención, despejando uno de los temores más frecuentes que tienen las personas; perder su trabajo”, aseguró la ejecutiva.

Ejercer un liderazgo consciente

Independiente de la modalidad de trabajo, quienes ejercen puestos de liderazgo están llamados a asumir una postura mucho más consciente con relación a lo que exigen a los trabajadores. El tema se agudizó con el trabajo remoto empujado por la pandemia, donde las jornadas laborales y las cargas de trabajo muchas veces se vieron presionadas.

“Los líderes tienen que ser capaces de establecer la modalidad de trabajo que mejor se adapte a su equipo, respetando los horarios

Para la directora asociada de Robert Half Chile, Karina Perez Galindo, es momento de “impulsar con decisión y convicción los cambios que necesita el mercado laboral”.

y cargas laborales, fijándose siempre en que está presente la amenaza de un “burnout” ante la presión que experimentan los trabajadores, especialmente si están remotos, sin la dinámica presencial, el contacto con compañeros y la interacción propia de las relaciones cara a cara”, agregó Perez Galindo.

Promover prácticas inclusivas y flexibles

Cuando se trata de salud mental, la inclusión tiene la oportunidad de adquirir una faceta distinta. “Lo más importante para quien se ve afectado por algún problema de salud mental es recibir apoyo, que se preocupen de ti. La reco-

mendación entonces es adoptar una conducta inclusiva, donde la empresa y su grupo humano sean un aporte, un punto de confianza, además de ofrecer alternativas para que un especialista entre en acción”, indicó la directora de Robert Half en Chile.

Y en materia de flexibilidad, “es sumamente importante que las empresas consideren la voz de sus trabajadores, indagar qué puede ser importante para ellos en materia de beneficios, de instancias de sociabilización con sus compañeros y de participación y proporcionárselos en la medida de lo posible”, aseguró.