

Marzo 2022

## **“La verdadera pandemia que arrasa en todas las organizaciones: salud mental”**

La pandemia ha creado un gran “elefante en la sala”, esa expresión en inglés, que para nosotros es el problema del que nadie quiere hablar en las organizaciones, la salud mental. Algunos profesionales de RR.HH. si lo están abordando y otros parecen ignorarlo.

La salud mental de los empleados norteamericanos se ha deteriorado hasta tal punto que el 80% de ellos se sienten preocupados por su salud mental, según un estudio del [Conference Board](#).

- 1 de cada 5 adultos en EE.UU. experimenta problemas de salud mental cada año.
- En los últimos 20 años en este país los problemas relacionados con el estrés en el trabajo se han incrementado.
- La salud mental y abuso de sustancias tiene un coste para las organizaciones de entre \$80.000 a \$100.000 millones de dólares.\*

Yo te invitaría según leas esto, a pensar cuantos colaboradores en tu organización crees que puedan estar sufriendo problemas de salud mental y no te has dado ni cuenta.

¿Cómo vas a enfrentar esta verdadera pandemia que esta asolando hogares y lugares de trabajo por igual?

¿Has empezado a tener conversaciones difíciles con tus equipos sobre como están?

¿De verdad piensas retener al mejor talento en tu organización sin hablar de este gran problema?

Los colaboradores no solamente buscan un salario competitivo, buscan beneficios competitivos que no consisten en cobertura sanitaria, dental y vacaciones pagadas. La pandemia ha cambiado por completo las expectativas, el talento valora mucho más la salud mental, el balance vida-trabajo y una cultura de trabajo positiva que priorice todo esto frente al trabajo monótono.

Según un estudio de la plataforma de bienestar [Limeade](#), el 59% de los managers afirman trabajar más horas que antes de la pandemia, como resultado se traduce en menores horas de descanso, mayor consumo de alcohol o otras sustancias, que impulsan la desconexión silenciosa de los empleados, lo cual lleva al “burnout” y a problemas de salud mental.

Todavía existe un gran estigma sobre la salud mental que nos impide en muchas organizaciones hablar del tema, sobre todo a los líderes. Debemos cambiar las culturas de arriba abajo, como dice Kelly Greenwood: “modelemos la divulgación y la vulnerabilidad como valores de nuestras organizaciones, no como debilidades sino como fortalezas, esto puede ayudar a reducir el estigma que todavía existe y elevar el tono hacia una mayor transparencia”. Las nuevas generaciones los millenials o la generación Z consideran la salud mental como una de las mayores prioridades, según un informe de [PwC](#), ahí tenemos la respuesta, las nuevas generaciones no van a tolerar que sigamos manteniendo ese estigma en el aire.

Uno de los grandes problemas es el hecho de que los empleados con problemas de salud mental tienen miedo a reconocer sus dolencias por miedo a represalias o a ser despedidos, según un estudio de [Mind Share Partners](#). Por eso es importante desarrollar la empatía en los líderes y gerentes.

Yo te diría, ¿Cuántos de tus líderes hablan de este tema en las reuniones de dirección? ¿Tienes algún líder que haya atravesado por problemas de salud mental? Él o ella puede ser tu gran aliado para sacar el tema y comenzar esa conversación. Si tienes el coraje de hablar de salud mental con los directivos, o inclusive alguno de ellos da un paso al frente y comparte sus problemas de salud mental, puedes generar mayor empatía, mayor apoyo de los empleados y seguridad psicológica que es la base para crecer y generar confianza en los equipos.

Según un estudio de la plataforma de salud mental [Ginger](#), el 94% de los *CEOs* admiten que la salud mental es un asunto que debe tratar la dirección y no solamente RH. El 58% de los *CEOs* afirman que hablar de sus propios problemas de salud mental les hace mejores líderes. Sin embargo, el 56% de los líderes tienen miedo a compartir sus problemas de salud mental por miedo a que dañe su credibilidad. Mientras que el 88% de los colaboradores valoran positivamente que su líder hable de sus problemas de salud mental y emocional, y les permite allanar el camino para hablar de sus propios problemas de salud mental.

Los managers o gerentes que son quienes viven el día a día con los colaboradores, deben recibir formación sobre salud mental para identificar cuando los miembros de su equipo tienen síntomas de “burnout” o problemas mentales, y establecer intervenciones críticas para resolver problemas cuando todavía son mínimos.

Una propuesta interesante para mejorar la salud mental en las organizaciones es de la psicóloga *Julie Bee*, de *Brown University*, que utiliza las 4 Cs (**compromiso, cultura, cuidado y comunidad**).

**Compromiso:** para generar el compromiso de los líderes y convencerlos de la importancia del tema debemos mostrar los datos. Y las cifras aquí en EE.UU. son claras, la salud mental supone unos costes enormes para las organizaciones, según un estudio de [Sapien Labs](#) :

- Las pérdidas en productividad derivadas de desordenes mentales cuestan a las organizaciones entre \$31.000 y \$51.000 millones de dólares.
- Un empleado con depresión cuesta a la organización unos \$10.000 en seguro médico al año, frente a la media de \$4.584 dólares del seguro médico regular.
- Un colaborador con depresión supone una media de absentismo de 27 días por año.
- Por cada dólar invertido en prevención y programas de intervención que apoyen la salud mental, el empleador puede ahorrar entre \$2 y \$4 de gastos.
- Los costes de atracción y reclutamiento son de media \$4.000 por empleado.

**Cultura:** debemos comprometernos a hablar abiertamente sobre la salud mental, romper el estigma que existe en nuestras sociedades y nuestras organizaciones sobre los problemas de salud mental. Y normalizar y fomentar comportamientos de búsqueda de ayuda y apoyo a los colaboradores. **Eliminemos para siempre el estigma hablando del tema y tomando acción, haciendo corresponsables a los líderes.**

Para poder cambiar la cultura debemos evaluar la cultura de nuestra organización, *Julie Bee* nos propone varias preguntas que puedes hacerte:

- ¿Cuáles son los problemas de salud mental que más preocupan a los colaboradores?
- ¿Qué tan fácil es poder expresar tus problemas de salud mental en tu organización, a tu manager o a otros empleados?

- ¿Cuánto saben tus colaboradores de los programas o servicios que presta la organización en esta área?
- ¿Sienten los colaboradores que sus managers entienden o les apoyan sobre sus preocupaciones en materia de salud mental?
- ¿Cuáles son los recursos si los tienes que más están utilizando los empleados como beneficios ofrecidos por la empresa?

Esto ayudará a crear una base sobre la que poder establecer programas, recursos y formación específicas para los gerentes.

### **Cuidado de los colaboradores:**

La organización debe plantearse que tipo de apoyo puede ser el más efectivo para los colaboradores en cuanto a prevención e intervención. Los líderes deben crear EAP (*employee assistance programs*) o programas de asistencia al empleado, para conectarles con profesionales (consejeros o terapeutas) que les ayuden a abordar problemas de salud mental. En la práctica, debemos de evaluar si los empleados están utilizando estos programas y continuamente reevaluar su eficiencia y su optimización desde el punto de vista de la inversión.

**Comunidad:** sentido de comunidad y conexión en el trabajo. Según Gallup, los managers o gerentes tienen un impacto directo en la creación de ese espacio seguro, donde los empleados se sientan psicológicamente seguros y puedan compartir problemas de trabajo y personales.

Me gustaría dejáros algunas estrategias para gestionar y apoyar la salud mental en el trabajo que nos propone Limeade:

- **Haz una encuesta a tus empleados** sobre los problemas de salud mental. Los programas de gestión del estrés están muy bien, pero si realmente queremos conocer como están nuestros empleados debemos preguntar y escuchar.
- **Ayuda a los empleados a reducir**, no solamente gestionar **el estrés**. Si has logrado identificar los elementos que generan estrés, ponte como prioridad asumir los problemas de salud mental. Si la gente necesita flexibilidad de horarios o trabajar en remoto, para ayudarles a conciliar vida y trabajo, hazlo.
- **Asegúrate que los empleados se toman tiempo fuera de la oficina**, de manera regular. Desafía a tus empleados a tomar tiempo de descanso, recuerdo en una de las organizaciones que trabajé después de ciertos años de antigüedad la posibilidad de tomar 1 mes extra de vacaciones, y además el CEO obligaba a desconectar al empleado del email para que pudiera realmente desconectar.
- **Genera verdaderos espacios para la diversión y la reflexión**. Recuerda las mejores ideas o las más innovadoras surgen cuando nuestra mente esta relajada y puede generar nuevas ideas. Se ha demostrado cognitivamente que el juego ayuda a generar confianza en los equipos, a mejorar el aprendizaje y a retener información.
- **Mantente alerta ante los síntomas de depresión**. Según un estudio de [Partnership for Workplace Mental Health](#), el 70% de la fuerza laboral sufre depresión, y no todos son conscientes de su condición. La gestión de la salud mental en el trabajo supone un ahorro de costes de \$2.000 dólares por empleado anualmente, tanto en costes médicos como productividad según un estudio del *Mental Health America*.

- **Genera sistemas y programas de apoyo al colaborador.**

Los empleados buscan espacios mas abiertos, culturas que acepten, formen y proporcionen información clara sobre donde y cómo encontrar apoyo y pedir ayuda. Compañías como Starbucks ofrece a sus empleados 20 sesiones anuales de terapia a sus mas de 220.000 empleados en EE.UU. a través de la plataforma [Lyra](#). Otras compañías como GE, Google, LinkedIn, Univelor y Hyatt están ofreciendo acceso a plataformas de meditación como [Calm](#) o [Headspace](#), o plataformas de ejercicios como [Daily Burn](#), [Glo](#), o plataformas que enseñan resiliencia a través de gamificación como [Happify](#).

Aquellas organizaciones que sepan crear culturas que verdaderamente se preocupen por sus empleados, no solamente con apps o plataformas, sino asegurándose que los empleados puedan hablar abiertamente sobre su salud mental, serán los que retengan al mejor talento en sus organizaciones.

Me gustaría cerrar con una cita del maravilloso actor, ya fallecido, *Robin Williams*, "Cada persona que conoces esta librando una batalla de la que no sabes nada. Se amable. Siempre".

Esto no va de pandemia, va de salud mental y cada uno de nosotros esta lidiando con nuestra propia batalla mental. Escucha, se empático y ponte en el lugar del que está sufriendo esa batalla para ayudarlo, sé el líder que te gustaría tener.

***Íñigo Sánchez-Cabezudo***

CEO & Founder



\* <https://www.samhsa.gov/data>