

# economía negocios

La pandemia nos ha cambiado la vida en muchos aspectos. Hoy quiero hablar de la importancia que tiene la salud mental en las personas, que estos últimos dos años nos ha permitido visibilizarlo más. Para las empresas parece que estos temas siempre han sido tabú y residuales

La salud mental produce daños colaterales directos para las empresas: Hay quienes faltan puntualmente y/o tienen ausencias más largas debido a una baja médica producida por ansiedad, estrés o depresión, trastornos relacionados directamente con las emociones y con la salud mental.

Durante la pandemia y el confinamiento muchas personas han estado sometidas a muchos cambios, incertidumbres y preocupaciones. Cada persona lo ha gestionado como ha podido o, mejor dicho, como ha sabido hacerlo, con los recursos que estaban a su alcance. Las cúpulas directivas bastante han tenido con reorganizar todo para poder continuar con su actividad productiva, dando la posibilidad a las personas cuyas funciones se lo permitían, realizar teletrabajo o con formatos híbridos, alternando el trabajo presencial con el desempeño del trabajo desde su casa.

Visitar al psicólogo o la psicóloga es algo que, en España, lo veíamos en las series extranjeras y quizás nos pareciera algo de otro mundo, pero no solíamos hacer mucha publicidad si éramos nosotros los que acudíamos. Afortunadamente, esto está cambiando y son especialistas que están para dar herramientas a personas que, por sí solas, no son capaces de afrontar o enfocar las emociones de forma adecuada.

Todos hemos oído hablar del estrés positivo y del estrés negativo. El eustrés o estrés positivo nos estimula a enfrentarnos o afrontar los problemas, retos o proyectos. Nos llena de energía con ganas de poner en marcha nuestra creatividad, innovación, iniciativa y capacidad de adaptación. Lo vemos como algo positivo para crecer y aprender. El estrés es esa ansiedad mínima que necesitamos para afrontar los retos de la vida, que se nos presentan como oportunidades.

Aunque también tenemos la otra cara de la moneda, que quizás sea la que más tenemos en mente. Es el distrés o estrés negativo que surge ante situaciones que nos superan, que nos sabemos cómo afrontar y que nos vienen grandes. Esto nos genera malestar, fatiga, angustia y preocupación. Este tipo de estrés pasa factura haciendo que nos paralicemos y que, si no lo tratamos a tiempo, nos colapse, haciendo que este trastorno se cronifique o alargue.

En ocasiones no las empresas sino las personas que las gestionan o dirigen someten a las personas que están a su cargo a situaciones que les sobrepasan y que al final explotan con consecuencias negativas para todas las partes.

Si nuestras personas no están bien emocionalmente por situa-

**Todo es economía** por Juan Martínez de Salinas\*



PIXABAY

## La salud mental de las empresas

ciones personales y/o laborales, esto repercute de forma inadecuada en la forma que prestan su trabajo, generando perjuicios por otro lado. Si no sabes gestionar bien las emociones, puede ser que tu trabajo se ejecute mal. En ocasiones la carga de trabajo hace que lleves cinco temas a la vez; si tienes excesiva presión, pretendiendo que saques todos a la vez, al final te equivocas y tienes que rehacer las cosas. Tenemos que priorizar de forma objetiva en el ámbito corporativo la urgencia e importancia real de cada tema, problema o proyecto. La importancia y/o urgencia no tiene que ver con el rol que ocupe la persona que lo solicita. Ciertamente es que, para cada uno, nuestro tema es el más importante. Se deben de poner plazos lógicos y razonables a los proyectos y tareas, teniendo

en cuenta las cargas reales de cada persona. En ocasiones, algunas personas no llegan a todo, porque tienen más temas de los que pueden gestionar. Se debe distribuir el trabajo de forma adecuada y equilibrada entre todas las personas que conforman un departamento.

El estrés también suele ir acompañado de una deficiente delegación de tareas. Hay quienes no delegan y generan cuellos de botella evitables si planifican bien la gestión del trabajo. La delegación requiere dedicar tiempo a explicar a las personas esas tareas para que puedan ejecutarlas, sin olvidar que la responsabilidad no se delega.

Por lo tanto, para prevenir el estrés y la ansiedad es necesario que la comunicación fluya de forma adecuada en las organizacio-

nes, en todas las direcciones. Es bueno y necesario generar confianza con las personas que trabajan en nuestra organización. Esto hace que, si tienen un problema que les supere, sean capaces de contarlo, si sienten que les vamos a intentar entender y ayudar. Cada persona afronta y encaja las cosas, problemas o situaciones de una forma. Tenemos que empatizar mucho más con la otra parte, aunque no sepamos lo que vive o sufre, porque no estamos en su cabeza. Que tú no entiendas por lo que pasan los demás, no quiere decir que no sea una realidad. En ocasiones juzgamos rápidamente a los demás y esto no ayuda nada a que la situación de esa persona mejore; incluso, en ocasiones, nuestras palabras o reacciones, pueden hacer que agraven sus situaciones.

Igualmente, las empresas deben cortar de raíz los rumores y cotilleos sobre otras personas de la empresa, esto se hace no dándole veracidad y zanjándolo de inmediato. Si lo que tienes que decir no va a ayudar, mejor permanece callado. Opinar sobre la vida de los demás es muy fácil, todos pasamos por situaciones, así que antes de meterte en la vida de los demás, ponte a solucionar la tuya.

El área de gestión del talento tiene que tener detectadas esas situaciones dentro de cada área, que pueden provocar estrés negativo o ansiedad. Que se fijen también en los cambios de humor o de carácter de la gente; suelen darse señales coincidentes como irritabilidad, tensión, falta de sueño, problemas físicos, etc. Lo ideal sería anticiparnos a estas situaciones con charlas informativas y formación práctica de prevención de la ansiedad y el estrés. Igualmente es factible que entre los beneficios que se ofrecen a los empleados estén clases de yoga, relajación o gestión de las emociones; incluso que se disponga de acuerdos corporativos con el servicio de prevención, para tener acceso a servicios de psicología y psiquiatría para las personas que lo puedan precisar. Cada persona se debería poder beneficiar de ese tipo de servicios cuando los necesite. Cada empresa puede acordar el coste que asume, bien total o compartido de este tipo de servicios.

Se trata de apoyar a nuestras personas cuando más lo necesitan, anticipándonos a problemas más graves que puedan surgirles. Será cuestión de darles herramientas y pautas que les ayuden a enfocar de forma adecuada esas situaciones que les superan. Ignorar el estrés negativo, la ansiedad o la depresión que pueden sufrir nuestras personas, repercute negativamente en la productividad corporativa, haciendo que no puedan desempeñar su trabajo y nos genere un coste añadido, si tuviéramos que cubrir temporalmente ese puesto con alguien más.

Algo tan sencillo como preguntar a tus personas «¿cómo estás?» puede dar varias respuestas: la mayoría os dirá que bien, aunque su lenguaje corporal no acompañe. Se trata de escucharlos de forma activa, dedicarles tiempo e intentar ayudarles en todo lo que esté en tu mano. Aunque no solo es el algo que solo tenga que hacer el área de recursos humanos. Lo podemos hacer cualquiera con aquellos que tenemos al lado, sean de nuestro entorno cercano o no; quizás el día de mañana puedas necesitar tú esa comprensión y ayuda.

\*Juan Martínez de Salinas es especialista en gestión y desarrollo de las personas