



Cinco formas de diseñar un mejor futuro de salud mental para una fuerza laboral estresada

Escrito por Liz Hilton Segel. Documento traducido de la página de Mckinsey, para ver original hacer click [aquí](#)

Casi el 41 por ciento de los estadounidenses luchan con problemas de salud mental derivados de la pandemia de COVID-19, pero muchas empresas siguen estando mal equipadas para abordar el problema.

A pesar de haber crecido en una familia de terapeutas, los últimos ocho meses me han revelado lo difícil que puede ser encontrar "lo correcto" para decirle a la familia, amigos y colegas que están sufriendo. Incluso los correos electrónicos comerciales parecen haber adquirido un nuevo peso: muchos han tenido problemas para escribir la frase "espero que estés bien", sabiendo que muchos de nosotros no lo estamos, de hecho, bien.

La crisis del COVID-19 ha provocado que más estadounidenses experimenten síntomas de depresión y ansiedad. Una encuesta reciente de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades encontró que casi el 41 por ciento de los adultos estadounidenses luchan con problemas de salud mental derivados de la pandemia. Ese número aumenta al 75 por ciento entre las personas de 18 a 24 años. Los tres principales desafíos que los empleados mencionan durante este tiempo son la ansiedad por los despidos, el agotamiento y la salud mental, que se ubican muy por encima de otras preocupaciones, como la seguridad financiera, el cuidado infantil y las responsabilidades de educación en el hogar. Las mujeres tenían aproximadamente 1,5 veces más probabilidades de reportar la salud mental como un desafío en comparación con los hombres. Y al mismo tiempo, los estadounidenses latinos y negros reportan constantemente niveles más altos de ansiedad y depresión que los estadounidenses blancos. Todo esto representa una seria amenaza para nuestra fuerza laboral actual y futura, nuestra economía y nuestro éxito colectivo.

Sabemos que la salud mental ocurre a lo largo de un continuo, con una salud mental próspera y positiva en un extremo y enfermedades mentales graves o adicciones en el otro. En el medio, sin embargo, hay muchos matices de uso de sustancias, ansiedad, depresión y otras condiciones que varían en intensidad e impacto. Todo líder debe preguntarse: "¿Qué estamos haciendo para ayudar a nuestros empleados a mantenerse saludables física y emocionalmente?"

Lejos de ser un tema suave, hay un costo económico en este llamado de atención humanitaria. Para la economía mundial, la pérdida de productividad debido a una mala salud mental puede llegar a un billón de dólares al año.² La pandemia también ha creado un costo mental desproporcionado para las mujeres en el lugar de trabajo, lo que ha provocado que una de cada cuatro mujeres de alto nivel considere dejar la fuerza laboral o cambiar sus carreras desde el comienzo de la pandemia COVID-19.

Las empresas deben hacer más para ayudar a los empleados a hacer frente a estos tiempos turbulentos. Considere las siguientes acciones, donde estamos comenzando a ver un impacto basado en los comentarios de los empleados de nuestros clientes y nuestros propios colegas en McKinsey.



Abra las líneas de comunicación

Demuestre compromiso desde arriba y dé el ejemplo, comunicando que durante la crisis de COVID-19 y más allá, es importante abordar el estrés, las enfermedades mentales y el uso de sustancias.

Esto puede comenzar con "controles de pulso": correos electrónicos enviados a los empleados que hacen dos o tres preguntas breves sobre su trabajo, vida, tutoría y salud. O podría ser tan simple como "¿Cómo te sientes?" y "¿Qué te está causando mayor estrés esta semana?" Siempre proporcione un recordatorio sobre cómo acceder a recursos de salud mental y ayuda profesional para aquellos en crisis inmediata.

Comprender y satisfacer la necesidad

Comprender el impacto de la angustia psicológica, las enfermedades mentales y los trastornos por uso de sustancias en la fuerza laboral. Esto incluye el uso de encuestas de empleados, informes de beneficios, reclamos por discapacidad y evaluaciones de productividad.

Si bien las anécdotas pueden ilustrar el impacto humano de las enfermedades mentales, en McKinsey también observamos métricas y datos, todos los cuales son anonimizados y confidenciales. Esta información agregada puede identificar qué departamentos tienen empleados con mayores índices de angustia. Además, un análisis de las reclamaciones por discapacidad y los informes de beneficios puede permitir conocer si estamos satisfaciendo las necesidades de los empleados.

Conozca los signos de angustia

Invierta en capacitación para equipar a los líderes con las habilidades, el lenguaje y las normas para apoyar a sus colegas.

Hace veinte años, cuando alguien de mi equipo me dijo que tenía que despedirse para abordar su salud mental, me quedé destrozado: me perdí por completo las señales de socorro y no estaba allí para apoyarlo cuando más lo necesitaba. Es un profundo pesar y un momento de aprendizaje que tengo conmigo hasta el día de hoy. También es la razón por la que estoy tan comprometido con la capacitación en salud mental que estamos implementando para nuestros líderes.

Considere una capacitación breve para líderes de equipo que se centre en reconocer los signos de angustia, dejando en claro que está impulsada por un deseo genuino de conectar a los empleados con el apoyo y los recursos adecuados. Cuando las empresas hacen de la salud mental una prioridad, los equipos pueden, a su vez, ofrecer un mayor valor a sus clientes o clientes. Por ejemplo, uno de nuestros proyectos recientes en McKinsey involucró ayudar a los miembros interesados del personal médico a recibir sesiones de capacitación de 90 minutos sobre cómo desarrollar la resiliencia del equipo y profundizar las relaciones.

Hacer que la ayuda esté disponible

Adopte estrategias para abordar los factores de estrés clave, mejorar la alfabetización de la salud del comportamiento, promover el bienestar mental y prevenir el abuso de sustancias.



Facilite el acceso a la ayuda, asegurándose de que todo, desde las herramientas de autoayuda hasta los proveedores de tratamiento de alta calidad, sea visible, asequible y disponible tanto en forma virtual como en persona. Sea claro sobre las opciones para la salud mental disponibles a través de los servicios de telesalud.

Adoptar y fomentar el autocuidado

Crear una cultura inclusiva donde se apoye a quienes buscan tratamiento y autocuidado, se celebre la recuperación y la conectividad social sea una prioridad.

Mantenga un diálogo abierto. Pregunte si sus colegas toman descansos regulares, priorizan el sueño y se controlan unos a otros. Mis equipos se esfuerzan por discutir lo que estamos haciendo durante el fin de semana, cómo nos mantenemos saludables y si todos estamos descansando lo suficiente.

A medida que las líneas de nuestros espacios personales y laborales se difuminan, le recuerdo a mi equipo que tenga un cuidado especial en la renovación y trate de predicar con el ejemplo. Eso significa desconectarse y encontrar actividades familiares o individuales que restauren el espíritu. Recientemente, en mi casa, eso ha significado llevar un diario a la mesa cada noche para que mi esposo, mi hija y yo podamos escribir una línea de gratitud, ¡sin repeticiones! Ya sea para reflexionar, leer, hacer ejercicio o pasar tiempo con nuestra familia, depende de nosotros practicar el cuidado personal y mostrar vulnerabilidad al admitir nuestras propias luchas.

Esto no será fácil y no existe una solución única para todos. Requerirá que aprendamos un vocabulario completamente nuevo sobre salud mental, y muchas organizaciones tendrán que emprender grandes transformaciones estructurales y culturales. Pero incluso cuando los desafíos parecen grandes, sé que podemos animarnos mutuamente. Todos los días, me inspiro en mis colegas. Yo sé que tú también. Depende de nosotros aprovechar esa inspiración en un cambio tangible que pueda abordar la salud mental en toda la fuerza laboral.