



**Salud Mental
relacionada a
Covid - 19**



DURANTE EL AÑO 2020

Existe una proporción relevante de personas que declara sintomatología de salud mental.

UNA CONTRIBUCIÓN DESDE LOS EMPLEADORES

A nivel nacional como internacional, ha surgido la preocupación por los impactos que podría estar generando la pandemia, el confinamiento, las condiciones sociales y económicas en la salud mental de la población.

Para contribuir al análisis y monitoreo de lo anterior es que la ACHS estableció **una herramienta de monitoreo de la salud mental de las personas en Chile, denominada Termómetro de Salud Mental.**

Este termómetro apunta a dar luces sobre la evolución de sintomatología declarada por los encuestados, información útil principalmente para quienes lideran organizaciones, pero principalmente para quienes influyen o participan en la formulación de políticas públicas, **ya que la sintomatología que se desencadena por la pandemia es, en primera instancia, una problemática de salud pública, que debe ser abordada como tal, a través de un proceso liderado por la autoridad sanitaria.**

Si bien, desde la perspectiva laboral, existen algunas actividades en las que se ha generado un riesgo con causa directa en el trabajo (como podría ser la sobrecarga laboral en los trabajadores de la salud), **en general, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son ajenos al ejercicio laboral** (como la inestabilidad económica, el temor por la salud propia o de seres queridos, la sobrecarga doméstica, la falta de interacción social, entre otros).

No obstante, independiente del origen de los problemas de salud mental, éstos pueden afectar el desempeño en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral. Por lo tanto, ya sea desde la perspectiva de la productividad, del buen funcionamiento organizacional o desde la responsabilidad social empresarial, las organizaciones pueden contribuir a promover buenas prácticas de salud mental entre sus trabajadores.

El punto de partida es hacerse cargo de la responsabilidad en cuanto a la prevención de riesgos psicosociales laborales, lo cual se encuentra explicado en la “Guía introductoria para el cuidado de la Salud Mental de los trabajadores”

Una vez abordado eso, las organizaciones pueden avanzar en la promoción o implementación de factores protectores de la salud mental en el marco de la pandemia.



¿Qué nos dice el termómetro de salud mental⁽³⁾?

Una mirada resumida

De acuerdo a lo reportado por el termómetro en las 2 primeras mediciones, las que fueron realizadas durante el año 2020, **existe una proporción relevante de personas que declara sintomatología de salud mental**, aunque con una evolución positiva durante el año, recuperación liderada por personas ocupadas laboralmente. En términos generales, **las personas que declaran su estado civil como separado, presentan alrededor de 17 puntos adicionales de prevalencia de problemas de salud mental que las personas casadas o convivientes.**

En cuanto al estado anímico de los encuestados la situación es similar en cuanto un porcentaje relevante declara que su nivel es peor o mucho peor que previo a la pandemia, pero se ve una mejora entre mediciones.

Respecto a síntomas depresivos, **los resultados de la segunda medición arrojaron que el 37,9% está con algún grado de depresión, y que las mujeres tienen 19 puntos adicionales de prevalencia de síntomas depresivos que los hombres.** La menor prevalencia se encuentra en el grupo de mayor edad (de 55 a 68 años). Además, la presencia de síntomas depresivos es mayor en el grupo de los que no trabajaron en el mes de noviembre de 2020, es decir, inactivos y especialmente, desocupados.

	PERSONA QUE DECLARA SINTOMATOLOGÍA DE SALUD MENTAL		ESTADO ANÍMICO PEOR QUE PREVIO A LA PANDEMIA
35%	1° medición	50%	1° medición
36%	2° medición	42%	2° medición

⁽³⁾ El termómetro de la salud mental en Chile ACHS-UC es un estudio longitudinal representativo de la población nacional urbana entre los 21 y los 68 años, quienes reportan, entre otras, percepción de sintomatología de problemas de salud mental. A la fecha de publicación de esta guía, se habían realizado dos mediciones; julio y diciembre 2020.

Cómo las organizaciones pueden aportar a la salud mental de los trabajadores

Algunas recomendaciones generales basadas en lo que refiere la Organización mundial de la salud, que pueden ayudar a que las organizaciones aporten a la salud mental de sus trabajadores son:

1 Conocer a los miembros del equipo

Estar disponible para atender las dificultades que puedan presentar cada uno individualmente, así como monitorear el estado de salud mental de los trabajadores. Lo anterior puede ser abordado caso a caso o de manera sistemática. Esta última forma es recomendable si la organización apunta a diseñar iniciativas para contribuir a algunas de las problemáticas identificadas.



2 Promover instancias de diálogo

Promover instancias que permitan al equipo dialogar con la autoridad. Permitir la retroalimentación y conocer el estado real de lo que pasa, idealmente bajo modalidad no presencial.



3 Dar información clara al equipo

Dar información clara al equipo sobre el devenir organizacional así como sobre la condición por la que está atravesando la zona, la región o el país. **No entregar información que no esté comprobada o sea contradictoria.** Verificar con los integrantes la adecuada comprensión de la información.



4 Coordinar la información



Coordinar primero la información entre las autoridades, antes de comunicarla al resto del equipo. **Evitar contradicciones o contra órdenes, esto puede generar inseguridad y confusión en el equipo y falta de credibilidad hacia los líderes.**

5 Mostrar preocupación activa



Mostrar preocupación activa por garantizar las condiciones básicas de su equipo, **esto influirá directamente en la salud mental de su equipo:**

- Comer y descansar adecuadamente.
- Descansos en el trabajo
- Tiempo para que los colegas se den **apoyo social** entre ellos, si es recomendable, de manera virtual.
- **Mantener la humanidad del equipo:** recordar cumpleaños, acompañar en situaciones dolorosas.
- Promover que el propio equipo **proponga acciones** que ayuden con su autocuidado.
- Establezca la posibilidad de **flexibilizar horarios, cargas de trabajo o incluso responsabilidades**, especialmente para trabajadores que tengan familiares afectados o estén con una sobrecarga doméstica.

6 Capacitar al equipo



Capacitar al equipo en **primeros auxilios psicológicos (técnicas de escucha activa, técnicas de respiración, entrega de información)**, esto permitirá entregar alivio emocional inmediato a sus compañeros, facilitar la adaptación a la situación de crisis y prevenir el desarrollo de psicopatología.

7 Promover consulta psicológica



Promover, co-financiar o financiar la consulta psicológica o psiquiátrica temprana, junto con recomendar la no automedicación de psicofármacos.



**NADIE CUIDA MEJOR A LOS
TRABAJADORES DE CHILE**