

Guía de primeros auxilios de salud mental para líderes



Workbook

 Cuéntame

www.sicuentame.com

A menudo sucede que eres nuevo y entras a un lugar o equipo de trabajo que aún no conoces en profundidad, no sabes cual es el panorama de salud mental de tus colaboradores, te preguntamos lo siguiente: ¿Sabes cuidar de la salud mental de tu equipo?

En esta guía te apoyaremos a que como líder puedas contar un kit de primeros auxilios respecto a qué pasos son recomendables a seguir a la hora de conocer cómo se encuentra tu equipo de trabajo y que acciones se pueden tomar al respecto. El objetivo siempre será velar por la prevención de la salud mental y evitar caer en burnout.

Índice

A ¿Cómo saber si mi equipo de trabajo se encuentra quemado?

A1) ¿Qué es el síndrome de burnout?

A2) ¿Qué comportamientos pueden llegar a poner a ese límite a un equipo?

A3) ¿Qué se puede hacer?

B ¿Cuáles son los diferentes niveles de estrés que representan para la salud mental?

A1) ¿Qué es el síndrome de burnout?

A2) ¿Qué comportamientos pueden llegar a poner a ese límite a un equipo?

A3) ¿Qué se puede hacer?

C ¿Qué es importante que los colaboradores realicen en los diferentes niveles para gestionar su bienestar y priorizar su salud física y mental?

D Recomendaciones

¿Cómo saber si mi equipo de trabajo se encuentra quemado?

Iniciamos por las bases de este kit:

A1

¿Qué es el síndrome de burnout?

El síndrome de burnout laboral o del “trabajador quemado” es la consecuencia de un estrés crónico vinculado al trabajo que no ha sido bien gestionado o tratado. El tenerlo implica consecuencias a nivel psicológico y físico que ponen en peligro la salud del colaborador.

Dentro de los síntomas encontramos: Estrés excesivo, fatiga, baja productividad, insomnio, falta de motivación, tristeza, enojo, irritabilidad, ansiedad, aumento en el consumo de alcohol y de sustancias e incremento de posibilidad de enfermedades cardíacas.

A2

¿Qué comportamientos pueden llegar a poner a ese límite a un equipo?

El principal activador del síndrome de burnout es el entorno laboral y las condiciones del mismo.

El colaborador que se encuentra expuesto de manera continua a altos niveles de estrés, carga de trabajo excesiva, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo, ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar las tareas, entre otras, puede llegar a padecer un estrés crónico que acabe provocando el síndrome de burnout. Es por esto que el vínculo entre el estrés y el burnout es muy fuerte.

La principal diferencia entre burnout y estrés radica en que el estrés no siempre es negativo, dicho lo contrario, en muchas ocasiones nos permite ser más efectivos, reaccionar mejor y rendir más. Por otro lado, el síndrome de burnout implica ya un desajuste permanente entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo resultando negativo.

A3

¿Qué se puede hacer?

La prevención del síndrome de burnout es algo que siempre debe iniciarse en la propia organización. La primera medida que es importante a tomar es evaluar cuales son aquellas situaciones que generan estrés y ansiedad en el trabajador y tomar las decisiones y las medidas adecuadas para intentar mitigarlo. Para ello la organización se encargará de mejorar proveyendo las herramientas necesarias para que el empleado pueda realizar sus tareas de manera adecuada y no posea sobrecarga laboral.

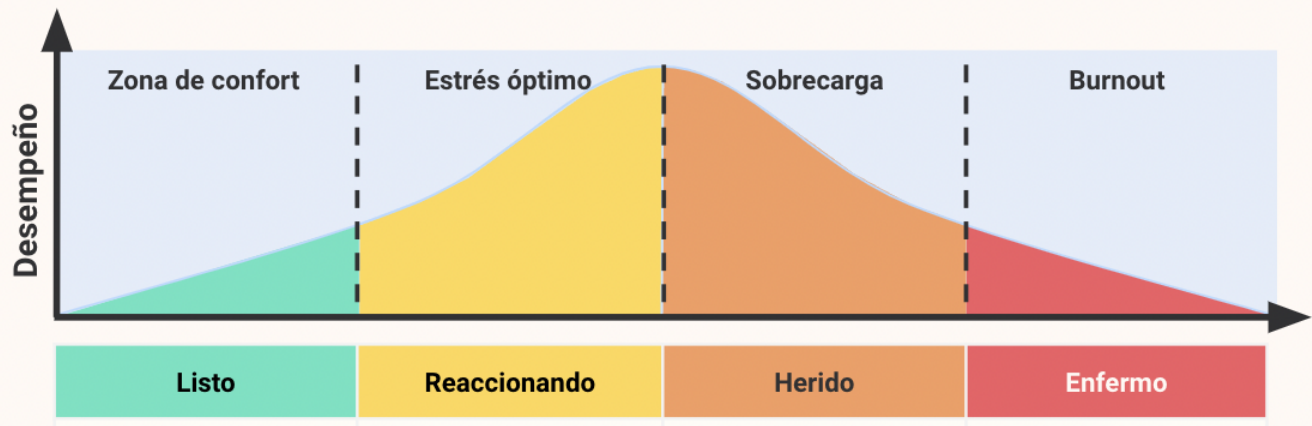
¿Cuáles son los diferentes niveles de estrés que representan para la salud mental?

Cómo se mencionó arriba es importante comprender que hay cierto nivel de estrés el cual es sano para que podamos actuar con la energía necesaria en nuestras actividades diarias.

A continuación te mostraremos en un gráfico cuál es la curva del estrés y cómo se llega a burnout. Lo importante es que puedas ver estos indicadores como si fuese un semáforo pasando por el color verde, al amarillo y rojo cada uno implicando distintos grados y consecuencias. Esto te ayudará a comprenderlo de manera más sencilla.

B1

¿Cómo diferenciar los distintos tipos de estrés?



Como puedes ver en un nivel verde el empleado se encuentra sin niveles de estrés y su desempeño ocurre en su propia zona de confort, en el nivel amarillo lo identificamos con la palabra reaccionando ya que justamente su estrés es óptimo y es el que le permite salir de sus zona de confort y reaccionar o actuar de manera adecuada. Ya pasando la mitad de la curva hacia la derecha nos encontramos en un nivel naranja donde el desempeño implica que hay una sobrecarga y el individuo se encuentra bajo en un estado herido. Por último se llega a burnout en la última parte de la curva identificándose con el nivel rojo del semáforo donde el individuo ya se cataloga como enfermo.

¿Qué implica cada uno?

B2

NIVEL VERDE: LISTO

- El colaborador posee una respuesta óptima y adaptativa.
- Posee bienestar personal
- Es capaz de ayudar a otros.
- Practica el autocuidado.
- Se encuentra en un estado de balance o equilibrio entre su vida personal y laboral.
- Es capaz de valorar acciones positivamente.
- NIVEL AMARILLO: REACCIONANDO
- El colaborador posee un malestar moderado el cual es temporal.
- Su balance personal se encuentra temporalmente afectado.
- Debe de realizar pocos cambios para recuperar su propio balance.

B3

NIVEL NARANJA: HERIDO

- El colaborador presenta un malestar severo el cual ya pasa a ser persistente.
- Posee la percepción de perder el control.
- Se encuentra bajo cansancio la mayor parte del tiempo.
- Su enfoque se centra en el malestar.
- Comienzan los inicios de afectación en distintas áreas de su vida.

B3

NIVEL ROJO: ENFERMO

- El colaborador ya se encuentra en un deterioro significativo en la vida el cual pasa a ser incapacitante en diferentes áreas de su vida.
- Existe una pérdida de control en una o más esferas.
- Comienzan a haber errores y accidentes en el área laboral.
- El colaborador comienza a aislarse.

¿Qué es importante que los colaboradores realicen en los diferentes niveles para gestionar su bienestar y priorizar su salud física y mental?

En un nivel bajo de estrés:

- Es importante que los colaboradores realicen pausas activas durante su jornada en la organización. Realizar pausas activas no requiere parar la actividad en la empresa. Basta solo con dedicar unos diez minutos cada dos horas para que el colaborador realice actividades como caminar, estirar o algunas posturas de yoga que le permitan además de mejorar su tono físico su motivación y productividad.
- Se debe cultivar el momento presente. En cuanto a lo laboral es importante que aprendan a priorizar sus actividades para poder descartar cuales son urgentes de las que no son y focalizarse solo en una actividad a la vez evitando caer en el multitasking. A un nivel más personal también se puede promover la enseñanza de poder mantener su mente en el aquí y ahora, para esto son recomendables ejercicios de mindfulness o sesiones de meditación.
- Es recomendable que se respeten los horarios de sueño y de comida manteniendo una rutina, hábito que ordene por horarios.
- Aquí la organización es clave tanto para las actividades laborales como para las personales. Es recomendable organizar el tiempo de trabajo de los colaboradores con respecto a su nivel de responsabilidad dejando claro sus KPI's y los objetivos que se tienen que lograr.
- Los colaboradores tienen que tender a poder crear un equilibrio en la triada: familia-trabajo-yo.

En un nivel medio de estrés:

- Es importante que se promueva a que los colaboradores puedan calendarizar momentos de ocio en su agenda, siempre dejar en claro y poder abrir la seguridad psicológica en el equipo de trabajo quedando pautado que cuando no se va a poder cumplir una meta en el tiempo previsto se comunique lo antes posible y se puedan reajustar los tiempos.
- Se debe procurar que puedan dedicar tiempo a algo externo a la organización para priorizar su esfera personal, pasar tiempo con pareja, familia y amig@s. Para esto es imprescindible establecer políticas estrictas para que durante los fines de semana no se pueda contactar a los colaboradores salvo en caso de emergencia muy puntuales en la organización.

- Reconoce sus propios logros. Puedes hacer esto de diferentes maneras: mediante el reconocimiento emocional, ya sea público: Mención hecha frente al resto de compañeros, generalmente unida a un premio, certificado o recomendación o, privado: Felicitación de un jefe, compañero o cliente. Mediante una promoción: Recompensa que implica un aumento de la responsabilidad en la empresa, acompañado normalmente por una subida del salario, para reforzar la confianza o mediante un premio monetario: Incentivos económicos que pueden ser directos bonus, aumento de sueldo o indirectos, ya sea un viaje, un ordenador personal, una tarjeta de regalo, etc
- Impulsalos a que puedan solicitar ayuda siempre que lo necesiten, abre canales de comunicación seguros. Promueve la comunicación asertiva. Hazlos parte a los colaboradores, escúchalos y solícítales retroalimentación.
- Genera el hábito de que puedan mantener su mente en el momento presente. En cuanto a lo laboral es importante que aprendan a priorizar sus actividades para poder descartar cuales son urgentes de las que no son y focalizarse solo en una actividad a la vez evitando caer en el multitasking. A un nivel más personal también se puede promover la enseñanza de poder mantener su mente en el aquí y ahora, para esto son recomendables ejercicios de mindfulness o sesiones de meditación.

En un nivel alto de estrés:

- En este punto es importante contar con ayuda profesional, derivar en caso de ser necesario al colaborador con profesionales de la salud ya sean psicólogos o psiquiatras para hacer la correcta evaluación y diagnóstico.
- Los colaboradores deben aprender a priorizar sus actividades para poder enfocarse en solo un tema a la vez y no seguir saturando o sobreexigiendo. Una matriz de priorización puede ser útil en este caso pudiendo distinguir qué es lo urgente de lo no urgente y también que items pueden ser descartados por el momento, esto le quitará presión y preocupación al colaborador.
- En este nivel es importante que los colaboradores puedan destinar tiempo a escuchar su cuerpo, respetando sus horarios de sueño y descanso.
- En este punto es importante que se puedan reevaluar las metas de los colaboradores que se encuentran en este color del semáforo. Las metas deben ser realistas, de ser necesario hacer ajustes. Reducir cargas, responsabilidades, delegar, ofrecer ayuda.

Puedes obtener lo que aquí se menciona y más herramientas validadas científicamente por expertos en un solo lugar para todos tus colaboradores y sus familias con Cuéntame, la plataforma 3 en 1 que identifica, previene y resuelve riesgos psicosociales a tiempo, al brindar herramientas personalizadas que mejoran su bienestar personal.

Te dejamos una guía con la lista de actividades para cada caso, de acuerdo con la curva del estrés, las cuales pueden ser de gran utilidad.

Nivel bajo de estrés:

- Hacks para manejar el estrés
- Cómo relajarme en casa

Nivel medio de estrés :

- Sentidos conscientes
- ¡Aprende a manejar el estrés!

Nivel alto de estrés:

- Equilibrando las áreas de mi vida
- El estrés: focos rojos