

# RECOMENDACIONES DE SALUD MENTAL PARA LA EMPRESA ANTE EL RETORNO AL TRABAJO PRESENCIAL

En el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19, hemos observado cómo la actividad laboral ha sufrido diversos cambios. Algunos trabajadores debieron paralizar actividades, otros pasar a modalidad teletrabajo o seguir trabajando presencialmente con las complejidades que eso conlleva. Sabemos que cada uno de nosotros debe cuidarse no solo físicamente, sino también emocionalmente.

En aquellas organizaciones donde se está planificando el retorno de los trabajadores a la modalidad de trabajo presencial, es necesario promover un reintegro lo menos abrupto posible, con un proceso equilibrado de transición, teniendo en consideración aspectos de salud mental que serán claves para una buena adaptación.

Sabemos que el teletrabajo trae consigo beneficios como una mayor flexibilidad y reducción en los desplazamientos. Sin embargo, investigaciones también refieren que el teletrabajo genera problemas en trabajadores como aislamiento, presentismo, falta de apoyo, desenfoco de límites y estructura subjetiva del tiempo. Además, se debe tener en cuenta que los trabajadores que se desempeñan en modalidad de teletrabajo informan más emociones negativas como soledad, irritación, preocupación o culpa, que aquellos que acuden a la oficina. Todo esto, en personas que hacen teletrabajo en situaciones permanentes, por lo tanto, diferentes al contexto de COVID-19. En la contingencia actual, estas emociones negativas se pueden ver acentuadas por las circunstancias en que se está desarrollando el teletrabajo. Por lo anterior, se debe tener en consideración que:



• **LA COMUNICACIÓN ES CLAVE**

Idealmente, el proceso de reincorporación al trabajo debiera ser conversado dentro de la organización por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. Comunicar el proceso de reflexión y las posteriores decisiones (horarios, turnos, otros), permite un diálogo fluido que profundiza las confianzas. También es importante dar visibilidad de las medidas preventivas que se están adoptando de forma de no poner en peligro a los trabajadores ni a sus familias.



• **LA TRANSICIÓN NO DEBE SER ABRUPTA**

Es deseable que la vuelta a una nueva normalidad sea ordenada y escalonada, considerando factores de riesgo y de capacidades de infraestructura en el orden de reincorporación. Es importante no generar un quiebre abrupto en el ritmo habitual de vida de las personas, considerando que la pandemia ya causó un quiebre inesperado. El cambio drástico en trabajadores genera emociones negativas y obliga a adaptarse de una forma que puede llegar a ser traumática.



## CORONAVIRUS (COVID-19)

Por ejemplo, se sugiere que la vuelta al trabajo presencial sea paulatina, alternando días de trabajo presencial con jornadas de teletrabajo las primeras semanas. Lo importante es que la gradualidad genere espacio en los trabajadores para resolver otros aspectos de su vida que podrían no estar resueltos producto de la pandemia, así como acostumbrarse a la nueva realidad.



### • EL TELETRABAJO PODRÍA MANTENERSE EN ALGUNOS CASOS

Para trabajadores que puedan seguir realizando labores de teletrabajo, se sugiere que si el teletrabajo se generó a raíz de la pandemia o desde el estallido social, se trabaje caso a caso las decisiones a tomar. Son decisiones que no solo dicen relación con la posibilidad de generar la tarea de forma remota, la confianza hacia y desde el trabajador, sino también la comodidad que ha sentido el trabajador y su jefatura directa en este proceso. Como sugerencia, para quienes se sienten cómodos trabajando bajo esta modalidad, una forma sana y adecuada a nivel general es establecer que, de una semana laboral de cinco días, no se trabajen más de tres en ese formato.

 Para más información llama al **600 360 7777** (Salud Responde del MINSAL)  
o a nuestro **ACHS CENTER 600 600 2247**