

# Salud Mental

## DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS TRAS LA DANA



Dentro de la gran catástrofe que está suponiendo la **DANA** a todos los niveles, es importante considerar **las repercusiones sobre la salud mental de las personas trabajadoras** que han visto cómo esta catástrofe también les ha perjudicado gravemente en su vida laboral. La situación empeora cuando hablamos de autónomos, micropymes, comercios y pequeños negocios en general ya que son colectivos muy vulnerables.

Los síntomas pueden cambiar en función del nivel de afectación, del grado de resiliencia individual y colectiva, y del apoyo recibido.

### NIVEL DE AFECTACIÓN

**Severa:** se da cuando hay pérdidas de las instalaciones e infraestructuras empresariales dando lugar a una paralización prolongada. Si hay pérdidas humanas en los equipos o en sus familias, la situación se agrava.

**Moderada:** se da cuando los daños son parciales, las interrupciones de la actividad económica temporales, y existe la posibilidad de recuperación en poco tiempo.

**Leve:** se da cuando hay incidentes menores o poca afectación.



## ESTADOS DE ÁNIMOS MÁS COMUNES

**Tristeza y duelo:** la pérdida total o parcial del entorno de trabajo, así como la posibilidad de despidos genera tristeza y un sentimiento de duelo ya que se percibe como una ruptura con la vida laboral anterior.

**Preocupación, sentimiento de vulnerabilidad y ansiedad:** las personas empleadas pueden sentir que su estabilidad y seguridad laboral están en peligro experimentando síntomas de ansiedad.

**Estrés agudo** debido a la preocupación sobre su situación personal, familiar y económica. Puede dar lugar a un estrés postraumático.

**Sobrecarga laboral:** a menudo, el personal que sigue en la empresa debe asumir cargas adicionales para compensar el tiempo perdido o los recursos afectados, pudiendo provocar fatiga y agotamiento.

**Sentimiento de equipo y unión:** las personas trabajadoras suelen unirse para enfrentar el desafío y apoyar la recuperación. Se ponen en marcha los procesos de motivación, organización y activación de recursos.

**Confianza en la resiliencia empresarial:** la experiencia de haber superado un evento adverso refuerza la confianza de los empleados en la capacidad de la empresa para hacer frente a situaciones difíciles, aumentando su sentido de pertenencia y compromiso.

# PAUTAS PARA HACER FRENTE A LAS CONSECUENCIAS DE LA DANA

Teniendo en cuenta que la **afectación psicológica** en el ámbito laboral después de una catástrofe como la que estamos viviendo, **es profunda**, empresas y personas deben enfrentarse a la **reconstrucción** de su entorno físico y al **reto de superar las secuelas psicológicas**.

A los autónomos y micropymes, se recomienda que el papel organizativo de todas las acciones que se puedan desarrollar se haga desde las asociaciones sectoriales, entidades locales y/o entidades empresariales.



- **Promover la flexibilidad laboral y considerar la opción de permisos especiales** para que las personas empleadas puedan reorganizar sus vidas. Esto contribuye a reducir el estrés.
- **Sensibilización y formación en salud mental para los equipos de dirección** ya que es importante que comprendan el impacto psicológico de una catástrofe en sus plantillas y en ellos mismos.
- **Ofrecer programas de apoyo familiar** puede aliviar el impacto del estrés en los propios empleados.
- **Establecer un plan de recuperación y apoyo continuo** que refuerce la percepción de seguridad y compromiso hacia el bienestar de las personas que integran la organización.
- **Reconstruir un entorno de trabajo seguro**, adaptado a las nuevas circunstancias puede aliviar el estrés y reforzar la confianza de la plantilla.
- Llevar a cabo un **monitoreo y evaluación del bienestar psicológico de las personas trabajadoras**. La detección temprana permite ofrecer ayuda a quienes lo necesiten y ajustar los programas de apoyo de acuerdo con la evolución de las necesidades del personal.

## LAS EMPRESAS SON AGENTES ACTIVOS HACIA LA RECUPERACIÓN Y PUEDEN:

- **Ofrecer apoyo psicológico** proporcionando recursos a sus plantillas.
- **Fomentar la comunicación y el apoyo entre equipos** para que los trabajadores y trabajadoras puedan expresar sus sentimientos y preocupaciones. Los líderes de equipo y directivos deben comunicarse con empatía y mantener un clima de confianza.
- **Desarrollar estrategias de afrontamiento, resiliencia y capacidad de adaptación.**



Col·legi Oficial de Psicologia  
Comunitat Valenciana

Con la colaboración de:



GENERALITAT  
VALENCIANA

**INVASSAT**  
Institut Valencià de  
Seguretat i Salut en el Treball