



**Primeros auxilios
psicológicos:
Cómo detectar
problemas de
salud mental en el
entorno laboral**



Sumario

| | |
|--|----|
| 1. ¿Qué es el bienestar mental? | 3 |
| 2. ¿Qué tipos de trastornos mentales existen? | 8 |
| 3. Trabajando la compasión y fomentando la resiliencia | 13 |
| 4. Cómo me puede ayudar el #PAE | 15 |
| 5. Referencias bibliográficas | 17 |

¿Qué es el bienestar mental?

La OMS propuso especificar en su definición que «la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social».

En esta definición se señala que la salud no es solo la carencia de enfermedad, sino también la existencia de bienestar en diferentes áreas. En la definición de la OMS se hace referencia a bienestar hablando de las dimensiones: física, social y mental, y nosotros nos centraremos en esta última.

La **salud mental** hace referencia al estado completo de bienestar en el que el individuo es capaz de desarrollar su potencial, de afrontar las tensiones normales del día a día, percibiendo control sobre su vida y la toma de sus propias decisiones y de cuidar de sí mismo y de los demás contribuyendo positivamente a su entorno.

Refiere a un **equilibrio** o balance en lo que respecta a distintos planos, como el **bienestar físico, psicológico, emocional y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.



Párate y reflexiona...

Me siento en un estado de salud mental, cuando experimento...

- Plenitud
- Satisfacción conmigo mismo/a
- Satisfacción vital
- Realización personal
- Calidad de vida

Actividades que me producen estados de ánimo positivo

¿Qué siento cuando consigo mis metas?

¿Qué siento en las situaciones de fracaso?

Salud mental y salud laboral

En el marco de un **trabajo saludable** debemos tener en cuenta los factores de riesgo y de protección psicosocial. Las empresas con empleadas/os más comprometidas/os están poniendo énfasis en el sentido comunitario, la conexión interpersonal profunda, el propósito común y en favorecer relaciones saludables.

Existen **3 preguntas poderosas que pueden ayudar a desbloquear necesidades** únicas, sirviéndonos de base para desarrollar estrategias de bienestar de gran impacto y permitiéndonos identificar quién o quiénes pueden ejercer como socorristas en la detección temprana ante las primeras señales de alarma:

- *¿Cuál es la mayor amenaza actual para tu salud mental?*
- *¿Qué es lo que siempre te hace sonreír? ¿Qué aspectos de tu día a día laboral te generan alegría?*
- *¿Qué, quién o quiénes dirías que te ayudaron en un momento de dificultad? ¿Cómo lo lograron? ¿Qué comportamientos, consejos o acciones no te fueron útiles? ¿Cómo podrían haberse mejorado?*

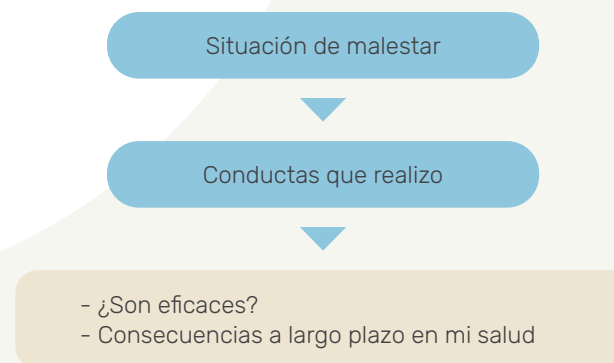
Las actuaciones en materia de prevención y promoción de la salud en el ámbito psicosocial pueden presentar carencias en relación con la eficacia y aceptación de las medidas preventivas implementadas.

Esto se debe en gran medida a: no basarse en un diagnóstico completo de las necesidades existentes, no establecer indicadores objetivos de seguimiento y valoración y/o no contemplar las necesidades e intereses de los propios empleados/as.

El siguiente gráfico puede mostrar algunos de los **indicadores clave** en la promoción de un **marco saludable de trabajo** y en su percepción desde el punto de vista de los trabajadores:



Párate y reflexiona...



Una continuidad entre lo funcional y lo disfuncional

La salud mental no es estable, cambia de manera constante, fluye y es influenciada por un rango de factores amplios. Se trata de un continuo, por lo que la salud mental no hace referencia exclusivamente a la ausencia de enfermedades mentales.

Uno puede tener un diagnóstico y tener los recursos necesarios para tener una buena salud mental (por ejemplo, medicación, círculo social sólido, estrategias de afrontamiento efectivas).

Una aproximación científica entre las emociones y la salud específica que son tres los mecanismos básicos que la determinan: el estilo de vida, la respuesta emocional y los sistemas de creencias.

El **“buen vivir” se define entre el bienestar y el malestar**, es decir, forma parte de un continuo. Este estado de equilibrio o balance entre las *demandas del día a día y mi capacidad de afrontamiento diario* puede romperse debido a diferentes motivos como pueden ser: tensiones económicas o no disponer de los recursos necesarios para subsistir, situaciones de paro laboral o pérdida del trabajo, la exposición a condiciones sociales de riesgo, encontrarse en

un clima laboral altamente conflictivo o precario, sufrir o verse expuesto a acontecimientos potencialmente traumáticos, momentos vitales estresantes (un proceso de separación o divorcio, un cambio de domicilio, la llegada de un nuevo miembro a la familia, un proceso de duelo...) o simplemente tener un mal día y sentir superación a la hora de afrontarlo.

Todas estas tensiones pueden ir acumulándose en forma de embudo y desbordarnos en un momento dado.



El estrés y los cambios en nuestra vida

Párate y reflexiona... 

¿Qué hay en tu embudo del estrés?

Vacía tu cabeza considerando los factores que te estresan como: las demandas laborales, las tareas domésticas, posibles preocupaciones...

¿Se ha llenado el embudo?

Utiliza este recurso en tu próxima conversación. Haz consciente a los demás sobre tu umbral de tolerancia frente a posibles acontecimientos de distrés, y cuáles son los posibles salvavidas que se pueden y deben lanzar para afrontarlos:

- ¿Qué conductas/estrategias te ayudan a vaciarlo de forma eficaz?
- ¿Qué consecuencias tienen a largo plazo en tu estado de salud?
- ¿Dónde y cómo buscas ayuda cuando experimentas malestar emocional? ¿Qué te resulta útil en ese momento?

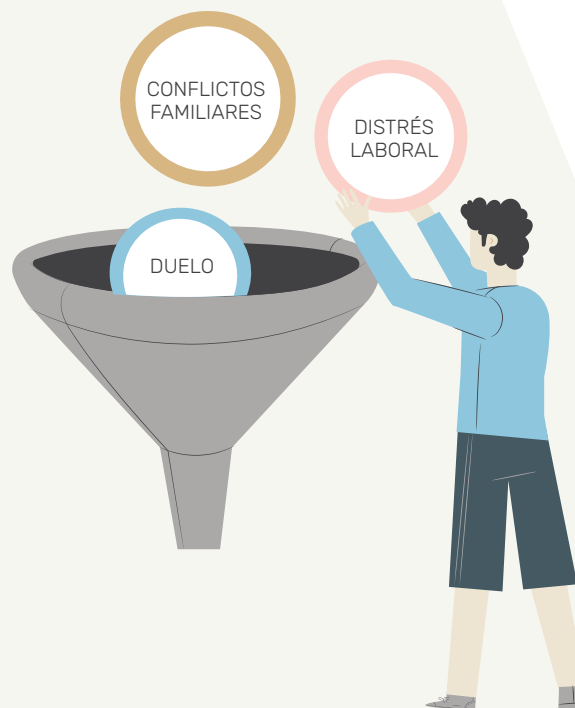
Bienestar = Equilibrio “buen vivir”

Físico (salud)

Psicológico (emociones agradables)

Emocional (resiliencia)

Social (condiciones vitales)





La importancia del apoyo social para la gestión del estrés

Sentido del compromiso social: factor protector ante los riesgos psicosociales

Contar con **apoyo social** puede ser un factor esencial de protección y resiliencia en dichas circunstancias.

El apoyo social hace referencia a sentirse validado, reconocido y querido por los demás, percibiéndose como un miembro aceptado y perteneciente a un grupo social.

Este concepto se ha definido de múltiples formas, pero especialmente hace referencia a

- los grupos primarios de apoyo (Cassel, 1974).
- la implicación emocional de dos o más personas que facilitan ayuda (instrumental, información y valoración) a los demás.

- al intercambio entre individuos con el fin de incrementar o percibir que tiene un efecto sobre el bienestar del otro (Shumaker y Brownell, 1984)
- a sentirse reforzado, validado y conectado con el ambiente que le rodea (Gerald Caplan).

Hobfoll y Stokes ofrecen una interpretación más amplia e integradora de todos estos conceptos definiéndolo como "aquellas interacciones o relaciones sociales que ofrecen a los individuos **asistencia real o un sentimiento de conexión a una persona o grupo** que se percibe como reconocida, validada y querida o amada".

¿Qué entendemos por problemas de salud mental?

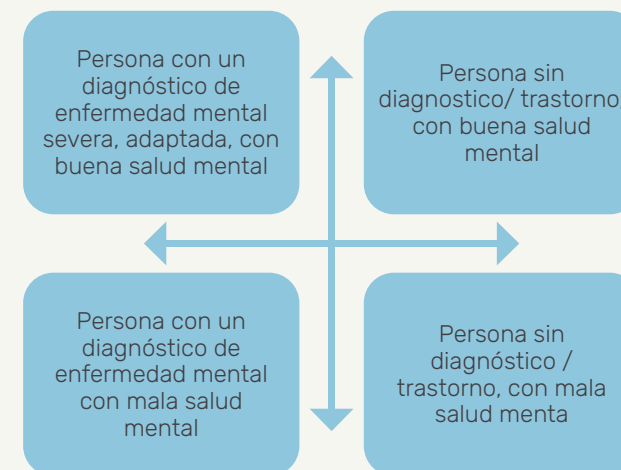
Un problema de salud mental hace referencia al estado en el que existe una alteración significativa de nuestro funcionamiento diario en diferentes aspectos de nuestra vida. Puede afectar a:

- el **plano cognitivo** o mental (atención, memoria, interpretación de la realidad, toma de decisiones y capacidad para resolver problemas),
- la **regulación de nuestras emociones** (aumento de la frecuencia, intensidad y duración de estados emocionales como por ejemplo: la tristeza, el enfado, la frustración, la culpa... pudiendo configurar, a largo plazo, estados anímicos depresivos o ansiógenos o apáticos, entre otros)
- nuestro **comportamiento e interacción** social (por ejemplo: provocando tendencia al aislamiento social o una mayor irascibilidad) o incluso generando un sufrimiento o angustia emocional

considerable que pueda incentivar el riesgo de conductas autolesivas.

Cualquier problema de salud mental puede incidir sobre nuestro equilibrio emocional y, por tanto, sobre nuestro funcionamiento diario provocando dificultades en nuestra productividad y nuestra eficiencia a la hora de desenvolvernos funcionalmente en diferentes áreas importantes en nuestra vida y en nuestra forma de interactuar con los demás.

En algunos casos puede causar discapacidad, pero, con atención adecuada, muchas personas con problemas de salud mental mantienen su autonomía y capacidades personales, sin presentar situación de dependencia alguna.



Algunas cifras o datos relevantes

Sobre la salud mental podemos destacar que, en unos estudios realizados por la OMS, el 12,5% de todos los problemas de salud estaba representado por los trastornos mentales, una cifra mayor a la del cáncer y los problemas cardiovasculares.

1 de cada 8 personas en el mundo padecía una enfermedad mental en 2019 y en 2020 las cifras aumentaron considerablemente debido a la pandemia de COVID-19. Lo que parece hacer una relación entre contextos de incertidumbre / estrés / problemas de salud mental.

Las estimaciones iniciales muestran un aumento del 26% y el 28% de la ansiedad y los trastornos depresivos graves en solo un año según la OMS. De estos trastornos, el de ansiedad es el más común. Solo alrededor del 37% de los afectados reciben tratamiento según la *Asociación Americana de Ansiedad y Depresión*.

Viendo cómo estos porcentajes se incrementan, surge la necesidad de plantear estrategias para parar este avance, ya que si esto no ocurre, **según la OMS, el mayor problema de salud pública en 2030 será la salud mental: 301 millones de personas sufrirán un trastorno de ansiedad, y alrededor de 280 millones de personas sufrirán depresión.**

1 de cada 8



personas en el mundo padecía una enfermedad mental en **2019**

Según la OMS:



301 mill

de personas sufrirán un trastorno de ansiedad y

280 mill

de personas sufrirán depresión



la ansiedad y los trastornos depresivos graves aumentan entre

26-28%

en solo un año

En los entornos laborales, el estigma sobre las problemáticas de salud mental puede ir asociado a cuestiones como las valoraciones que se hacen respecto al impacto que este puede tener en el trabajo.

5 mitos frecuentes que tienen que ver con la salud mental en el trabajo

- "Si cuento un problema de salud mental me penalizará"
- "Sufrir un problema de salud mental provocará la pérdida de mi trabajo"
- "Aquellas personas que sufren un problema que tiene que ver con la salud mental no son tenidas en cuenta para posibles ascensos y o cargos de responsabilidad"
- "Experimentar un problema de salud mental genera discapacidad"
- "Las personas que han pasado por un problema de salud mental jamás se recuperan"

Los problemas de salud mental se refieren a alteraciones significativas en el funcionamiento diario que afectan la cognición, la regulación emocional, el comportamiento social y pueden provocar sufrimiento emocional intenso



¿Cómo gestionar los pensamientos intrusivos?

Por tanto, aún hoy, existen numerosos mitos y falsas creencias que se han ido perpetuando a lo largo del tiempo y que dificultan la aceptación e integración social de los problemas de salud mental. Hablar y naturalizar que cualquier persona puede verse expuesta a lo largo de su vida a un problema que tenga que ver con la salud mental contribuye un primer paso a desestigmatizarlo.

Es importante que nos impliquemos y ayudemos a cambiar la percepción social sobre los problemas que afectan a la salud mental. **Nadie debería sentirse culpable por estar pasando por un momento de dificultad psicológica.** Recordemos que según datos de la *Organización Mundial de la Salud (OMS)*, una de cada diez personas padecerá a lo largo de su vida un trastorno de salud mental, una cifra que se eleva en los países de Europa a uno de cada cuatro. En el caso de España, el 40% de estas patologías se consideran crónicas.

¿Qué tipos de trastornos mentales existen?

El entorno de trabajo es un lugar privilegiado a la hora de identificar que algo puede no ir bien. El tiempo que invertimos en el trabajo es mayor que el que invertimos en muchos otros contextos y actividades de nuestro día a día.

Por tanto, puede ser significativo **identificar algunos signos** a los que debes prestar atención para saber si alguien de tu entorno puede estar pasando por un momento de dificultad.

Los síntomas pueden variar ya que se expresan de manera distinta en cada persona, estos son algunos indicadores a tener en cuenta, pero no significa automáticamente que tengan que ir ligados a un problema de salud mental; podrían ser signos de otro tipo de problemáticas distintas.

Por ello es importante:

- Evitar suposiciones
- Evitar dejarse llevar por rumores de terceros
- Hablar con la persona directamente

Estos son solo algunos de los cambios o primeros signos que pueden indicar que un compañero/a puede estar pasando por un momento de dificultad y tenemos que ayudarle.

Desempeño laboral

(Desempeño decreciente o inconsistente, trabajar en exceso, errores inusuales, pérdida de control sobre el trabajo, pérdida de motivación/compromiso, indecisión, lapsus de memoria, procrastinación o falta de descansos, falta de planificación/mayor uso de vacaciones, problemas de concentración).

Ausentarse / rehuir de responsabilidades

(Llegar tarde al trabajo/salir antes de tiempo, ausencias o absentismo laboral, almuerzos prolongados, presentismo laboral, actitud de resignación o victimismo, contacto social reducido, elusión o evasión de responsabilidades).

Signos emocionales

(Cambios de humor, llanto recurrente, sensibilidad indebida, irritabilidad/mal humor, reacción exagerada a los problemas, comportamiento inmaduro, pérdida de ánimo, sentirse superado/a).

Signos físicos

(Discurso nervioso y entrecortado, sudoración, cansancio o letargo, malestar digestivo, dolores de cabeza, dolores corporales, aumento o pérdida de peso, sentir frío).

Comportamientos agresivos

(Rumores, excesiva crítica, excesiva confrontación o estimulación de conflictos, vandalismo, agresiones verbales, intimidación o acoso, abuso verbal, arrebatos o mal humor proyectado hacia los demás).

Otros comportamientos

(Comportamientos fuera de lo común, dificultad para relajarse, aumento del consumo de alcohol, drogas y/o comportamientos adictivos, aumento o disminución del apetito, aumento del consumo de café/tabaco, falta de interés apariencia/higiene, accidentes en casa o en el trabajo, conducción temeraria, asumir riesgos innecesarios, mala gestión económica-financiera).

Señales de alarma en: ansiedad y depresión

Uno de los factores claves de la ansiedad es cuando la **reacción ante un acontecimiento es desproporcionada** o disfuncional respecto al peligro real que supone. Si percibes que, frente a retos parecidos, la persona actúa de manera pasiva o se siente menos capaz o más insegura, es importante que le muestres tu apoyo.

Por otro lado, la **dificultad para disfrutar** puede provocar que la persona **deje de tener unos hábitos saludables**, como cuidarse, lavar la ropa, levantarse de la cama... entre otros, y que le lleve a disminuir o incluso **perder sus vínculos sociales** con amigos y familia. Si percibes que alguien cuida menos sus vínculos, es otro síntoma importante a tener en cuenta.

Los **cambios significativos en el apetito, como la pérdida de peso** inexplicada o **aumento de peso** repentino o, por ejemplo, **dificultades** para conciliar el **sueño**, dormir demasiado o tener insomnio crónico, pueden ser señales físicas de un problema emocional que no esté resuelto.

Además, si la persona presenta **otros cambios** significativos en su comportamiento, como aislamiento social, irritabilidad o agitación inusual o altibajos en su estado de ánimo, debemos seguir de cerca su evolución. También si reconocemos algunas emociones como la tristeza persistente, el llanto frecuente, la desesperanza o la apatía.

No encontrar sentido o significado vital es una señal que debe ponernos en alerta; identificar si ha habido un duelo no resuelto, intentos previos de autolesión o si existe una toma de decisiones con planificación de acciones enfocadas a poner fin a su vida es muy relevante.

Es importante que la persona se sienta segura, protegida y escuchada expresando el sufrimiento emocional que está experimentando ya que poder ponerlo en palabras tiene un efecto sanador (solo con el hecho de explorar le hemos reconocido su particularidad, no hemos huido de su experiencia de sufrimiento y le estamos acompañando). Ayudarle a identificar qué vínculos son significativos en su vida también puede ser un factor clave.

Ampliar tiempo y reducir la posible impulsividad a la hora de postergar una decisión permanente y con múltiples consecuencias a problemas que a veces pueden ser temporales, susceptibles de resolverse y de apoyarse con personal especializado es fundamental.

Si un compañero/a de trabajo te expresa que no encuentra la forma para dar continuidad a su vida o encontrarle un sentido o propósito a la misma, es importante:



ubicar espacio y tiempo, ganar tiempo de respuesta, reducir su activación, facilitar apoyo en esa búsqueda de ayuda especializada y buscar formas de cuidar de que no se haga daño a sí mismo o a los demás.

Señales de alarma en: Burnout o síndrome de desgaste laboral

En profesiones en las que se mantienen relaciones de ayuda o profesiones que suponen una relación interpersonal intensa, el *burnout* suele tener mayor prevalencia.

Se deriva en exclusiva a raíz del **distrés laboral crónico** y se caracteriza por: la sensación de falta de energía (cansancio emocional), un comportamiento frío y deshumanizado hacia los demás (despersonalización), pesimismo, indiferencia e insatisfacción laboral (falta de realización personal).

Los **síntomas del agotamiento** van apareciendo de forma gradual y se manifiestan de diversas maneras:

- Cambios de comportamiento:
 - Progresiva insatisfacción laboral: disminución rendimiento, retrasos, absentismo o presentismo y aislamiento.
 - Comportamientos evasivos. Ej: consumo alcohol/drogas/medicación.
- Alteraciones emocionales:
 - Falta reconocimiento del esfuerzo, no sentirse valorado o reconocido en lo que hace.

- Insatisfacción, irritabilidad con repercusiones en las relaciones con compañeros y familia.
- Alteraciones psicofisiológicas:
 - Numerosos problemas somáticos agravados por el estrés.
 - Astenia, somnolencia, cefaleas, artralgias y alteraciones digestivas.
- Alteraciones intelectuales:
 - Disminución en la capacidad de atención, concentración y memoria.
 - Desmotivación recurrente o persistente.

Señales de alarma en: patrones de personalidad

La personalidad se configura como una organización dinámica que nos permite ajustarnos al ambiente en el que vivimos y con el que interactuamos. Se caracteriza por 3 aspectos claves:

- dinamismo (se ajusta al momento),
- desarrollo (es el resultado de la propia experiencia vital, del tipo de apego, la capacidad de regulación emocional...)
- idiosincrasia (es característica de la persona en la forma que tiene de expresarse).

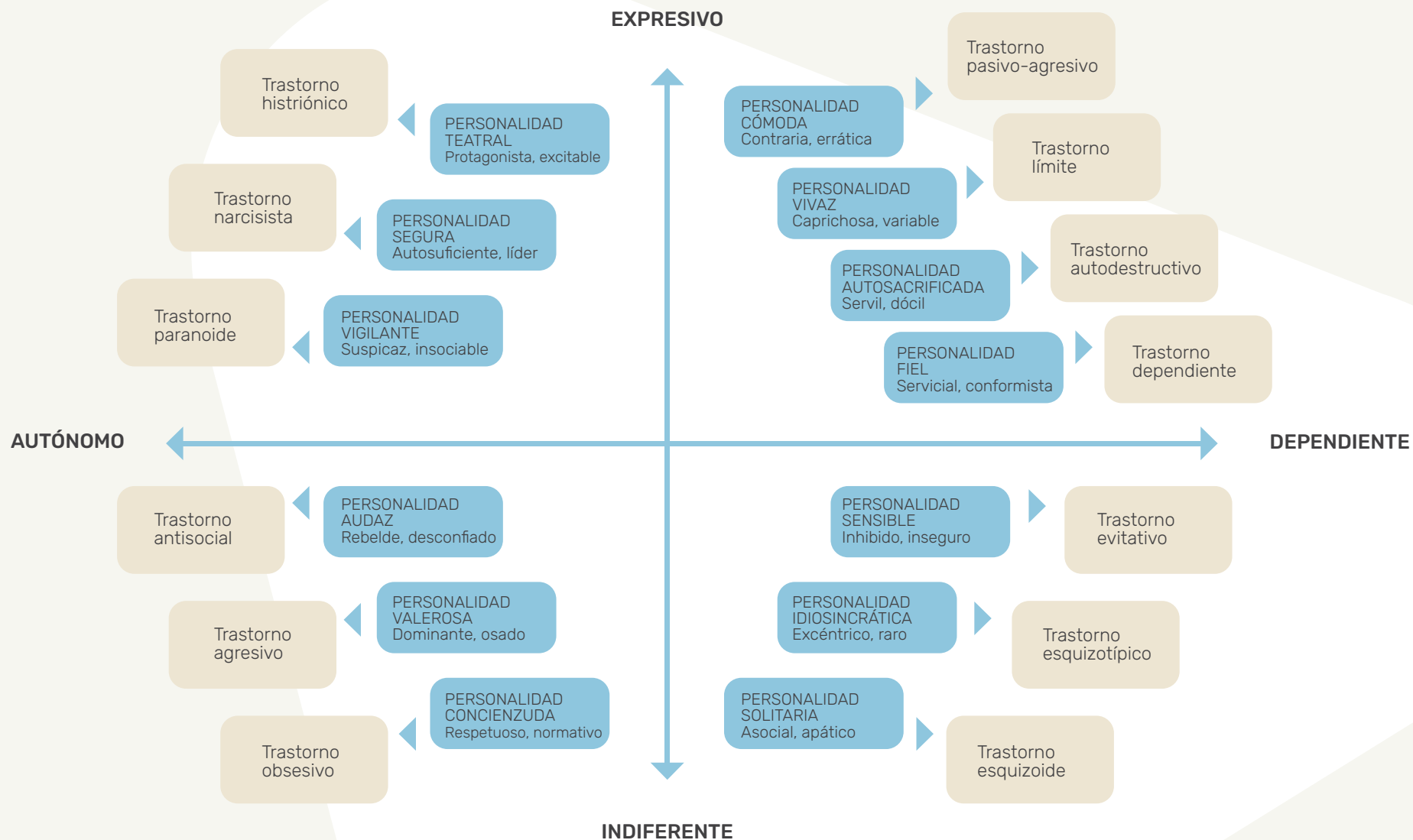
Sin embargo, algunas personas presentan patrones de personalidad comunes: altamente estables y rígidos, pudiendo presentar grandes dificultades percibidas por ellas mismas o su entorno en el ajuste a circunstancias de cambio o incertidumbre y expresando un alto grado de tensiones (consigo mismas/os y con su entorno),



Burnout o Síndrome del trabajador quemado

malestar y prejuicios asociados (apartándose de las expectativas del entorno; pudiendo presentar fórmulas distintas a las habituales en planos de pensamiento o interpretación de las situaciones, emocionales así como en forma de comportarse desviándose de lo que cabría esperar, resultando peculiares en su forma de afrontamiento y en su manejo en interacción con su entorno psicosocial).

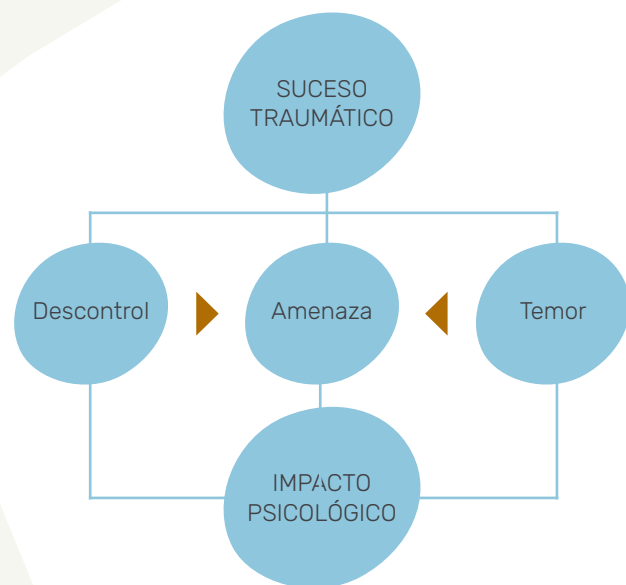
De esta manera, dichos patrones pueden expresarse en forma de: **conductas extrañas** o extravagantes, una **exacerbada emotividad, impulsividad y dramatismo** o un alto grado de **dependencia, inseguridad, ansiedad y temor a la hora de afrontar situaciones** que a priori son **cotidianas**.



Señales de alarma ante: un suceso traumático

Los acontecimientos vitales que nos ocurren o a los que nos vemos expuestos a lo largo de nuestra trayectoria de vida pueden afectar de forma muy importante a nuestra salud física y emocional, como hemos visto anteriormente.

Un **suceso traumático es aquel que conlleva:** numerosas pérdidas, la experiencia de amenaza a la integridad física y/o psicológica cambiando nuestra visión, la percepción acerca del mundo y de las creencias más implícitas y la pérdida de la sensación de seguridad.



¿Qué es lo que determina qué un evento nos genere impacto o no?:

el cambio, la novedad o excepcionalidad de la situación, la incertidumbre respecto al acontecimiento, la ambigüedad, la alteración de las condiciones biológicas de nuestro organismo, el estilo de vida que llevamos y el momento vital en el que nos encontramos...

El **impacto psicológico** provoca en la persona afectada: *inseguridad, disminución de los procesos cognitivos, disminución de la sensación y capacidad de control, poca proyección hacia el futuro y disminución de las estrategias de afrontamiento.*

Verse expuesto a una situación en la que se ha visto en peligro tu integridad física o psicológica o la de los demás, sintiendo la pérdida de control y un alto grado de vulnerabilidad personal (suceso traumático), puede dar lugar a la aparición de múltiples miedos ante la anticipación o la percepción de posibilidad de que pueda volver a suceder.

También puede generar una evitación persistente hacia aquello asociado al evento de impacto, presentando síntomas intrusivos (pesadillas o imágenes relacionadas, por ejemplo), alteraciones cognitivas y alteraciones importantes en nuestro sistema de alerta al poco tiempo de verse expuesto a un suceso de este tipo.

Los síntomas o signos pueden ir variando conforme pasa el tiempo tras el acontecimiento de

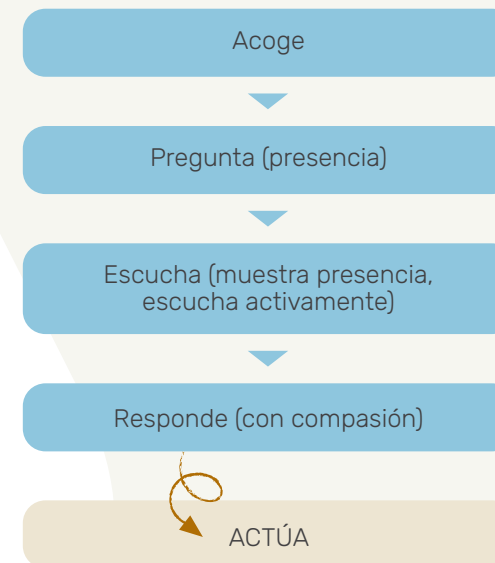
alto impacto, en base al grado de afectación y los consecuentes derivados.

Relaciones salud mental y trabajo

¿Cómo abordar los temas de salud mental en el trabajo? ¿Qué ciclo de conversación podemos tener sobre temas que afectan al plano psicológico?.

Elabora tu propio esquema:

- Piensa en cómo vas a abordar la conversación. Elige un entorno adecuado y asegura la intimidad o privacidad, busca un momento idóneo, ten apertura a la escucha activa.
- Piensa qué vas a decir y cómo vas a decirlo.
- Recopila información y recursos previos.



Trabajando la compasión y fomentando la resiliencia

El sufrimiento es una experiencia universal, **subjetiva** (hay tantas definiciones como personas), es una vivencia y por tanto tengo experiencia de ello. Presenta una dimensión de pensamiento y diálogo interno que es subjetiva y que suele estar asociada a un estado emocional negativo (inducida por el dolor, el miedo, la ansiedad, el estrés o la pérdida, entre otros). Una persona sufre, cuando acontece algo que percibe como una amenaza y al mismo tiempo cree que carece de recursos para hacerle frente.

El sufrimiento se puede presentar como:

- **Problema > EXIGE resolver** (exige respuestas contundentes y seguras).
- **Como una condición existencial > EXIGE acompañar** (no huir de las preguntas, aunque no sepamos o no tengamos las respuestas, ser facilitador en los apoyos).

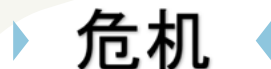
En multitud de ocasiones generalmente en un alto porcentaje, las personas son capaces de sobreponerse a las experiencias de sufrimiento

“Quedarse concentrado en la puerta que se cerró, puede impedir la visión de las puertas que se abren”

vital (saben poner en marcha los recursos psicológicos), son capaces de proyectarse en el futuro y salir fortalecidas de la propia experiencia de crisis.

A esta capacidad se le denomina: **resiliencia** y se sustenta en tres características principales: aceptar la realidad tal y como es; profunda creencia en el sentido y significado vital e inquebrantable capacidad para mejorar.

PELIGRO



OPORTUNIDAD

Cómo acoger la reincorporación de alguien que ha pasado por un “bache”

Acogimiento, solo con el hecho de explorar le hemos reconocido, no hemos huido de su experiencia de sufrimiento (subjetiva, idiosincrática, cognitiva, emocional y conductual) y le estamos acompañando.

Presencia, se entiende la capacidad de “estar”, también puede significar o implicar la voluntad de estar comprometido/a o involucrado/a.

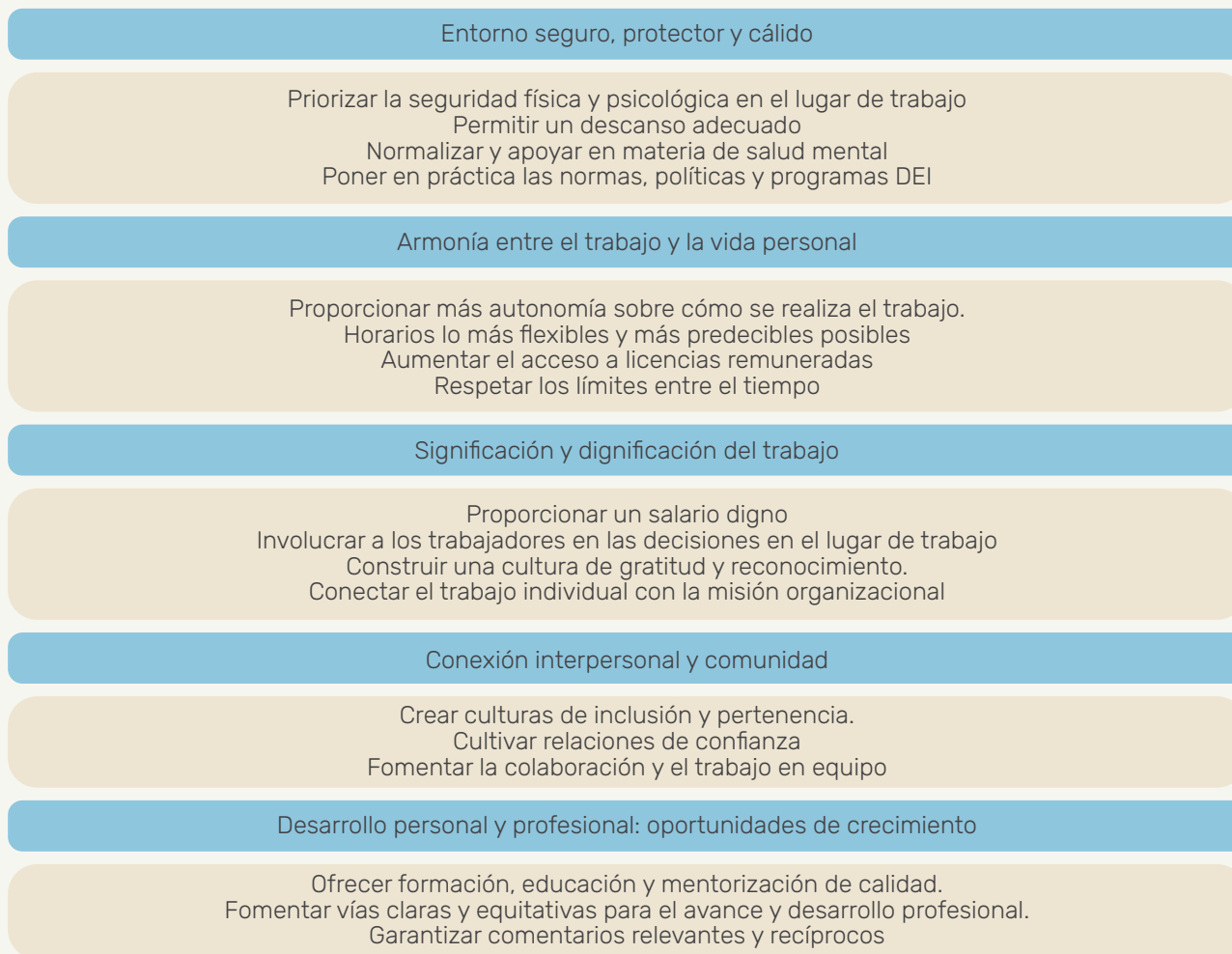
Compasión, soy capaz de ser sensible ante la irrupción en mí del sufrimiento de la otra persona. Reconocer mi propia vulnerabilidad en la vulnerabilidad del otro. Empatizar y detectar su dolor emocional, tomar decisiones singulares en base a las propias confrontaciones que ofrece en esos momentos la vida y ofrecer recursos que faciliten el apoyo.

Repercusión de entornos seguros y saludables para la acogida

Un entorno psicológicamente acogedor conlleva multitud de beneficios para la persona y para el clima laboral. Para ello se deben apoyar políticas empresariales encaminadas a trabajar en los lugares de trabajo como posibles motores de bienestar.

En la siguiente página mostraremos **5 claves esenciales indicativas de un entorno saludable** en el lugar de trabajo y las acciones organizacionales que pueden ayudar a generarlo.

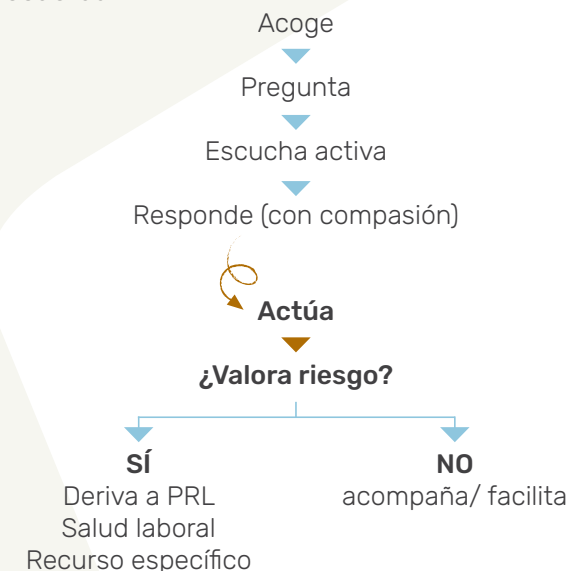
Estas claves están basadas en dos necesidades humanas principales: **seguridad y protección**, que son compartidas con las necesidades organizacionales y del ejercicio profesional.



Apoyar a alguien en apuros puede ser un desafío (date espacio y cuidado después de la conversación).

Si crees que un/una compañero/a de equipo supone un riesgo para sí mismos/as u otros, es posible que tengas que revelar información personal para conseguir facilitarle apoyo en un momento dado desde el departamento de salud laboral (siempre equilibrando y cuidando al máximo la confidencialidad).

Recuerda...



Cómo me puede ayudar el #PAE

El **Programa de Acompañamiento Emocional (#pae)** es un servicio de asesoramiento psicológico para ayudarte a resolver y gestionar aquellas situaciones complicadas que estén afectando emocionalmente en tu día a día, ya sean de ámbito personal o profesional.

¿Para qué me sirve el #pae?

Gracias a este servicio que te ofrece tu empresa de forma gratuita, tendrás siempre un psicólogo o psicóloga disponible para ti en tiempo real las 24 horas del día durante los 7 días de la semana, y serás atendido/a de forma automática, sin esperas y sin cita previa.

¿Es anónimo y confidencial?

Tanto el contenido de las consultas y la identidad son totalmente ANÓNIMAS Y CONFIDENCIALES. Tu privacidad está en manos de profesionales sanitarios.

¿Cuándo puedo usarlo?

Es ilimitado. Úsalo tantas veces como quieras, cuando y donde lo necesites.

¿Quién atiende mi consulta?

El **#pae** es atendido por un equipo de psicólogos/as expertos/as del equipo Afforhealth.



Tendrás acceso a diferentes contenidos psicoeducativos:

- **Campañas de sensibilización** para aprender a gestionar tus emociones.
- **Talleres semanales en DIRECTO** con psicólogos/as expertos/as. Y recibirás contenidos exclusivos y novedades a través de nuestra Newsletter: **Info #PAE**



¿Cómo contactar con el PAE?

Atención en Español (24/7)

España: 911 59 59 19
 México: 555 35 02 620
 Perú: 170 63 287
 Colombia: 150 86 184
 Desde cualquier país: Teléfono virtual: <https://pae.affor.es/>

Atención en Inglés (24/5)

911 59 93 85

Atención en Portugués (24/5)

Teléfono virtual: <https://pae.affor.es/>



E-mail: pae@afforhealth.com

¡Cuenta con tu psicólogo/a online cuando y donde lo necesites!

El #pae integra la app ForHealthHUB con la que podrás...

forHealthHUB

Cuida tu salud emocional



Descarga la app ahora:



ACCESO ANDROID



ACCESO IOS

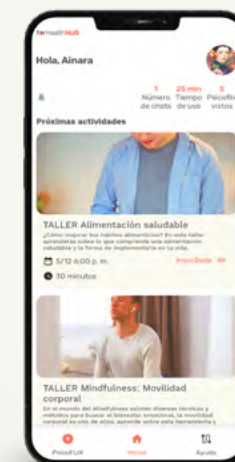


Hablar con nuestro equipo de psicólogos

Disponibilidad para cuando lo necesites

Disfrutar de un PsicoFLIX psicoeducativo

Más de 500 recursos: ebooks, vídeo píldoras, podcast, etc.



Aprender herramientas prácticas de gestión emocional

Gracias a talleres y webinars en directo



Referencias bibliográficas

<https://consaludmental.org/publicaciones/Guia-estilo-salud-mental.pdf>



AfforHealth