

“Es hora de poner la salud mental en el centro”

ENTREVISTA DR. DANIEL S. COHEN DIRECTOR MÉDICO DE CLÍNICA COLEV Y DE ELIZA PROJECT

El Dr. Daniel S. Cohen alerta sobre el aumento de trastornos emocionales y la falta de herramientas para familias, educadores y empresas

La salud mental se ha convertido en uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo: diagnósticos que se multiplican, educadores y familias que se sienten desbordados, y empresas que buscan gestionar equipos cada vez más diversos. El Dr. Daniel S. Cohen, psiquiatra infanto-juvenil y de adultos y director médico de la Clínica COLEV, advierte de la importancia de detectar y acompañar estos problemas antes de que se cronifiquen. Con esta preocupación en mente, ha impulsado Eliza Project, una iniciativa que pone la formación en salud mental y diversidad al alcance de todos, de manera práctica y accesible.

¿Estamos sobrediagnosticando, cada vez tenemos más enfermedades y trastornos psicológicos, simplemente, hemos puesto nombre a algo que siempre ha estado aquí?

Creo que lo que está ocurriendo es que ahora tenemos más palabras y más conocimiento para nombrar algo que siempre ha existido. Las personas siempre han tenido ansiedad, depresión, TDAH, autismo o crisis vitales, pero muchas veces pasaban desapercibidas o se interpretaban de forma errónea. Claro que hay que evitar convertir en diagnóstico cualquier variación de la conducta humana, pero en general el progreso ha sido positivo: ha reducido el estigma y ha abierto la puerta a que las personas pidan ayuda antes de que la situación se complique.

¿Estamos preparados para afrontar esta diversidad?

Diría que estamos en transición. Pero aceptar la diversidad implica cambios reales: flexibilizar horarios en las empresas, adaptar la forma de enseñar en las aulas, entender que no todos los niños pueden estar quietos 50 minutos... Es un



proceso cultural que requiere tiempo, formación y también valentía para cuestionar modelos que siempre hemos dado por buenos.

Y esto debe aumentar si hablamos de lugares de responsabilidad, como jefes de equipo, ¿verdad?

Exacto. Un jefe de equipo debe entender que la diversidad no solo evita conflictos, sino que mejora el rendimiento global. La neurodiversidad,

por ejemplo, puede ser un valor enorme en una empresa si se sabe canalizar: una persona con TDAH puede ser creativa e innovadora, alguien en el espectro autista puede tener una capacidad analítica excepcional. Pero si no se entiende su forma de trabajar, se corre el riesgo de excluir ese talento. Por eso insistimos en que la formación en salud mental y diversidad no es un lujo, es una herramienta de liderazgo. No se trata de que los jefes se conviertan en terapeutas, sino de que sepan detectar señales de alerta y crear entornos psicológicamente seguros donde la gente pueda dar lo mejor de sí misma.

O un debate que hay sobre la mesa: educadores. ¿Tienen las herramientas suficientes para hacer lo que se les está pidiendo?

Los educadores están haciendo un esfuerzo titánico y muchas veces sienten que se les pide demasiado. No solo deben enseñar contenidos académicos, sino también gestionar emociones, detectar problemas de conducta, mediar en conflictos, atender a la diversidad... y no siempre tienen la formación ni el apoyo necesarios. Por eso creemos que es fundamental ofrecerles herramientas concretas y prácticas. No basta con decirles que hay que atender a la diversidad: hay que mostrarles cómo hacerlo en el aula, qué estrategias usar, cómo hablar con las familias y cómo cuidarse ellos mismos para no quemarse en el intento. Cuando se les forma bien, la

plejas. Saber que otros pasan por lo mismo y poder compartir experiencias es tan importante como recibir contenido teórico.

A los que digan: “otra formación más...”. ¿Qué les dirías?

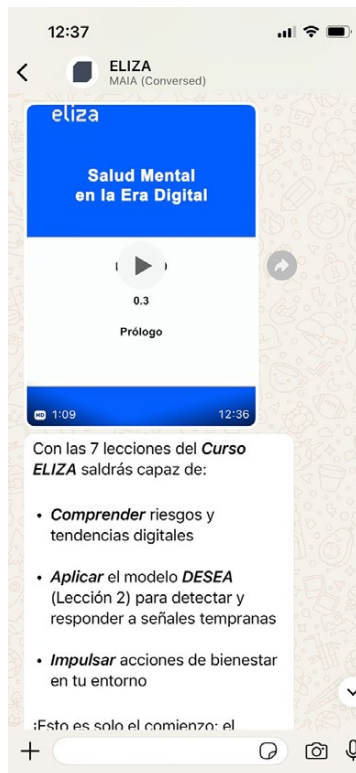
Lo novedoso es el enfoque y la potente tecnología de IA que hay detrás. No es una charla más, sino un acompañamiento diseñado para que la persona pueda llevarse algo útil ese mismo día. Además, usamos lenguaje sencillo, sin tecnicismos innecesarios, y adaptamos el contenido a la realidad de cada grupo. Si formamos a directivos, hablamos su idioma y les damos claves para mejorar el rendimiento de sus equipos; si hablamos con profesores, les damos estrategias que puedan poner en práctica en su clase al día siguiente. Creemos que la formación debe ser transformadora, no un mero trámite.

Y por Whatsapp... ¿Por qué?

Queríamos ponerlo lo más fácil posible a las personas, por eso elegimos como medio de aprendizaje Whatsapp: ni páginas web, ni videoconferencias, ni nada que te complique la vida. Es algo que siempre llevas encima, que te permite hacer la formación en cualquier momento y lugar, y hacer a tu ritmo. Queremos ponerte la salud mental en la palma de tu mano.

Pero, más allá de iniciativas privadas como la vuestra, formar a las personas con responsabilidad para saber tratar la diversidad en sus equipos, ¿no debería ser un proyecto de país?

Por supuesto. Igual que tenemos campañas de salud pública para prevenir enfermedades físicas, necesitamos una estrategia nacional de salud mental y diversidad. No podemos dejarlo solo en manos de iniciativas privadas o de personas con buena voluntad. Si formamos a los líderes de empresas, a los docentes, a los sanitarios y a todos los que toman decisiones, tendremos un país más sano, más productivo y con menos sufrimiento evitable. Es una inversión a largo plazo: la salud mental no es un gasto, es la base del bienestar social y económico.



■ “Eliza Project no es una charla más, sino un acompañamiento diseñado y adaptado a las necesidades de cada persona gracias a la potente IA que hay detrás”

■ “La formación en salud mental no es un lujo, es una herramienta de liderazgo y de cohesión social.”

respuesta es muy positiva y se nota en el clima escolar.

Con todo este contexto, ¿qué ofrecéis a estos grupos con Eliza Project?

En Eliza Project ofrecemos formación basada en evidencia científica, pero muy enfocada en lo práctico. Nuestras formaciones son cortas, claras y con ejemplos de la vida real. Trabajamos con empresas, colegios y familias para que puedan aplicar lo que aprenden de inmediato. También ofrecemos espacios de reflexión y supervisión, porque muchas veces el problema no es la falta de información, sino el sentimiento de soledad que tienen los profesionales al afrontar situaciones com-