



SALUD MENTAL

EN EL LUGAR DE TRABAJO

DÍA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL 2017



Fundación
Empleo
y Salud Mental

La Federación Mundial de la Salud Mental (WFMH, en siglas en inglés) es una asociación internacional fundada en 1948 con el propósito de impulsar la prevención de enfermedades y trastornos mentales, además de ofrecer tratamientos y cuidados para quienes lo necesiten y fomentar la salud mental a nivel mundial.

Fundación Empleo y Salud Mental

info@empleosaludmental.org

www.empleosaludmental.org

#empleandoSaludMental

2

La Federación Mundial de Salud Mental estableció el Día Mundial de la Salud Mental el 10 de octubre de 1992. El Secretario General Adjunto, Richard Hunter, fue fundamental en los comienzos del proyecto, que rápidamente obtuvo gran repercusión a nivel mundial. Cada año la Federación Mundial de Salud Mental ofrece nuevos materiales informativos en relación a temas determinados. En muchos países se organizan eventos y se hace difusión haciendo uso de dichos materiales informativos. Se utiliza el Día Mundial de la Salud Mental con el fin de recalcar la importancia de la salud mental. Todavía queda mucho por hacer para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la salud mental y fomentar el apoyo.

Este año se cumple el 25° aniversario del Día Mundial de la Salud Mental, y queremos hacer un agradecimiento especial a todas las personas que han colaborado con la organización y que han ayudado a transmitir conocimientos en distintas comunidades a nivel mundial. Agradecemos inmensamente su apoyo.

**MANTÉN GASE
CONECTADO**
#WorldMentalHealthDay

@WorldMHDay

TABLA DE CONTENIDOS

Sección 1

Carta de apertura de la antigua Primera Dama

Mensaje del Presidente de la Federación Mundial de Salud Mental

¿Por qué el estrés en el lugar de trabajo es un reto colectivo y qué medidas podemos adoptar?
Valentina Forastieri, OIT

Extracto de '7 pasos para crear un lugar de trabajo mentalmente sano'
Foro Económico Mundial

Sección 2

Hay que poner fin al tabú de la enfermedad Mental en el lugar de Trabajo
Sara Evans-Lacko y Martin Knapp

¿Cómo es un lugar de trabajo mentalmente sano?
Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, SAMHSA

Dando a conocer la salud mental con medidas elaboradas en Canadá
Louise Bradley y Jeffrey Moat.

Un problema millonario que puede ser solucionado por Empresas Americanas
Right Direction Initiative, Asociación para la Salud Mental en Lugar de Trabajo

Por qué los empleados necesitan hablar sobre salud mental en el lugar de trabajo
Joseph Rauch

Mano de Obra Saludable.
Consejo Europeo del Cerebro

Sección 3

Signos de un lugar de trabajo saludable
Salud Mental América

Salud mental en el lugar de trabajo – Agotamiento y estrés en el trabajo
Prof Dr Sabine Bahrer-Kohler

Nos preocupamos de la salud mental en el Lugar de Trabajo / *Federación Europea de Asociaciones de Familiares de Personas con Enfermedad Mental (EUFAMI)*

Estigma y Discriminación: Una experiencia vivida / *Michael Burge*

Trabajar me va bien / *Samantha Thornton*

Trabajo = Conexión, Significado y Propósito
Fay Jackson

Mantén los ojos abiertos para el trabajo que te gusta / *Serene Goh*

Un Mensaje Para el Jefe / *Elsa M. Roman*

¿Qué es el trabajador de apoyo?/ ¿Qué pueden hacer los empleados para crear un lugar de trabajo que fomente el apoyo entre iguales?
Flourish Australia, Connections Newsettler

Presidenta Honorífica, Día Mundial de la Salud Mental



QUERIDOS AMIGOS

¡Felicidades por el 25° aniversario del Día Mundial de la Salud Mental! La Federación Mundial de la Salud Mental celebra este evento hoy día 10 de octubre con el fin de arrojar luz sobre un tema tan oportuno como lo es la salud mental. Mediante las publicaciones de una serie de artículos elaborados por expertos, la Federación Mundial de la Salud Mental informa al público sobre los trastornos mentales, la importancia de los tratamientos disponibles, perspectivas de recuperación, y maneras de promover la salud mental. Me siento orgullosa del éxito que hemos obtenido, fruto del esfuerzo dedicado desde 1992.

La temática de este año, ‘Salud Mental en el Lugar de Trabajo’, aborda la importancia de potenciar el bienestar en ámbitos de trabajo de todo tipo, ya sea en el ámbito de la agricultura como en el industrial, financiero, gubernamental, tecnológico y demás. En algunas ocasiones no se tiene en cuenta la salud mental al valorar los aspectos clave del bienestar de los empleados, a pesar de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la depresión encabeza la lista de las causas de enfermedades y discapacidades a nivel mundial. Aquellos que sufren depresión u otros trastornos pueden encontrarse incapacitados para trabajar, o puede que su productividad se reduzca drásticamente. La mayoría de este tipo de enfermedades pueden ser tratadas, pero a veces es complicado acceder a los tratamientos, y el estigma social puede entorpecer el proceso de recuperación.

Un lugar de trabajo saludable beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, por lo que os animo a que transmitáis este mensaje en vuestras comunidades con el propósito de garantizar servicios adecuados para aquellos que sufren los efectos del estigma social y así puedan liberarse de él.

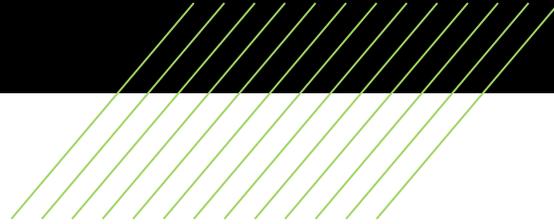
Quiero que la gente sepa que a día de hoy, y gracias a las investigaciones sobre el cerebro humano, las enfermedades mentales pueden ser diagnosticadas y tratadas de forma eficaz, y la mayoría de aquellos que ahora sufren de alguna de estas enfermedades, en un futuro podrán recuperarse y vivir una vida plena y satisfactoria... Ir a la escuela, trabajar, formar una familia, y ser ciudadanos productivos para la sociedad. ¡Le estoy muy agradecida a la Federación Mundial de Salud Mental por ser de gran ayuda en la labor que supone transmitir este mensaje desde hace 25 años! Pero nuestro trabajo no termina aquí, y el Día Mundial de la Salud Mental es tan necesario hoy como lo ha sido todos estos años. Por otra parte, celebro todo vuestro esfuerzo y os deseo lo mejor de cara al futuro.

Atentamente,

Rosalynn Carter
Antigua Primera Dama de Estados Unidos

SECCIÓN 1

PERSPECTIVA GENERAL



SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

es la temática del Día Mundial de la Salud en 2017, y desde la Federación Mundial de Salud Mental hacemos un llamamiento para que todos nos podáis acompañar en este día tan especial.



Gabriel Ivbijaro
Presidente WFMH 2015-2017

UNAS PALABRAS DEL PRESIDENTE DE LA WFMH

La salud mental en el lugar de trabajo es la temática del Día Mundial de la Salud en este año, y desde la Federación Mundial de Salud Mental hacemos un llamamiento para que todos nos podáis acompañar en este día tan especial.

Uno de cada cuatro adultos sufre problemas relacionados con la salud mental, y aun así, los prejuicios y la discriminación a veces pueden minar la dignidad de la persona. Para poner fin a este estigma social debemos trabajar conjuntamente, tanto en nuestras comunidades como en nuestros lugares de trabajo.

Una de cada cinco personas en el lugar de trabajo presenta una enfermedad mental, y aunque haya directivos desarrollando estrategias para fomentar el bienestar entre sus empleados, no hay una perspectiva universal sobre la salud mental en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, nuestro enfoque se centra en fomentar el diálogo para que así podamos dar con el mejor método para alcanzar el bienestar en el lugar de trabajo, y de esta forma poner fin a la discriminación y a las actitudes negativas a fin de fortalecer y promover la salud mental de todos.

El Banco Mundial también señala la salud mental como una Prioridad para el Desarrollo Global, y reconoce el gran impacto que tiene en el desarrollo económico y en el bienestar. El coste anual de los problemas de salud mental asciende a aproximadamente 2,5 billones de dólares, y se prevé que aumente hasta los 6 billones en 2030.

El empleo es crucial a la hora de promover tratamientos, sin embargo, las estadísticas muestran que el 80% de las personas con problemas mentales severos están desempleadas, mientras que el 70% desea tener un trabajo. Se estima que los trastornos mentales graves causan una pérdida de ingresos de alrededor de 193 millones de dólares solamente en Estados Unidos.

Para abordar estos problemas es crucial hacer partícipes a las empresas, defensores de los derechos legales, profesionales de la salud mental, familias, usuarios de servicios y demás entidades y personas con el fin de ofrecer un empleo significativo a aquellos que sufren enfermedades mentales.

PERSPECTIVA GENERAL

La Importancia de la Temática del Día Mundial de la Salud Mental

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es una prioridad para la mayoría de los trabajadores.

Las jóvenes generaciones buscan un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, y suelen apoyar las políticas de diversidad en el trabajo.

Son tiempos de cambio para el lugar de trabajo y la mano de obra, por lo que las formas de trabajo tradicionales no durarán mucho tiempo. Los trabajadores tienden a escoger lugares de trabajo que favorezcan su bienestar.

ESTADÍSTICAS

10%

de la población empleada ha faltado al trabajo por depresión alguna vez.

50%

de las personas que sufren depresión no son tratadas.

43%

de los gerentes desearían tener mejores políticas

Aquellos que sufren dificultades mentales en el lugar de trabajo no se suelen sentir lo suficientemente seguros como para hablar de ello, a pesar de que es algo que le puede pasar a cualquier persona.

94%

Los síntomas cognitivos propios de la depresión, como las dificultades en la concentración, toma de decisiones y los problemas en la memoria están presentes en el 94% del tiempo durante un episodio depresivo, lo cual deteriora la funcionalidad y la productividad en el trabajo.

36

Se pierde una media de 36 días de trabajo cada año a causa de la depresión.

NUUESTO OBJETIVO

La WFMH busca llegar a un consenso global que fomente la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo para facilitar la asistencia a aquellos que sufren problemas mentales, tanto dentro como fuera del trabajo, con un entorno que potencie prácticas beneficiosas para la salud mental.

8

QUEREMOS OFRECER MATERIALES DIDÁCTICOS CON EL FIN DE:

- Formar a los directivos y a sus empleados para que puedan potenciar el bienestar y la autoayuda.
- Abordar las actitudes negativas y los prejuicios asociados con la mala salud mental en el lugar de trabajo.
- Promover la toma de acciones que permitan superar los obstáculos que puedan suponer los problemas de salud mental.
- Divulgar prácticas que fomenten una buena salud mental.

Su colaboración es vital. Ayúdenos a mantener un lugar de trabajo mentalmente saludable visitando nuestra web y firmando el Compromiso del Lugar de Trabajo. La finalidad de este compromiso es que los empleadores, jefes, gerentes, etc. ofrezcan un entorno óptimo para la salud mental. Encuentra la solicitud en (<https://fs3.formsite.com/jpaleo/WMHD17/index.html>). Firme el compromiso e identifíquese para que pueda ser incluido en nuestra web como signo de que es consciente de la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo y de que desea promover un espacio de trabajo saludable y seguro.

Gabriel Ivbijaro
Presidente de la WFMH 2015-2017

Fundación Empleo y Salud Mental
info@empleosaludmental.org
www.empleosaludmental.org

¿Por qué el estrés en el lugar de trabajo es un reto colectivo y qué medidas podemos adoptar?

VALENTINA FORASTIERI

9

El estrés en el lugar de trabajo y la mala salud mental van de la mano. En nuestra última publicación, 'El Estrés en el Lugar de Trabajo: Un Reto Colectivo', la Organización Internacional del Trabajo inspeccionó los estudios más actuales sobre estrés en el lugar de trabajo a nivel mundial, y se halló que el estrés relacionado con el trabajo supone un coste millonario para la sociedad cada año, tanto costes directos como indirectos. Pero el coste no es solo monetario, sino que también afecta a las personas en forma de sufrimiento, miseria, y en el peor de los casos, suicidio.

Presión creciente en el trabajo.

Con frecuencia escuchamos que vivimos nuestra vida laboral con un nivel de estrés que cada vez va a más, pero, ¿qué podemos sacar en claro de la situación actual?

Bien, empecemos con la globalización. Los procesos competitivos globalizados han transformado la organización del trabajo, las relaciones laborales y las pautas de empleo, contribuyendo a un incremento en el nivel de estrés relacionado con el trabajo y otras enfermedades relacionadas. Las comunicaciones instantáneas han acelerado el ritmo de trabajo, y la línea divisoria entre la vida personal y laboral se ha estrechado. Conseguir un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral no es tarea fácil.

El impacto de este fenómeno se mide a escala global.

Por ejemplo, observamos un estudio hecho en Japón que calculó que el 32,4% de los trabajadores afirmaron haber sufrido una gran ansiedad, preocupación y estrés en su año laboral previo. En Chile, en 2011, los datos indicaron que el 27,9% de los empleados y el 13,8% de los jefes aseguraron que los problemas como el estrés y la depresión afectaban a la empresa. Las cifras obtenidas en los cálculos han sido similares en prácticamente todos los países en los que se ha hecho esta investigación.

También hay que tener en cuenta los efectos residuales de la reciente crisis económica global, que supusieron la disminución de la actividad económica de muchas empresas como recurso para mantener su competitividad. Esto incluye un aumento en la reconversión, en los recortes, en la externalización, la subcontratación, los trabajos precarios y un mayor riesgo de despidos masivos, desempleo, pobreza y marginación social.

Estas prácticas laborales son el origen de lo que se conoce como 'riesgos psicosociales'. Dentro del lugar de trabajo han supuesto un aumento en la competencia, en las expectativas de rendimiento, en el número de horas trabajadas de forma irregular, en la exigencia laboral y en la inseguridad en el trabajo, dando lugar un ritmo de trabajo acelerado e intenso, pero con falta de organización y un menor número de oportunidades laborales. A esto se le añade el miedo a la pérdida del trabajo, la disminución en la motivación del personal, el descenso del nivel de satisfacción, descenso de la creatividad y de la estabilidad financiera. Estos cambios tienen consecuencias serias en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Los costes directos e indirectos están empezando a ser cuantificados. Aun así, algunos países desarrollados se encargan de evaluar el impacto que tiene el estrés relacionado con el trabajo, los trastornos mentales y las pautas de comportamiento relacionadas. Por ejemplo, se estima que el coste que supone la depresión relacionada con el trabajo alcanza los 617 millones de euros cada año, incluyendo los costes por absentismo y presentismoc (272 millones de euros), pérdida de productividad (242 millones de euros), gastos sanitarios (63 millones de euros), y costes de bienestar social en forma de pagos por incapacidad (39 millones de euros).

Aliviando la carga

¿Qué medidas se pueden tomar para reducir los daños que supone el estrés en nuestra sociedad y en nuestros negocios?

He aquí cinco ideas que pueden tener un impacto considerable:

10

1. **Atención continua.** La concienciación de estos asuntos está en aumento. Los legisladores de la mayoría de los países y los interlocutores sociales se están involucrando cada vez más en la tarea de combatir los riesgos psicosociales, que son las causas del estrés relacionado con el trabajo. Las campañas de concienciación han proliferado y muchas asociaciones profesionales también se han involucrado.
2. **Prevención.** La protección de la salud mental en el trabajo tiene un mayor impacto si incluye estrategias preventivas. Es crucial tratar las causas y las consecuencias del estrés relacionado con el trabajo con medidas tanto colectivas como individuales.
3. **Inclusión.** El aumento de participación en la toma de decisiones está asociado con una mayor satisfacción y una mejor autoestima. La concesión de autonomía en el desempeño de las tareas tiene resultados beneficiosos para la salud mental y la productividad de los trabajadores a largo plazo. La participación en la toma de decisiones en el trabajo reduce los efectos de los riesgos psicosociales como las exigencias laborales y también disminuye la tensión en el trabajo.
4. **Gestión.** La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional debería ofrecer un sistema preventivo con mejoras en las prácticas e incorporar medidas de para promocionar la salud. También debería evaluar los riesgos psicosociales, proponer medidas para combatirlos y reducir su impacto social del mismo modo que se haría con otro tipo de riesgos en el espacio de trabajo. La participación de los trabajadores en este proceso es crucial.
5. **Cultura de la organización.** La OIT reconoce la importancia de la valoración del entorno de los trabajadores y sus conductas de trabajo. Las políticas de recursos humanos son esenciales para crear un ambiente de trabajo en el que reine la confianza, la autenticidad y el compañerismo.

Actualmente los empleados de todo el mundo experimentan cambios significativos en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, y sobre ellos recae una gran presión para cumplir los requisitos que la vida laboral moderna exige. Por el bien de nuestra salud, nuestro bienestar y nuestra subsistencia, debemos seguir trabajando en equipo para reducir el impacto del estrés en el trabajo.

Valentina Forastieri

Especialista Superior, Fomento de la Salud y el Bienestar, Administración Laboral, Inspección de Trabajo y Departamento de Salud Ocupacional, Organización Internacional del Trabajo.

Foro Mundial Económico

Extracto de '7 Pasos para crear un espacio de trabajo mentalmente sano'

FORO MUNDIAL ECONÓMICO

Una buena salud mental se traduce en un mayor potencial a la hora de lidiar con situaciones de estrés cotidianas, y también mejora la productividad. No obstante, el aumento de las enfermedades mentales es alarmante. A nivel mundial, una persona de cada cuatro sufrirá algún tipo de problema de salud mental en algún momento a lo largo de su vida. También se estima que alrededor de 300 millones de personas sufren depresión, lo que equivale a un 4,4% de la población mundial, y 800.000 personas se quitan la vida cada año.

El número de personas con depresión incrementó en más de un 18% entre 2005 y 2015. En conjunto, los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias suman el 13% del total de las enfermedades a nivel mundial según las mediciones de Años de Vida Ajustados por Discapacidad (AVAD). Más del 80% de las personas que sufren estas enfermedades viven en países de ingreso medio y bajo.

Las consecuencias económicas de la mala salud mental son significativas. Según un estudio hecho por el Foro Mundial Económico en la Facultad de salud pública de la Universidad de Harvard, se estima que el impacto global acumulado de los trastornos mentales en términos económicos provocará una bajada del rendimiento económico entre 2011 y 2030, que asciende a los 16,3 billones de dólares.

Solamente en la India se calcula que las pérdidas monetarias a causa de las enfermedades mentales alcanzan los 1,03 billones de dólares (lo que equivale al 22% de su producción en términos económicos) entre 2012 y 2030. En ese mismo período, en China se calcula una pérdida de 4,5 billones de dólares por las mismas razones. Estas estimaciones clarifican que hay que actuar de forma urgente para combatir las enfermedades mentales.

El impacto de la pérdida de productividad

Las enfermedades mentales que no son tratadas (en empleados o en los miembros de su familia) dan lugar a una merma en la productividad laboral, disminución en la nivel de participación en el trabajo, pérdida de ingresos derivados del impuesto sobre la renta, aumento en el índice de accidentes laborales, mayor índice de rotación del personal, y también supone un incremento en las prestaciones sociales. 6 de cada 10 personas afirman que una mala salud mental tiene un impacto notable en su concentración en el trabajo, y se estima una pérdida de 70 millones de días laborales cada año debido a la precariedad de la salud mental tan solo en el Reino Unido.

También es evidente el estigma social, que desempeña un papel negativo y supone una traba para aquellos que necesitan ser diagnosticados y tratados. Por ejemplo, según una encuesta de 2008 llevada a cabo en Canadá, sólo el 50% de los canadienses estarían dispuestos a contarle a sus amigos o compañeros de trabajo que un familiar suyo tiene una enfermedad mental, comparado con el 72% que estaría dispuesto a comentar un diagnóstico de cáncer, y el 68% que estaría dispuesto a hablar abiertamente con amigos o colegas sobre la diabetes en un miembro de la familia.

La buena noticia es que se está demostrando que los tratamientos de la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud mental son asequibles, además de fomentar el bienestar y la prosperidad.

Por cada dólar invertido para tratar la depresión y la ansiedad, se recuperan cuatro en forma de una mejor salud mental y una mejor capacidad laboral. A largo plazo, los efectos en las familias, comunidades, economías y sociedades son muy positivos.

Los jefes pueden convertirse en agentes de cambio. Los factores de riesgo relacionados con el estrés en el lugar de trabajo se pueden modificar, y mediante la creación de políticas de trabajo que tengan en cuenta las necesidades individuales de los empleados se puede crear un entorno organizativo que promueva el bienestar y la creatividad. Del mismo modo, existen tratamientos eficaces para tratar las enfermedades mentales, y los jefes pueden facilitar el acceso a los mismos para ofrecer cuidados a aquellos que los requieran.

SECCIÓN 2

EMPLEADORES



Las acciones y estrategias de promoción de la salud mental están orientadas al empoderamiento, la elección y la participación. Fortalecen los factores de protección, disminuyen los factores de riesgo y se basan en los determinantes sociales de la salud, a menudo involucrando alianzas entre sectores.

CHMA, ONTARIO AND BRANCHES, 2006



Hay que poner Fin al Tabú de la Enfermedad Mental en el Lugar de Trabajo

SARA EVANS-LACKO Y MARTIN KNAPP

A pesar de que una gran parte los trabajadores ha sufrido algún tipo de enfermedad mental a lo largo de su vida, este tema sigue siendo tabú. Más del 70% de las personas con alguna enfermedad mental tratan de ocultar su enfermedad a los demás, y en muchos casos este comportamiento se debe al miedo a la discriminación a la hora de buscar o mantener un trabajo.

Por qué se tiende a esconder los problemas de salud mental

Desafortunadamente, existen motivos racionales y válidos que hacen que los empleados sean cautelosos al revelar que padecen una enfermedad mental. A pesar de que la mayor parte de la gente con enfermedades mentales desea trabajar (lo cual es vital para su recuperación), les resulta más complicado encontrar un empleo que a aquellos que no padecen ningún tipo de enfermedad mental. En muchos países, la legislación que establece la igualdad de las personas con discapacidad en el trabajo se encarga de los problemas de salud mental. Sin embargo, se ha demostrado que esto no es suficiente para reducir las desigualdades, y es sorprendente que al desglosar las enfermedades por tipo de discapacidad, las enfermedades mentales están asociadas con la mayor desventaja en términos de tasas de empleo [3].

El estigma y la discriminación limitan la igualdad en el trabajo

A pesar del esfuerzo realizado por parte de los legisladores para corregir las desventajas que suponen las enfermedades mentales, el estigma y la falta de sensibilización entorpecen la obtención de la igualdad. Con respecto a la sensibilización, una encuesta hecha a 500 gerentes en el Reino Unido reveló que el 44% pensaban que 'los empleados que padecen estrés son capaces de trabajar eficazmente en todo momento', mientras que el 42% afirmaron que las políticas laborales relacionadas con el estrés y la salud mental están diseñadas para evitar litigios [4]. Esta falta de sensibilización puede dar lugar a la creación de ambientes laborales propicios a ofrecer menos apoyo y menos comprensión hacia aquellos que sufren enfermedades mentales.

El estigma y la discriminación también influyen en las oportunidades laborales. Un análisis sistemático investigó el índice de inserción laboral: en 4 de cada 5 documentos, se mostró que se valoraba menos a aquellos que sufrían una discapacidad mental que a aquellos que tenían una discapacidad física o no padecían ningún tipo de discapacidad [5].

El problema no recae solamente en la actitud y el comportamiento de los jefes, sino que también es importante la actitud pública, que puede suponer una barrera en la búsqueda de la igualdad para las personas con enfermedades mentales [6]. Una investigación que estudió actitudes públicas recogidas en distintas encuestas a nivel nacional, concluyó que a pesar de que la concienciación sobre la eficacia de los tratamientos esté incrementando, la aceptación social de las personas con algún tipo de enfermedad mental como compañeras de trabajo no ha mejorado en los últimos 20 años [7]. Además, en tiempos económicamente complicados, como durante la recesión económica global, el estigma tiende a incrementar, y las personas con problemas de salud mental sufren una situación de desventaja todavía mayor. Un estudio realizado en 27 países de la UE reveló que la brecha de inserción laboral entre las personas con alguna enfermedad mental y aquellas sin ningún tipo de enfermedad mental no solo ha aumentado notablemente en los últimos cuatro años de la crisis macroeconómica, sino que dicha disparidad se ha acentuado especialmente en los países en los que hay un mayor estigma social [8]. Un estudio longitudinal independiente detectó un incremento en la tendencia al rechazo de las personas con problemas de depresión durante el período de recesión económica [9].

El argumento económico para poner fin al tabú de la enfermedad mental y crear un lugar de trabajo mentalmente saludable

A pesar de estos desafíos, existe una importante justificación económica, no sólo para combatir el estigma y la falta de conciencia sobre los problemas de salud mental, sino también para que los empleadores hagan inversiones significativas en programas de promoción, prevención y tratamiento de la salud mental en el lugar de trabajo. Dado que estas cuestiones están interconectadas, reducir el estigma es un paso clave para poder alcanzar un entorno laboral más saludable.

...CADA VEZ HAY MÁS PRUEBAS QUE CONSTATAN LA EFICACIA DE LAS INTERVENCIONES PARA REDUCIR EL ESTIGMA Y MEJORAR LA SALUD MENTAL ADEMÁS DE POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO DE FORMA RENTABLE... ”

Los problemas de salud mental en el trabajo se asocian con costes elevados

La necesidad de intervención se hace más obvia si analizamos los gastos asociados con los problemas de salud mental. Se sabe que las pérdidas de productividad a causa del absentismo y el presentismo relacionados con problemas de salud mental son sustanciales y parecen estar en aumento [10]. En Alemania, la contribución de los trastornos mentales destinada a las pensiones de invalidez permanente se ha triplicado en los últimos 20 años [11].

Aunque la mayoría de las pruebas proceden de países de altos ingresos, hay significativamente más personas con problemas de salud mental viviendo en países de ingresos bajos y medios. Las pruebas sobre el impacto económico que suponen los problemas de salud mental en los países de ingresos bajos y medios está creciendo, mostrando claramente que la enfermedad mental necesita ser reconocida como un problema de talla mundial.

Por ejemplo, un estudio que se centró en la depresión recogió datos de 8.000 empleados en ocho países que abarcan diversas culturas y niveles de desarrollo económico.

Nuestros análisis de estos datos revelaron que entre el 0,1% y el 4,9% del PIB de cada país se perdió debido al absentismo y presentismo en el lugar de trabajo como consecuencia de la depresión [12].

Estos hallazgos demuestran el enorme impacto que tiene la enfermedad mental en el lugar de trabajo en todos los países y culturas, tanto en términos monetarios absolutos como en relación con la proporción de la producción económica global de cada país. La enfermedad mental es claramente un tema que requiere atención, independientemente de la etapa de desarrollo económico o cultura del país.

Existen intervenciones eficaces y rentables en el lugar de trabajo

Cada vez hay más pruebas de la eficacia de las intervenciones en el lugar de trabajo para reducir el estigma y mejorar la salud mental además de la productividad de una manera rentable. Un estudio bibliográfico reciente apoya las intervenciones para combatir el estigma en el lugar de trabajo, especialmente aquellas en relación con mejoras en el conocimiento y el comportamiento de apoyo [13]. Un segundo estudio proporciona pruebas que demuestran que las intervenciones en el lugar de trabajo centradas en la prevención y el tratamiento de problemas de salud mental pueden resultar más rentables [14]. Incluso cuando los costes de investigación y tratamiento son asumidos por el empleador, las intervenciones para el tratamiento y la prevención son todavía un ahorro de costes desde la perspectiva del empleador, así como para la sociedad en su conjunto [15, 16].

Dada la alta prevalencia y las consecuencias económicas asociadas con los problemas de salud mental, los empleadores deben ser proactivos proporcionando apoyo a sus empleados. De hecho, dados los ahorros inmediatos que se derivarían de un programa de apoyo bien implementado, los empleadores deberían querer ser proactivos.

Existen varios instrumentos diseñados para ser implementados en los lugares de trabajo, pudiendo resultar útiles. Las pruebas demuestran que un ambiente laboral positivo y la existencia de gerentes dispuestos a ofrecer apoyo activamente a los empleados con problemas de salud mental están asociados con una mayor transparencia y conciencia de los problemas de salud mental y, a su vez, con una mano de obra más productiva.

A menudo será necesario un enfoque multifacético: un compromiso para crear conciencia y reducir el estigma, además de promover la salud mental y proporcionar apoyo a los empleados que lo necesiten. Ese compromiso debe provenir de la parte superior de una empresa u organización, quienes deben encargarse de promulgar políticas y procedimientos que ofrezcan apoyo y capacitación a los empleados, gerentes y demás personal.

Sara Evans-Lacko,

S.Evans-Lacko@lse.ac.uk

Unidad de Investigación de Servicios Sociales Personales,

Escuela de Economía y Ciencia Política de Londres; Instituto de Psicología, Psiquiatría y Neurociencia, Kings College, Londres.

Martin Knapp,

m.knapp@lse.ac.uk

Catedrático de Política Social en la Escuela de Economía y Ciencia Política de Londres.

Referencias

1. Corker E, Hamilton S, Robinson E, et al (2016) Viewpoint survey of mental health service users' experiences of discrimination in England 2008-2014. *Acta Psychiatr Scand* 134:6–13.
2. Lasalvia A, Zoppei S, Van BT, et al (2012) Global pattern of experienced and anticipated discrimination reported by people with major depressive disorder: a cross-sectional survey. *Lancet*.
3. M M (2010) Fair Society, Healthy Lives: Strategic review of health inequalities in England post-2010. <http://www.ucl.ac.uk/gheg/marmotreview/>.
4. Henderson C, Williams P, Little K, Thornicroft G (2012) The Time to Change programme against stigma and discrimination. Mental health problems in the workplace: changes in employers' knowledge, attitudes and practices in England 2006-2010. *Br J Psychiatry*.
5. Brohan E, Henderson C, Wheat K, et al (2012) Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry* 12:11.
6. Evans-Lacko S, Brohan E, Mojtabai R, Thornicroft G (2012) Association between public views of mental illness and self-stigma among individuals with mental illness in 14 European countries. *Psychol Med* 1–13.
7. Schomerus G, Schwahn C, Holzinger a, et al (2012) Evolution of public attitudes about mental illness: systematic review and meta-analysis. *Acta Psychiatr Scand* 125:440–52.
8. Evans-Lacko S, Knapp M, McCrone P, et al (2013) The mental health consequences of the recession: economic hardship and employment of people with mental health problems in 27 European countries. *PLoS One* 8:e69792.
9. Angermeyer MC, Matschinger H, Schomerus G (2013) Public attitudes towards people with depression in times of uncertainty: results from three population surveys in Germany. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 48:1513–8.
10. Henderson, M., Madan I (2014) Mental health and work. In: Davies, S. MN (ed) *Annu. Rep. Chief Med. Off. 2013, Public Ment. Heal. Priorities Invest. Evid.* Department of Health, London, pp 157–169.
11. Techniker Krankenkasse (2013) *Depression Atlas*.
12. Evans-Lacko S, Knapp M (2016) Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 51:1525–1537.
13. Hanisch SE, Twomey CD, Szeto ACH, et al (2016) The effectiveness of interventions targeting the stigma of mental illness at the workplace: a systematic review. *BMC Psychiatry* 16:1.
14. Hamberg-van Reenen HH, Proper KI, van den Berg M (2012) Worksite mental health interventions: a systematic review of economic evaluations. *Occup Environ Med* 69:837–45.
15. Evans-Lacko S, Koeser L, Knapp M, et al (2016) Evaluating the economic impact of screening and treatment for depression in the workplace. *Eur Neuropsychopharmacol*.
16. McDaid, D., King, D., Parsonage, M., 2011. Workplace screening for depression and anxiety disorders. In: Knapp, M., McDaid, D., Parsonage, M. (Eds.), *Mental Health Promotion and Prevention: The Economic Case*. Personal Social Services Research Unit, London School of Economics and Political Science, London, UK.
17. Evans-Lacko S, Knapp M (2014) Importance of social and cultural factors for attitudes, disclosure and time off work for depression: findings from a seven country European study on depression in the workplace. *PLoS One* 9:e91053.

¿Cómo es un lugar de trabajo mentalmente saludable?

DEPARTAMENTO DE SALUD Y
SERVICIOS HUMANOS DE LOS
ESTADOS UNIDOS, SAMHSA

Las empresas que valoran la salud de sus empleados, incluyendo su salud mental y bienestar, tienen prácticas y políticas específicas. Estas empresas pueden ser pequeñas, medianas o grandes. Entre las grandes corporaciones de los Estados Unidos abundan ejemplos destacables; sin embargo, las empresas con sólo unos pocos empleados también han encontrado formas significativas e innovadoras para conseguir ser óptimas para la salud mental. A continuación se presentan prácticas y políticas específicas propias de un lugar de trabajo respetuoso con la salud mental, muchas de las cuales se encuentran en organizaciones grandes y pequeñas.

El lugar de trabajo respetuoso con la salud mental

Recibe de la misma manera a todos los candidatos cualificados y valora la diversidad.

Incluye atención médica para tratar las enfermedades mentales con la misma urgencia que se tratan las enfermedades físicas.

Hace uso de programas y prácticas que promueven y apoyan la salud y el bienestar de los empleados y / o un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Proporciona conocimientos a los gerentes y supervisores en temas de salud mental en el lugar de trabajo, incluyendo la identificación de problemas en el trabajo que pueden indicar la angustia del trabajador y la posible necesidad de remisión o evaluación.

Garantiza la confidencialidad de la información de la salud de los empleados.

Proporciona un Programa de Asistencia al Empleado u otros recursos de referencia apropiados para ofrecer ayuda a los gerentes y a los empleados.

Da apoyo a los empleados que buscan tratamiento o que requieren hospitalización y licencia por incapacidad, incluyendo la planificación para el reincorporación al trabajo.

Garantiza la 'salida con dignidad' como una prioridad corporativa, en caso de que el trabajador tenga que dejar su empleo.

Proporciona igualdad de oportunidades en el trabajo, incluye la política de ajustes de la Ley de Americanos con Discapacidades, programas de salud y bienestar, y temas similares que promueven un ambiente de aceptación, rechazo a la estigmatización y a la discriminación en el lugar de trabajo.

Dando a conocer la salud mental con medidas elaboradas en Canadá

LOUISE BRADLEY Y JEFFREY MOAT

Esta semana, solamente en Canadá, 500.000 personas faltarán al trabajo debido a un problema de salud mental o enfermedad. Lamentablemente, podemos decir que la semana pasada sucedió lo mismo y que la próxima será similar.

Es aún más preocupante que estas cifras no incluyan a los empleados que se ausentan por enfermedad, justificando que tienen migrañas o dolor lumbar cuando en realidad sufren ansiedad o depresión pero no se atreven a decirlo. Estos trabajadores permanecen en silencio debido al estigma, que les hace temer la pérdida de su reputación, el respeto de sus colegas, o incluso su trabajo.

Afortunadamente, hay iniciativas en marcha para abordar esta seria preocupación social. De hecho, Canadá se está ganando rápidamente una reputación como líder global por su eficacia al abordar la salud mental en el trabajo.

Progresivamente, las organizaciones canadienses están realizando un pacto tácito para proteger el bienestar de sus trabajadores, ya sea físico o mental.

En definitiva, una mano de obra mentalmente más saludable se traduce en una economía nacional más rica, sea en el país que sea.

En Canadá, el 60% de los adultos pasan dos tercios de sus horas de vigilia en el trabajo. Por ello, abordar la salud mental en el trabajo es esencial para mejorar nuestras interacciones sociales.

Incorporar el bienestar mental en un plan de salud y seguridad ocupacional más amplio supone un beneficio para los empleados que puedan estar viviendo con una enfermedad mental diagnosticable. Todos somos más productivos cuando nuestra salud psicológica es buena. Ten en cuenta que una persona puede estar en excelente salud física a la vez que pueda estar lidiando un problema de diabetes.

De la misma manera, una persona que vive con un trastorno de ansiedad puede prosperar con un tratamiento y apoyo adecuados, lo cual puede incluir mantener un trabajo satisfactorio en un entorno donde se apoye su salud mental.

Sin embargo, un lugar de trabajo sólo tendrá éxito integrando la salud mental y el bienestar si dichas cuestiones se comprenden como prioridades, y para ello debe haber un compromiso por parte del empleador y del empleado.

Hay medidas concretas que pueden ser tomadas por ambas partes para avanzar hacia un mundo donde abordar la salud mental en el trabajo sea tan común como priorizar la seguridad física. Los empleadores de todo el mundo están recurriendo a la Norma Nacional de Canadá con respecto a la Salud Psicológica y la Seguridad en el Lugar de Trabajo.

Una iniciativa internacional, defendida por la Comisión de Salud Mental de Canadá (MHCC, por siglas en inglés) consiste en un conjunto de recursos, herramientas y directrices voluntarias que están redefiniendo la forma en la que los empleadores protegen la salud psicológica de sus empleados.

Con más de 35.000 descargas y un creciente interés en todo el mundo, la solución local de Canadá puede estar liderando una gran revolución.

No es nada nuevo que las personas no rindan bien si están siendo intimidadas, acosadas, sobrecargadas con trabajo, menospreciadas o mal dirigidas. Identificar estos factores como riesgos para la salud mental significa aceptar la responsabilidad de abordarlos.

Una encuesta de Ipsos Reid realizada en 5.000 empleadores en Canadá aporta unos datos concluyentes: los empleados que viven con depresión pierden cinco días menos de trabajo cada año si trabajan para una organización que implementa el Estándar. Esto es algo significativo porque solamente en Canadá, los problemas de salud mental y las enfermedades mentales representan más de un tercio de las discapacidades y dos tercios de los costes por discapacidad.

Con el tiempo, el compromiso con la salud mental en el trabajo y la toma de decisiones para apoyar esta importante cuestión comenzarán a hacer que disminuya el coste de 50.000 millones de dólares que suponen las enfermedades mentales sobre la economía canadiense. Este compromiso también ha comenzado a hacer mella en las actitudes y comportamientos perjudiciales arraigados en el estigma. Es aquí donde los programas prácticos en el lugar de trabajo como **Not Myself Today** entran en acción.

...HAY MEDIDAS QUE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDEN TOMAR PARA APRENDER SOBRE LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR, DEL MISMO MODO QUE SE PUEDEN TOMAR MEDIDAS PARA PREVENIR UN ATAQUE AL CORAZÓN... ”

Una campaña organizada por Partners for Mental Health, **Not Myself Today**, es una iniciativa con base empírica que aborda el estigma y apoya la salud mental en el trabajo al involucrar a los empleados y equiparlos para respaldar su propio bienestar mental y el de sus colegas. Desde su lanzamiento en 2013, más de 450 empresas y organizaciones de todos los tamaños y sectores (que representan a más de 350.000 empleados) han participado en este programa innovador.

Not Myself Today (Hoy yo no) tiene como objetivo normalizar el diálogo en torno a la salud mental haciendo accesible un tema potencialmente intimidante. Basándonos en que a menudo se nos dice que debemos reprimir nuestros sentimientos cuando nos sentimos raros y no estamos en nuestro terreno, **Not Myself Today** afirma que una buena salud mental implica reconocer estos sentimientos y tomar medidas para mejorar nuestro bienestar mental al igual que hacemos con nuestro bienestar físico.

Dado que sólo el 23% de los trabajadores estarían dispuestos a hablar de un problema de salud mental con su jefe, es evidente que todos tenemos un papel que desempeñar.

Las organizaciones pueden y deben involucrar y empoderar a las personas en todos los niveles, desde los altos directivos y gerentes hasta los empleados, para tomar medidas y fomentar conductas de trabajo seguras y comprensivas.

Hay medidas que cada empleado puede tomar por su propia cuenta para aprender sobre la salud mental y el bienestar, del mismo modo que se pueden tomar medidas para prevenir un ataque al corazón. Los empleados pueden hacer un esfuerzo para comprender los síntomas de un problema de salud mental, y aprender a participar en el proceso de prevención. También es importante entender que es bueno hablar sobre nuestras preocupaciones si sentimos que necesitamos apoyo. Al familiarizarse con los Programas de Asistencia para Empleados y Familias que los empleadores pueden ofrecer, descubrirá que hay muchas formas de fomentar las conversaciones sobre la salud mental, y hay muchas maneras en las que los empleados pueden ocuparse proactivamente de su bienestar mental.

Cada persona dentro de una organización tiene la responsabilidad de fomentar una cultura en la que reine la dignidad, el respeto y la integración. De hecho, la MHCC ha identificado 13 factores que afectan la salud psicológica y la seguridad de los trabajadores. Tres de ellos hacen referencia a la importancia de que los trabajadores comprendan que son "dueños" de su carrera, y que su trayectoria estará marcada por la eficacia con la que se desenvuelvan en factores tales como la gestión del trabajo u otros desafíos que puedan afectar su bienestar mental, y por lo tanto a su rendimiento.

Como dos ejecutivos experimentados que trabajan en el espacio de salud mental, reconocemos que los empleados deben ser apoyados en sus esfuerzos por líderes comprometidos que estén dispuestos a construir un ambiente de apoyo, dando ejemplo con sus acciones y con sus palabras.

La seguridad psicológica en el trabajo no es una tarea con un final marcado. No hay línea de meta. Al igual que con nuestro bienestar mental, debemos esforzarnos por mejorarla y protegerla todos los días. La salud mental en el trabajo es un compromiso permanente.

Incorporar la salud mental y el bienestar entre las prioridades de una organización es una tarea que requiere paciencia, dedicación y (no podemos dejar de hacer hincapié en esto) el apoyo claro e inequívoco de los líderes.

Louise Bradley

lbradley@mentalhealthcommission.ca
Presidenta /Directora General,
Comisión de Salud Mental de Canadá

Jeffrey Moat

JMOAT@partnersformh.ca
Presidente de Partners for Mental Health

Un problema millonario que puede ser solucionado por Empresas Americanas

ESTUDIO POR INICIATIVA DE LA ASOCIACIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO CON EL FIN DE DIFUNDIR PRÁCTICAS POSITIVAS PARA LA SALUD MENTAL.

Cada año, la depresión afecta a uno de cada 10 adultos. Este creciente problema global tiene un impacto directo en la economía, ya que la depresión a menudo se manifiesta durante los primeros años de la vida laboral, conllevando un impacto económico de 210,5 millones de dólares en los Estados Unidos. A pesar de que la depresión es una condición muy tratable, más de la mitad de las personas que la sufren no reciben tratamiento, ni siquiera en los países de altos ingresos. Al abordar la depresión de forma proactiva en el lugar de trabajo, los empleadores reducirán los gastos y, lo que es más importante, mantendrán una base de empleados más sana.

Depresión en el lugar de trabajo

El impacto de la depresión en el lugar de trabajo se manifiesta de dos maneras:

1) presentismo, en el cual el empleado está en el trabajo, pero no se siente realmente involucrado, o no está siendo productivo y 2) absentismo, referido a los días de baja de un empleado. La investigación ha revelado que el tratamiento de la depresión conlleva una reducción de entre un 40% y un 60% en el absentismo y / o el presentismo. Por eso, es importante que los empleadores sean entrenados adecuadamente para poder identificar los síntomas de la depresión y abordarlos de manera preventiva.

Qué se siente cuando se tiene depresión	Qué impresión causa a los compañeros de trabajo
Tristeza profunda	Abandono del grupo, aislamiento
Pérdida de interés en las actividades sociales	Indiferencia
Dificultades en la concentración, procesos cognitivos lentos	Aplazamiento de los trabajos, incumplimiento de los plazos
Olvidos frecuentes, problemas de memoria	Despiste o distracción frecuente
Problemas para tomar decisiones	Procrastinación, bajada de la productividad
Problemas para conciliar el sueño, o demasiadas horas de sueño	Retraso al llegar al trabajo
Sentimiento de culpabilidad, inutilidad o impotencia	Inseguridad, falta de confianza
Pérdida de energías o aumento en el cansancio	Falta de motivación, desvinculación
Irritabilidad, enfado o tendencia al llanto	Reacciones improcedentes, relaciones tensas
Cambios en el apetito y en el peso	Cambios en la apariencia física

Se sabe que los síntomas de la depresión tienen un efecto negativo en las personas, causando angustia o un deterioro significativo en la vida social, profesional y otros ámbitos importantes. De hecho, la Organización Mundial de la Salud anunció en marzo de 2017 que las tasas de depresión han aumentado en más de un 18% desde 2005, sin embargo, la mayoría de las personas que la sufren no se sienten cómodas buscando tratamiento debido al estigma y la falta de apoyo para la salud mental, lo que impide que muchas personas reciban el tratamiento que necesitan para vivir vidas saludables y productivas.

En 2014, La Auditoría del Impacto de la Depresión en el Trabajo (IDeA, en siglas en inglés) persiguió la sensibilización pública de los síntomas cognitivos propios de la depresión, la concienciación del impacto de la depresión en la capacidad para trabajar, la importancia de detectar los síntomas cognitivos como resultado de la depresión, y la necesidad de combatir el estigma asociado con la depresión. La encuesta de IDeA reveló que un sorprendente 58% de los empleados encuestados diagnosticados con depresión indicaron que no habían mencionado su enfermedad a su jefe. A menudo, la falta de formación y de sensibilización de la depresión entre los empleadores da lugar a una falta de apoyo hacia los trabajadores. Esta es la razón por la cual es esencial tener una iniciativa que fomente el diálogo sin tapujos sobre la depresión, para así poder reducir el estigma y animar a la gente a buscar ayuda.

LA INICIATIVA DE LA RIGHT DIRECTION

Para ayudar a reducir el impacto de la depresión en el bienestar de las personas y en los negocios, la Asociación de la Salud Mental en el Lugar de Trabajo (programa de la Asociación Americana de Psiquiatría y Salud de los Empleadores, una coalición nacional de directivos con sede en Ohio) creó la Right Direction, una iniciativa pionera y gratuita con el propósito de:

- [1] Fomentar la sensibilización sobre la depresión en el lugar de trabajo y su impacto en la productividad.
- [2] Promover el reconocimiento temprano de los síntomas.
- [3] Reducir el estigma en torno a la enfermedad mental.



Como parte de la iniciativa, los empleadores tienen acceso a un marco personalizado de herramientas para aumentar la concienciación y ayudar a mejorar las relaciones entre los empleados. Estas herramientas incluyen los siguientes materiales:

- Un plan de implementación progresivo que incluye presentaciones para educar a los directivos sobre la necesidad de atender la depresión y la importancia de la salud mental como un factor clave en el negocio.
- Material didáctico e información para aumentar la concienciación de los empleados y ayudar a iniciar el diálogo sobre salud mental.
- Recursos promocionales correspondientes y atractivos como carteles, copias de la intranet, plantillas de PowerPoint y una página web de empleados que destaque los recursos disponibles aportados por la iniciativa.

La iniciativa ayuda a los empleados a mejorar su rendimiento, productividad y satisfacción en el trabajo, mientras que los jefes podrán sacar el máximo provecho de su mano de obra disminuyendo la discapacidad y la salida de empleados valiosos.

Qué puede lograrse utilizando el programa de The Right Direction

Cerca de 4.000 empleadores han accedido a la Biblioteca de Materiales de la Right Direction desde el comienzo de la iniciativa, lo que ha supuesto un aumento en la concienciación sobre la depresión y ha logrado un mayor compromiso en apoyo y tratamiento a través de Programas de Asistencia a Empleados (EAPs, en sus siglas en inglés) y tratamientos para la salud mental.

Por ejemplo, en 2013, la Kent State University (KSU), una universidad pública de investigación ubicada en Kent, Ohio, y que emplea a más de 6.000 miembros académicos y administrativos, lanzó un programa de bienestar estratégico con cinco años de duración, incluyendo las iniciativas de la Right Direction. La KSU hizo uso de su programa de asistencia a empleados, *IMPACT Solutions*, para poner en funcionamiento la iniciativa de la Right Direction entre sus empleados utilizando:

- *IMPACT Solutions* para proporcionar 36 sesiones de educación y capacitación en todos los campus, de las cuales se beneficiaron más de 400 gerentes y empleados.
- La iniciativa de Right Direction y las *IMPACT Solutions* en 10 ferias de inscripción abierta, atendiendo a 800 personas, y en un evento de agradecimiento a los empleados al que asistieron 1.600 empleados.
- Comunicaciones incluyendo una actualización mensual de la gestión, artículos del boletín de bienestar, y correos electrónicos mensuales de bienestar de parte de La Right Direction y de *IMPACT Solutions*.

Los resultados de estos esfuerzos, además de asegurar el interés de los empleados, incluyeron

- Un **incremento en la tasa de utilización** de los EAP alcanzando un récord histórico del 32%
- Un **aumento del 15% al 24%** en el número de personas que afirmaron que los Programas de Asistencia a Empleados de la KSU fueron una prioridad para su salud mental en el año 2015.
- Un **aumento del 10% en las visitas de páginas web** relacionadas con la salud mental en 2015.
- Una **reducción significativa en la utilización de salas de urgencias** y hospitalizaciones por problemas relacionados con la depresión.
- Un **ahorro significativo cada año** en gastos relacionados con la salud para empleados con depresión.

Desde la diabetes hasta el abandono del tabaquismo, durante años los dirigentes han desarrollado y perfeccionado propuestas de bienestar que tienen un impacto sobre los resultados laborales. La incorporación de información y recursos como los disponibles a través de La Right Direction conforman una parte importante del bienestar individual en los programas de asistencia a los empleados: la salud mental.

CIFRAS Y DATOS DE EEUU

Más del cuádruple

Los investigadores han descubierto que la ausencia, la discapacidad y la pérdida de productividad como resultado de la depresión, suponen un coste para los dirigentes cuatro veces mayor que el coste del tratamiento médico para los empleados.

400 Millones

Se estima se pierden 400 millones de días de trabajo cada año a causa de la depresión.

80%

Hasta el 80 por ciento de los pacientes con depresión que son tratados muestran una mejoría en sus síntomas, por lo general entre las primeras cuatro y seis semanas desde el comienzo de la medicación, psicoterapia, interacción con grupos de apoyo o una combinación de estos métodos.

Casi el 86%

Casi el 86 por ciento de los empleados que recibieron tratamiento para la depresión con antidepresivos lograron un mejor rendimiento laboral.

Para obtener más información sobre la iniciativa de *The Right Direction*, visite RightDirectionforMe.com. *The Right Direction* es una iniciativa de la Asociación para la Salud Mental en el Trabajo, un programa de la Asociación Estadounidense de Psiquiatría y la Coalición de Salud de los Empleados, Inc., con el apoyo de Takeda Pharmaceuticals U.S.A., Inc. (TPUSA) y Lundbeck U.S.

Referencias

1. Kessler RC, Chiu WT, Demler O, Walters EE. Prevalence, severity, and comorbidity of twelve-month DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication (NCS-R). *Archives of General Psychiatry*, junio de 2005; 62(6):617-27.
2. Greenberg, Paul et al. The Economic Burden of Adults With Major Depressive Disorder in the United States (2005 and 2010). *Journal of Clinical Psychiatry*. Febrero de 2015.
3. World Health Organization, Communications. (2017, March 30). "Depression: let's talk" says WHO, as depression tops list of causes of ill health [Informe de prensa]. Consultado el 27 de abril de 2017, de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2017/world-health-day/en/>
4. Dunlop D. D., Manheim L. M., Song J., Lyons J. S., Chang R. W. Incidence of Disability Among Pre-retirement Adults: The Impact of Depression. *American Journal of Public Health*. 2005; 95: 2003–2008. doi: 10.2105/AJPH.2004.050948.
5. Simon, G. E., D. Revicki, et al. Recovery from Depression, Work Productivity, and Health Care Costs Among Primary Care Patients. *General Hospital Psychiatry*. 2000;22(3): 153-62.
6. Claxton, Ami J. MS, PhD; Chawla, Anita J. PhD; Kennedy, Sean BS. Absenteeism Among Employees Treated for Depression. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 1999; 41(7): 605-611.
7. Substance Abuse and Mental Health Services Administration. Resultados de la Encuesta Nacional sobre el consumo de medicamentos y la salud de 2014: Recibo de servicios para problemas de conducta relacionados con la salud mental. NSDUH, HHS Publicación número SMA 15- 4927. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2015. Extraído de: <http://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/NSDUH-DR-FRR3-2014/NSDUH-DR-FRR3-2014/NSDUH-DRFRR3-2014.pdf>
8. World Health Organization, Communications. (2017, March 30). "Depression: let's talk" says WHO, as depression tops list of causes of ill health [Informe de prensa]. Consultado el 27 de abril de 2017, de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2017/world-health-day/en/>
9. Ng, A. (2014). Impact of Depression at Work Audit (IDeA Survey) (Survey). Ipsos Healthcare. Doi:14-041417-0
10. Bendt ER et al. Workplace performance effects from chronic depression and its treatment. *Journal of Health Economics*. Octubre de 1998, pp. 511-535.
11. Merikangas KR, Ames M, Cui L, et al. The Impact of Comorbidity of Mental and Physical Conditions on Role Disability in the U.S. Adult Household Population. *Archives of General Psychiatry*. 2007;64(10):1180–1188. PubMed doi:10.1001/ Archpsyc.64.10.1180.
12. Instituto Nacional de Salud Mental de los Estados Unidos, What to do when an employee is depressed: a guide for supervisors. Publicación del NIH número 96-3919, Rockville MD 1996.
13. Finkelstein, S., Berndt, E., Greenberg, P., Parsley, R., Russell, J., & Keller, M. Improvement in Subjective Work Performance After Treatment of Chronic Depression: Some preliminary results. *Boletín de Psicofarmacología*, 32 (1996), 33-40.

Por qué los empleados necesitan hablar sobre su salud mental en el lugar de trabajo

JOSEPH RAUCH

El lugar de trabajo es el entorno más apropiado para hablar sobre la salud mental y la enfermedad, sin embargo, es el último lugar donde esperamos escuchar algo al respecto.

Los empleados tienen miedo de discutirlo con sus compañeros de trabajo y con sus jefes. No quieren perder sus puestos de trabajo ni arriesgarse a ser juzgados por futuros jefes o por sus propios compañeros. El estigma en torno a la enfermedad mental los mantiene en silencio.

Los empleadores son quienes tienen la oportunidad de cambiar este clima de temor con respecto a la salud mental en el lugar de trabajo. Sin embargo, rara vez lo hacen. Aproximadamente el 85% de los trabajadores con algún tipo de enfermedad mental no están diagnosticados o no reciben tratamiento.

Hay un montón de razones para que decidan dar el paso. Los problemas de salud mental suponen un coste a los empleadores de más de 100 mil millones de dólares y 217 millones de días de trabajo perdidos cada año. Al abordar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo y al invertir en asistencia para la salud mental para los trabajadores, lo más seguro es que aumente la productividad y la retención de empleados.

Sin embargo, la cuestión va más allá de mejorar el lugar de trabajo. He aquí algunas de las razones por las que invertir en el tratamiento de la salud mental y hablar de la salud mental en el lugar de trabajo es beneficioso para todos y para todo.

Contribuir a que la gente sea feliz, más productiva y tenga más confianza en sí misma.

Digamos que hay un empleado al que le han diagnosticado un trastorno de pánico y sufre ataques de pánico durante el trabajo, tanto que a veces sale corriendo de las reuniones sudando la gota gorda.

Si esta persona trabaja en un ambiente donde no se siente cómodo hablando de su trastorno de pánico, la situación podría empeorar. Puede que acabe por no buscar tratamiento y entonces su rendimiento bajará hasta el punto de que sus jefes se planteen despedirlo.

En un lugar de trabajo donde sienta que puede hablar con su jefe sobre el tema, la situación podría cambiar. El jefe podría encargarse de recomendar maneras de lidiar con el trastorno de pánico en la oficina. Podrían trabajar juntos para crear un plan que haga que el rendimiento del empleado mejore y así se sienta más valioso para la empresa. Estos resultados mejorarían su felicidad y su confianza en sí mismo.

Rompiendo el estigma de la enfermedad mental.

Imagine una mujer que tiene depresión. Una tarde habla con un terapeuta, y le dice que no tiene por qué avergonzarse de su problema. Tiene la suerte de tener familiares, amigos y una pareja que la ayudará a luchar contra ese estigma, aceptando su depresión.

Después se va a trabajar por la mañana. En el trabajo nadie habla sobre la enfermedad mental. Es como si no existiera.

Las pocas veces que escucha hablar del tema, las conversaciones no son positivas. Sus compañeros de trabajo no saben lo que realmente significa tener depresión y no actúan con sensibilidad. Acusan a la gente de usar la enfermedad mental como una excusa para ser vaga o recibir un tratamiento especial.

Ella quiere confiar en la palabra de su terapeuta y de sus seres queridos cuando le dicen que su enfermedad mental no es una debilidad. Para ella es difícil creerlo cuando se siente incomprendida en su trabajo. Ninguna de las personas con las que pasa la mayor parte del tiempo le dice que no hay nada malo en ella, que no pasa nada por que tenga depresión.

Cuando la gente quiere ver sus problemas de salud mental de una manera positiva, necesitan ánimos y aceptación en todos los entornos de su vida. La falta de tolerancia y las críticas no constructivas pueden dificultar la lucha contra el estigma de la enfermedad mental.

Crear una cultura de aceptación.

Ahora imagine el entorno ideal: los empleadores revelan sus problemas de salud mental a los empleados, hacen presentaciones sobre la salud mental y animan a la gente a atreverse a hablar sobre sus problemas mentales sin presiones.

....HAY MUCHA GENTE QUE ESTARÍA DISPUESTA A RENUNCIAR A UN AUMENTO EN EL SUELDO A CAMBIO DE TRABAJAR EN UNA COMPAÑÍA DONDE SE GARANTICE QUE SE ACEPTARÁ SU ENFERMEDAD MENTAL... ”

El filántropo Adam Shaw crea este ambiente en su lugar de trabajo al admitir que tiene un trastorno obsesivo compulsivo y al estar dispuesto a hablar sobre ello con el personal. Shaw también escribió un libro junto con otro autor: "Desencadenando un cambio: TOC, ansiedad, ataques de pánico y depresión relacionada - el enfoque definitivo para la supervivencia y la recuperación."

Shaw anima a los empleados a hablar abiertamente sobre sus problemas de salud mental o por lo menos a compartir las rarezas que los hacen únicos. El objetivo es hacer que los empleadores sientan la obligación de tratar la salud mental y de ayudar a las personas a ver la enfermedad mental como "una condición humana normal".

Prácticas como las de Shaw crean una cultura de aceptación que beneficia a todos, según la consultora de salud mental Nancy Spangler.

Spangler se encargó de organizar presentaciones en las que hubo empleadores que hablaron sobre sus experiencias con la enfermedad mental.

"La gente no sabía que su jefe había luchado contra una enfermedad mental y había recibido tratamiento", dijo Spangler.

Dos meses después de que sus clientes empezaran a abordar la salud mental y la enfermedad en el lugar de trabajo, se produjo un aumento en el número de empleados que buscaron tratamiento, incluyendo psicoterapia y medicación. Reducir el estigma de la terapia fue un resultado adicional inesperado, fruto del ambiente abierto en temas de salud mental.

Una buena cultura empresarial atrae a más empleados y ayuda a mantener a los actuales.

Algunos de los empleados con más talento y potencialmente valiosos en el mundo tienen una enfermedad mental. Si los empleadores quieren contratarlos antes que otras empresas, deben tener en cuenta que es importante mantener la reputación de aceptar las condiciones de salud mental.

Hay mucha gente que estaría dispuesta a renunciar a un aumento en el sueldo a cambio de trabajar en una compañía donde se garantice que se aceptará su enfermedad mental. Esto puede ser una ventaja al competir contra empresas con presupuestos más grandes.

Los empleados que ya están dentro de la compañía también son más propensos a quedarse con una empresa que se ocupa de sus necesidades de salud mental y crea un ambiente donde se puede hablar abiertamente sobre la enfermedad mental y la terapia. Es una táctica para mantener empleados que los empleadores deberían probar.

Al crear un ambiente donde la gente pueda hablar abiertamente sobre sus problemas de salud mental y los posibles tratamientos, podremos reducir este estrés. Esto tendrá un impacto positivo en nuestras vidas dentro y fuera del trabajo y, además, esto supondrá un alivio para nuestros familiares y amigos.

Disminuir el aislamiento social y hacer que la gente se sienta más integrada.

Las enfermedades mentales pueden hacer que la gente se sienta aislada. Puede que no estén yendo al terapeuta y puede que no conozcan a nadie que entienda o acepte su enfermedad. La soledad puede agravar enfermedades como la depresión.

Los empleadores pueden evitar este aislamiento animando a los empleados con problemas de salud mental a relacionarse con otras personas que tengan problemas similares. Crear un ambiente donde la gente pueda hablar de la enfermedad mental abiertamente impedirá esta sensación de aislamiento.

"Todos queremos formar parte de un grupo social", según la psicóloga Lauren Callaghan, quien también es autora de "Desencadenando el cambio". "Cualquier cosa que amenace nuestra inclusión social es una amenaza para nuestro bienestar".

La inclusión social en el lugar de trabajo hace que la gente se sienta más feliz y la enfermedad mental no debe ser un impedimento para ello.

Es la dirección en la que tiene que avanzar nuestra sociedad.

Hace tan solo unas décadas era raro que las personas no heterosexuales revelaran su orientación sexual en el lugar de trabajo. Les preocupaba que los despidieran o no se sentían cómodos para revelarlo en el trabajo.

Ahora es algo común que las personas del colectivo LGBT no tengan problemas para hablar sobre su orientación sexual en el lugar de trabajo, el miedo ha disminuido.

Puede que la enfermedad mental sea un tema distinto de la orientación sexual, pero la idea de tener la libertad de poder hablar abiertamente sobre todo lo que te hace ser quien eres (y hacerlo en todas las partes de tu vida) es la misma. Ya es hora de que todos tengamos esa libertad y el camino hacia ella comienza en el lugar de trabajo.

Esta es la tercera parte de una serie sobre salud mental y enfermedad en el lugar de trabajo. Las dos primeras partes se pueden encontrar en una publicación del Huffington Post en inglés:

1. What Happened When I Told My Boss I was struggling with Mental Illness (Lo que pasó cuando le dije a mi jefe estaba teniendo problemas de salud mental).
2. What Happens When People Reveal Their Mental Illness to Their Boss (Lo que pasa cuando la gente le revela que tiene una enfermedad mental a su jefe).

Joseph Rauch

joseph.rauch@talkspace.com

Redactor en @Talkspace, Aspirante a Autor

EL RETO

Los empleos y las carreras son algo importante en nuestras vidas. Además, ser fuentes de ingresos nos ayudan a cumplir nuestros objetivos personales, relacionarnos con otras personas y ser de utilidad para la sociedad. También contribuyen al desarrollo de una población europea sana. Sin embargo, el ritmo y el método de trabajo está en constante cambio y esto puede hacer que los trabajos sean los causantes un aumento en la tensión emocional.

Las pruebas, cada vez más notables, demuestran que una serie de problemas de salud mental en el lugar de trabajo como el estrés laboral, los problemas para compaginar la vida personal y laboral, el acoso y la violencia, tienen un impacto muy negativo sobre los trabajadores, además de suponer importantes costes para la sociedad y entorpecer la productividad. El estrés prolongado relacionado con el trabajo, por ejemplo, puede afectar drásticamente la salud física. La preocupación constante con las responsabilidades del trabajo a menudo conduce a los malos hábitos alimenticios y a la falta de ejercicio físico, lo que conduce a problemas de peso, presión arterial alta y niveles elevados de colesterol. A veces, el agotamiento que puede conducir a la depresión que, a su vez, guarda relación con otros problemas de salud como las enfermedades del corazón, los derrames cerebrales, la obesidad, los trastornos alimenticios, la diabetes y distintos tipos de cáncer. La depresión crónica también reduce la inmunidad a otros tipos de enfermedades e incluso puede contribuir a la muerte prematura.

La depresión en el lugar de trabajo es una de las principales causas de la pérdida de productividad laboral, ausencia por enfermedad y jubilación anticipada. Tengamos en cuenta las siguientes estadísticas de la Unión Europea:

- La depresión en el lugar de trabajo es una de las principales causas de la pérdida de productividad laboral, ausencia por enfermedad y jubilación anticipada; también se descubrió que una de cada diez personas que se retiraron del trabajo lo hicieron por problemas de depresión y alrededor de 350 millones de días laborables se pierden en la UE cada año debido al estrés y la depresión.
- Los trastornos mentales son muy frecuentes en Europa y suponen una carga importante para quienes la sufren, para la sociedad y para la economía. Representan el 22% del total de personas discapacitadas en la UE.

Los costes financieros totales de los trastornos mentales, incluidos los costes médicos directos e indirectos derivados de la atención y la pérdida de productividad ascienden a más de 450 000 millones de euros al año en la UE.

El estigma también es gran parte del problema. La falta de conocimiento sobre los problemas de salud mental o la enfermedad mental contribuye a las ideas preconcebidas, las percepciones erróneas y los temores. Los empleados que se enfrentan a desafíos de salud mental a menudo eligen sufrir en silencio y/o rechazar la ayuda en lugar de plantarle cara al estigma y a la discriminación.

LA OPORTUNIDAD

Un buen ambiente en el lugar de trabajo, además de unas buenas prácticas de gestión psicosocial, contribuyen considerablemente al éxito de la organización. Se ha observado que mejora la sensación de bienestar y la satisfacción general entre los empleados, la calidad del servicio y la consecuente satisfacción del cliente y, además, refuerza la reputación en la comunidad y aumenta la fama de la marca.

La salud mental y el bienestar de la mano de obra son un elemento clave para conseguir un buen nivel de productividad y ser innovadores en Europa, además de ser un activo fundamental para las empresas. No hay duda de que una amplia variedad de condiciones de trabajo tiene un impacto directo sobre la salud, para bien o para mal. Los jefes pueden hacer una contribución importante al bienestar de la sociedad a través de sus decisiones; por lo tanto, las empresas tienen un papel importante que desempeñar, no sólo como empleadores, sino también como defensores de la salud en la sociedad

Entre las muchas iniciativas europeas para abordar esta cuestión, la CE formó el Pacto Europeo sobre Salud Mental y Bienestar. Se establecieron una serie de recomendaciones para incorporar iniciativas sólidas de gestión de la salud de los empleados que incluyeran programas de promoción de la salud o de bienestar en las estrategias corporativas y de atención de la salud.

El papel del Consejo Europeo del Cerebro.

Fomentar una mano de obra saludable es un tema transversal que está presente en los tres pilares en los que le CBE está basando su misión: 1) impulsar la educación y la concienciación, 2) promover la prevención y el tratamiento y 3) estimular la innovación. Los dos primeros pilares son particularmente relevantes, ya que la educación y la sensibilización, así como los temas de prevención son los elementos clave.

El CBE está firmemente convencido de que la salud mental y el bienestar de la mano de obra son elementos fundamentales para la productividad y la innovación en la UE. Además, el empleo no sólo implica crear más puestos de trabajo sino también mejorarlos, por lo que deberían tenerse en cuenta las recomendaciones y adoptar medidas preventivas para mejorar el bienestar de la mano de obra. Esto debe hacerse en colaboración con las personas involucradas, incluidos los empleadores y las organizaciones de empleados, para que se apliquen en las políticas de recursos humanos en el lugar de trabajo.

Con este propósito, el CBE le ha dado una gran importancia a la promoción y sensibilización de la salud mental en el lugar de trabajo. Además de participar en campañas de salud en el lugar de trabajo de la OSHA en la UE y en otras funciones de asesoramiento o asociación. En 2016 el CBE inició su propia campaña de salud mental en el lugar de trabajo, llamada *Not Myself Today*, importada de Canadá y en fase experimental en Europa.

La iniciativa.

El CBE cree que hay una gran oportunidad para profundizar en la "mayoría silenciosa" que sufre las enfermedades mentales en el lugar de trabajo pero no se atreve a hablar de ello y conseguir un mayor alcance de la educación en salud mental.

Nosotros no hemos sido los primeros en tratar el tema del diálogo sobre la salud mental en el lugar de trabajo; sin embargo, queremos fortalecerlo, y hacer que todos los empleados se sientan seguros y cómodos en su entorno.

Not Myself Today (Yo hoy no) se incorporó en los lugares de trabajo en Canadá en 2013 con el fin de alentar a los jefes y a los empleados para mejorar la salud mental en el trabajo, y ahora se pondrá a prueba y se desplegará por toda Europa. En los últimos tres años, la campaña ha informado, contratado, movilizado y se ha asociado con personas y organizaciones para contribuir a la mejora de la salud mental. A través de esta iniciativa, las empresas y organizaciones europeas recibirán recursos y herramientas indicadas para organizar eventos y actividades que involucren a los empleados, con el objetivo de reducir el estigma y fomentar conductas de aceptación y apoyo para la salud mental y para aquellos que se enfrentan a enfermedades mentales.

Es vital que los portavoces de las principales empresas y organizaciones, además de los legisladores y los líderes, contribuyan a la concienciación a través de campañas de ayuda a los empleados y empleadores para que comprender mejor lo que es la salud mental, reducir el estigma y fomentar un ambiente de trabajo seguro, abierto y de apoyo.

SECCIÓN 3

EMPLEADOS



El estrés relacionado con el trabajo afecta a los trabajadores de todas las profesiones tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Puede dañar gravemente no sólo la salud de los trabajadores, sino también, y con demasiada frecuencia, el bienestar de sus familias.

GUY RYDER, DIRECTOR GENERAL DE LA OIT



Signos de un lugar de trabajo saludable

MENTAL HEALTH AMERICA

Si usted se siente financieramente tenso, cree que su creatividad está frustrada, se siente estancado en su trabajo, o simplemente está aburrido, seguro que no se siente cómodo. Ya que pasamos gran parte del tiempo en el trabajo, es importante encontrar un ambiente saludable y gratificante para nuestra salud física y mental. Dependiendo de la situación, puede que esté buscando activamente un empleo o simplemente sienta que no avanza en su trabajo actual. Sea cual sea el caso, hay pasos que usted puede seguir para sacarle el máximo partido a su situación.

Dese cuenta de lo que le gusta y lo que no.

¿Qué es lo que le apasiona? ¿Qué es lo que más le satisface? ¿Cuáles considera que so sus fortalezas? Si lo que más le llena es trabajar con animales, la industria del servicio seguramente no le ofrezca esa posibilidad. Por otro lado, puede que el sector del servicio sea el más adecuado para una persona extrovertida. Tómese su tiempo para reflexionar y decidir qué es lo que más disfruta. También le puede ser útil hablar sobre ello con sus seres queridos. Aunque usted es quien mejor sabe lo que quiere, a veces la opinión de los demás nos puede ayudar a darnos cuenta de cualidades que no nos habíamos dado cuenta de que teníamos.

Analice sus necesidades actuales.

Tómese un tiempo para averiguar qué es lo que más le gusta, al igual que también debería tomarse un tiempo para darse cuenta de qué es lo que más problemas le trae, y así podrá empezar a abordar el problema. ¿Ha habido algún cambio en su lugar de trabajo que ahora está afectando a su satisfacción laboral? ¿Se pueden corregir esos problemas? ¿Está aburrido y necesita un desafío o siente que está trabajando en exceso? ¿Se siente acosado en el trabajo? En vez de dejar su trabajo, puede que lo que necesite sea hablar sobre tus preocupaciones con un supervisor. También puede que sea útil hablar sobre cómo aprovechar mejor el tiempo y sobre cómo su compromiso con la empresa podría mejorar su experiencia. Ya sea ajustando su horario, asumiendo más responsabilidades o pidiendo ayuda, una breve conversación podría tener un gran impacto en su trabajo.

Céntrese en las habilidades que pueda aprender o mejorar.

Si por alguna razón no pudiera cambiar su trabajo, puede centrarse en aprender maneras de desarrollar y mejorar sus capacidades. Si va a permanecer en el mismo puesto de trabajo hasta que pueda encontrar uno nuevo o si su objetivo es avanzar dentro de la empresa, trate de sacarle el máximo partido a su tiempo, no sólo para ser de mayor utilidad en el puesto en el que está, sino también para tener más que ofrecer en futuros puestos de trabajo.

Busque oportunidades externas como voluntariado o formación.

Si se siente agobiado por la falta de oportunidades en el trabajo o necesita más experiencia en el sector en el que trabaja, puede que le venga bien aprovechar oportunidades externas como el voluntariado y la formación. Mientras que mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal puede resultar estresante, una mejora en su formación o la obtención de experiencia adicional fuera del trabajo podría traer consigo nuevas oportunidades en su carrera. Además, algunos empleadores ofrecen compensaciones por trabajo voluntario o subvencionan cursos de formación.

Busque trabajo nuevo.

Si está en un ambiente de trabajo poco saludable o en una situación que parece no mejorar, puede que la mejor opción sea buscar un nuevo puesto de trabajo. Aunque puede llevar su tiempo, encontrar un trabajo satisfactorio reducirá el riesgo de los peligros relacionados con los lugares de trabajo insalubres.

La salud mental en el lugar de trabajo: agotamiento y estrés

PROF DR. SABINE BÄHRER-KOHLER

La salud mental en el lugar de trabajo es un asunto a tratar que predomina cada vez más.

Un lugar de trabajo mentalmente saludable es algo fundamental en todos los negocios. Sin embargo, los problemas de salud mental son algo común en el lugar de trabajo y son una de las principales causas de ausencia por enfermedad (Mental Health Foundation UK 2017a). Se estima que un 8% de la población activa tiene un trastorno mental diagnosticable (Dewa et al., 2004) y alrededor del 14% tiene problemas de salud mental en el lugar de trabajo (Mental Health Foundation UK 2017b). La OCDE publicó datos similares sobre las poblaciones en edad laboral; y de entre las personas que tienen trastornos mentales clínicos, aproximadamente el 5% tiene trastornos mentales graves y el 15% tiene trastornos mentales moderados (OCDE, 2012).

Dado que la salud mental y física están relacionadas (Wang et al., 2010), la mala salud mental y los factores de estrés relacionados con el trabajo pueden ser determinantes y contribuir a una serie de enfermedades físicas (Rajgopal 2010).

Estrés en el trabajo.

Hoy en día el estrés relacionado con el trabajo es uno de los mayores desafíos de la salud mental y de la salud en general. Hay muchos estudios que documentan los altos niveles de estrés en el lugar de trabajo. Solamente en Europa se estima que la mitad de los trabajadores consideran que el estrés es algo común en su lugar de trabajo y que el estrés contribuye a alrededor de la mitad de todos los días de trabajo perdidos por absentismo (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017).

El agotamiento (o burnout) es un problema predominante.

El agotamiento es un problema de talla prácticamente mundial y cada vez más común, aunque no se plantea ni uniformemente ni consistentemente (Bährer-Kohler 2012). De manera muy común se documenta en las condiciones laborales y en los grupos de ocupación específicos (Innstrand et al., 2011), donde se asocia con el estrés. El agotamiento puede documentarse como una condición basada en desgaste prolongado de las energías de un individuo (Shirom 1989) y a menudo a causa de la falta de sentimiento de realización, agotamiento emocional, sensación de insuficiencia y despersonalización (Santen et al., 2010).

Agotamiento y estrés en el trabajo.

La fatiga puede estar reforzada e influenciada por las siguientes razones:

- Altos niveles de trabajo y complejidad (Györfy et al., 2016).
- La presión temporal (Kaschka et al., 2011).
- Los conflictos laborales, problemas de liderazgo y de colaboración (Lahana et al., 2017).
- El acoso en el trabajo (Allen et al., 2015).
- La falta de control (Santen et al., 2010).
- La falta de autonomía (Kimo Takayesu et al., 2014).
- Una reducción de los recursos laborales (Ten Brummelhuis et al., 2011).
- La falta de satisfacción en el trabajo (Zhou et al., 2017).

¿Qué se puede hacer por un lugar de trabajo mentalmente saludable?

Algunas de las opciones para los empleados:

- Desarrollar una conciencia propia y cuidarse a uno mismo (Sánchez-Reilly et al., 2013).
- Formarse para poder entender mejor la salud mental (Krasner et al., 2009).
- Hacer ejercicio y dedicar tiempo a las actividades de ocio (Kaschka et al., 2011).
- Promover los recursos (Bakker et al., 2005).
- Mantener y mejorar las relaciones sociales (Gray-Stanley & Muramatsu, 2011).
- Breves intervenciones (Bährer-Kohler 2011)
- Conseguir un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar (Shanafelt et al., 2012).

Opciones para los empleadores y equipos de Recursos Humanos:

- Valorar a los empleados y a los trabajadores (NICE 2015).
- Crear un entorno de apoyo (NICE 2015, p.8).
- Identificar los síntomas del agotamiento (Maslach & Leiter 2008).
- Crear una cultura institucional que refleje sistemas de valores y de creencias (NICE 2015, p.8),
- Promover los recursos laborales (Vander Elst et al., 2016) frente a las demandas de empleo (NICE 2015),
- Respetar y conciliación un equilibrio entre la vida familiar y laboral a través de buenas prácticas (Comisión Europea 2017, NICE 2015),
- Prevenir el acoso (Allen et al., 2015),
- Promover el control del estrés (Günthner & Batra 2012),
- Intervenciones (Awa et al., 2010),
- Formación en el lugar de trabajo (Ladegard 2011), y
- Apoyo mediante la supervisión (McGilton et al., 2007).

Otros de los aspectos importantes relacionados con la salud mental y el bienestar incluyen la estigmatización, la marginación y las barreras sociales (OMS Europa 2010) incorporadas entre los aspectos culturales, mitos y otras creencias generalizadas sobre salud mental (Choudhry et al., 2016). Una buena salud y una buena salud mental mejoran la calidad de vida, el compromiso y la productividad en el trabajo, lo que a su vez promueve el crecimiento económico, la estabilidad económica y el empleo (véase McDaid, 2008 en WHO Europe 2010). El empleo es y será una fuente de ingresos principal para la mayoría de la gente (McDaid, 2008). Los gobiernos y otras entidades que tienen cierta responsabilidad deben ser animados a desempeñar un papel fundamental en este contexto (véase McDaid, 2008).

Referencias

- Allen, B.C., Holland, P., Reynolds, R. (2015). The effect of bullying on burnout in nurses: the moderating role of psychological detachment. *Journal of Advanced Nursing*, Feb; 71(2):381-90.
- Awa, W.L., Plaumann, M., Walter, U. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, Feb; 78(2), 184-190.
- Bährer-Kohler, S. (2011). BUSH. Handout zum lösungsorientierten Burnoutprogramm. <http://www.stress-burnout.ch>. (Consultado el 22 de abril de 2017).
- Bährer-Kohler, S. (2012). *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*. Springer.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, Apr; 10 (2),170-180.
- Choudhry, F.R., Mani, V., Ming, L.C., Khan, T. M. (2016). Beliefs and perception about mental health issues: a meta-synthesis. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12: 2807-2818.
- Dewa, C.S., Lesage, A., Goering, P., Craveen, M. (2004). Nature and prevalence of mental illness in the workplace. *Healthcare Papers*, 5(2):12-25.
- EU Commission (2017). Reconciliation between work and private life. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/economic-growth/index_en.htm. (Consultado el 22 de abril de 2017).
- European Agency for Safety and Health at Work (2017). Psychosocial risks and stress at work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>. (Consultado el 23 de abril de 2017).
- Gray-Stanley, J.A., Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, mayo-junio; 32(3), 1065-1074.
- Günthner, A., Batra, A. (2012). Prevention of burnout by stress management. *Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz*, Feb; 55(2):183-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22290161>. (Consultado el 22 de abril de 2017).
- Györfy, Z., Dweik, D., Girasek, E. (2016). Workload, mental health and burnout indicators among female physicians. *Human Resources for Health*, 14: 12.
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Falkum, E., Aasland, O.G. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Oct; 84(7), 813-824.
- Kaschka, W. P., Korczak, D., Broich, K. (2011). Burnout: a Fashionable Diagnosis. *Deutsches Aertzteblatt Int.*, 108(46), 781-787.
- Kimo Takayesu, J., Ramoska, E.A., Clark, T.R. et al. (2014). Factors associated with burnout during emergency medicine residency. *Academic Emergency Medicine*, Sep; 21(9):1031-5.
- Krasner, M.S., Epstein, R.M., Beckman, H. et al. (2009). Association of an Educational Program in Mindful Communication With Burnout, Empathy, and Attitudes Among Primary Care Physicians. *Clinician's corner. JAMA*, 302(12), 1284-1293.
- Ladegard, G. (2011). Stress management through workplace coaching: the impact of learning experiences. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 9, 1, 29-43.
- Lahana, E., Papadopoulou, K., Roumeliotou, O. et al. (2017). Burnout among nurses working in social welfare centers for the disabled. *BMC Nursing*, Mar 23; 16:15.
- Maslach, Ch., Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- McDaid, D. ed./ European Communities (2008). Mental health in workplace settings. Consensus paper. Luxembourg, European Commission. http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/consensus_workplace_en.pdf. (Consultado el 22 de abril de 2017).
- McGilton, K.S., Hall, L.M., Wodchis, W.P., Petroz, U. (2007). Supervisory support, job stress, and job satisfaction among long-term care nursing staff. *The Journal of Nursing Administration*, Jul-Aug; 37(7-8): 366-72.
- Mental Health Foundation (2017a). Mental health in the workplace. <https://www.mentalhealth.org.uk/our-work/mental-health-workplace>. (Consultado el 23 de abril de 2017).
- Mental Health Foundation (2017b). Mental health statistics: mental health at work <https://www.mentalhealth.org.uk/statistics/mental-health-statistics-mental-health-work>. (Consultado el 21 de abril de 2017).
- NICE- National Institute for Health and Care Excellence (2015). Workplace health: management practices. <https://www.nice.org.uk/guidance/ng13/resources/workplace-health-managementpractices-1837269751237> (Consultado el 21 de abril de 2017).
- OECD (2012). Sick on the job? myths and realities about mental health and work. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD); <http://www.oecd.org/els/mental-health-and-work-9789264124523-en.htm>. (Consultado el 22 de abril de 2017).
- Rajgopal, T. (2010). Mental well-being at the workplace. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 14:63-5.
- Sanchez-Reilly, S., Morrison, L.J., Carey, E. et al. (2013). Caring for oneself to care for others: physicians and their self-care. *The Journal of Supportive Oncology*, Jun; 11(2): 75-81.
- Santen, S.A., Holt, D.B., Kemp, J.D., Hemphill, R.R. (2010). Burnout in medical students: examining the prevalence and associated factors. *Southern Medical Journal*, Aug; 103(8):758-63.
- Shanafelt, T.D. MD; Boone, S., Tan, L. et al. (2012). Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18):1377-1385.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organisations. In: C. Cooper, I. Robertson. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 25–48). New York: John Wiley and Son.
- Ten Brummelhuis, L.L., ter Hoeven, C.L., Bakker, A.B., Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 2, 268-287.
- Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K. et al. (2016). Job demands-resources predicting burnout and work engagement among Belgian home health care nurses: A cross-sectional study. *Journal Nursing Outlook*, Nov - Dec; 64(6): 542-556.
- Wang, J., Williams, J., Lavorato, D. et al. (2010). The incidence of major depression in Canada: The National Population Health Survey. *Journal of Affective Disorders*, 158-163.
- WHO Europe (2010). Mental health and well-being at the workplace– protection and inclusion in challenging times. http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf. (Consultado el 22 de abril de 2017).
- Zhou, X., Pu, J., Zhong, X., Zhu, D. et al. (2017). Burnout, psychological morbidity, job stress, and job satisfaction in Chinese neurologists. *Neurology*, Apr 5.

Prof. Dr. Sabine Bährer-Kohler

Directora General Dr. Bährer-Kohler y compañía, Suiza
 Presidenta, Asociación de Salud Mental- Salud Mental Mundial, Suiza
 Representante de la IFSW en la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Ginebra, Suiza
 sabine.baehrer@datacomm.ch

Cuidando de la salud mental en el lugar de trabajo

MIIA MÄNNIKKÖ Y AAGJE IEVEN

A menudo se pasan por alto las necesidades de los cuidadores de personas afectadas por la depresión. La mayoría de los cuidadores en edad laboral ya tiene un empleo, y los cuidadores que son capaces de compaginar el cuidado con el trabajo tienen una mejor calidad de vida y una mejor autoestima, además de poder mantener una carrera, contribuir a su propia pensión, derechos de protección social y ser económicamente productivos. A continuación hay algunos consejos para transformar los lugares de trabajo y así hacerlos más respetuosos con los cuidadores de la salud mental.

33

CONSEJOS PARA LOS JEFES:

De forma preventiva:

Proteja el equilibrio entre la vida personal y laboral. Las políticas de flexibilización de horarios, el trabajo a distancia, el permiso de cuidado y las vacaciones de última hora pueden ayudar a aliviar la combinación de trabajo y cuidado. Más allá de estas políticas, promover el equilibrio de la vida laboral en su práctica organizativa: respetar las horas normales de trabajo y mantener el tiempo de ocio y familiar.

Combata el estigma. Promover un espacio de trabajo que fomente la salud mental positiva y no tolere la estigmatización. Educar al personal de Recursos Humanos (RRHH) y a los gerentes para promover la salud mental en el lugar de trabajo.

Celebre los días de concienciación. En el Día Mundial de la Esquizofrenia, el Día Mundial de la Salud Mental, Día Mundial de la Prevención del Suicidio, etc., comparte un mensaje de apoyo para los colegas que estén haciendo frente a los malos hábitos de salud mental en su vida cotidiana

Inicie la conversación. No hace falta esperar hasta los días de concienciación para iniciar el diálogo sobre la salud mental. Hablar acerca de su propia historia y experiencias relacionadas con la salud mental puede servir como empujón para que los demás también se atrevan a unirse a la conversación.

Informe frecuentemente a los empleados sobre los servicios que tiene a su disposición. ¿Tiene a alguien en el departamento de Recursos Humanos para atender llamadas urgentes de salud mental? ¿El plan de seguro médico de su compañía cubre el acceso a servicios y cuidados? Coméntelo con sus empleados.

Cuando un empleado comente que está cuidando a un familiar que tiene una enfermedad mental:

Sea comprensivo. Cuidar a un miembro de la familia con problemas de salud mental puede suponer un desgaste físico y emocional, y el rendimiento laboral puede cambiar por un tiempo. Está preparado para aceptar cambios temporales y ofrecer soluciones cuando las cosas estén complicadas.

Ofrezca flexibilidad. Informe a sus empleados sobre los sistemas de trabajo flexible y sea el primero en ofrecerlos a los cuidadores, ya que pueden no sentirse lo suficientemente seguros como para preguntar.

Preocúpese por sus necesidades. Pregunte al empleado cuáles son sus necesidades como cuidador. Tal vez hay algo que las políticas de la empresa no hayan previsto, pero que tiene fácil arreglo

CONSEJOS PARA LOS COLEGAS

Cuide su lenguaje. Nunca se sabe si alguno de sus colegas puede estar lidiando con problemas de salud mental. Sea respetuoso con la salud mental y evite las palabras que generen estigma.

Comprenda la naturaleza del cuidado. El cuidado requiere tiempo además de suponer un desgaste de energía y las prioridades pueden cambiar en el último minuto. Habrá veces en las que los cuidadores no podrán participar en eventos sociales debido a las limitaciones de tiempo y energía, pero sigan invitándolos.

Pregunte cómo puede echar una mano. Ofrezca ayuda con el trabajo en los momentos difíciles.

Muestre interés y escuche. La salud mental no es un tabú; no pasa nada por preguntar por su familiar. Los cuidadores también necesitan alguien que les escuche.

No le dé consejos no deseados. Cuidar a un miembro de la familia con problemas de salud mental puede ser algo profundamente personal, así que sea respetuoso al dar consejos.

Comparta información. Si conoce los servicios disponibles o si está cuidando a un familiar, ponga a su colega en contacto con una asociación de familias.

CONSEJOS PARA LOS FAMILIARES

Conozca sus derechos. En algunos países, los cuidadores tienen derecho a un régimen de trabajo flexible y a una licencia remunerada o no remunerada. Estos derechos también pueden protegerlo de los despidos injustificados. Póngase en contacto con su organización familiar local para averiguarlo.

Hable con su empleador. Es un signo de fuerza para buscar ayuda cuando usted o un ser querido la necesite. Averigüe qué formas de apoyo puede ofrecer su lugar de trabajo. Analice sus necesidades y hable con su gerente sobre cómo equilibrar sus responsabilidades laborales y responsabilidades de cuidado, antes de que afecte a su desempeño laboral.

Proponga soluciones. Averigüe lo que puede hacer desde casa, y cómo la tecnología podría ayudarle a combinar el trabajo y las tareas de cuidado. ¿Cómo puede una división de tareas diferente entre usted y sus colegas hacer posible que usted pueda seguir compaginando el trabajo y el cuidado?

Cuídese y aprenda a decir que no. Tenga en cuenta que las responsabilidades añadidas pueden afectar su desempeño laboral general. Este no es el momento de hacer trabajo extra. Sus colegas entenderán que usted no podrá asistir a todos los eventos sociales.

No se detenga. Hable sin miedo acerca de la salud mental, su miembro de la familia y sus deberes de cuidado. Eduque a sus colegas y no ceda ante el estigma. En un futuro se lo agradecerán.

Sea solidario y haga que sus colegas formen parte de su red de apoyo. Ofrezca ayuda para compartir el trabajo en momentos complicados y dé apoyo siempre que pueda. Recuerde que esto no se trata de o devolver exactamente lo que recibe. Escuchar sus preocupaciones o apoyar sus ideas son maneras de ayudar.

EUFAMI
www.eufami.org
Miiä Männikkö,
Presidenta
Aagje Ieven,
Secretaria General

Estigma y discriminación: perspectiva de una experiencia vivida

MICHAEL BURGE, OAM

35

Hay varios países que están haciendo un gran trabajo para ayudar a reducir el estigma y para combatir la discriminación que sufren los ciudadanos que viven con un problema de salud mental o trastorno.

Sin embargo, hay muchas otras naciones que deberían estar haciendo mucho más de lo que hacen actualmente. Tienen el nivel de vida, los marcos legales, el conocimiento, la creencia en la equidad para los ciudadanos y el clamor popular, pero ignoran esa responsabilidad.

El mayor desafío y la verdadera barrera que hay que superar para reducir el estigma y la discriminación en todo el mundo no es sólo la cultura, sino también la manera en la que las personas que viven con problemas de salud mental son retratadas de forma negativa en público, en privado, y mientras están siendo tratadas.

Algunos ejemplos de estas conductas son:

- Retratar a la persona como violenta y peligrosa.
- Artículos, programas, etc. fuera de tono en los medios de comunicación
- Decir que nunca mejorará, que tiene un defecto en el carácter, una debilidad personal.
- Frases como "nunca conseguirás un trabajo de verdad", "siempre necesitarás tratamiento", etc.

A veces, somos culpables de no infundir esperanza a las personas con problemas de salud mental, sino todo lo contrario

Todos sabemos la rapidez con la que se difunden los terribles casos en los que se ha discriminado a gente en sus comunidades, lugares de trabajo, entornos de atención, entornos judiciales e incluso en su propia casa. Este problema es persistente y podría ser uno de los fracasos sistemáticos más grandes de la era moderna en nuestro sector, y en muchos países. Sin embargo, la dedicación a la elaboración de políticas, procesos o incluso la financiación para abordar el problema es casi inexistente.

Las actitudes que perpetúan el estigma y la discriminación han sido permitidas durante tanto tiempo en algunas comunidades, lugares de trabajo, entornos de cuidado, entornos judiciales y organizaciones que se ha vuelto "normalizado", aceptable, y a veces invisible para muchos. Estas prácticas injustas y discriminatorias necesitan ser rectificadas inmediatamente; el estigma, las actitudes y las prácticas discriminatorias, deben ser abordadas, contestadas y prohibidas.

Las personas con un alto nivel de angustia mental pueden desarrollar una discapacidad psicosocial y, por eso, merecen saber que sus jefes y sus compañeros de trabajo tienen unas nociones básicas y se comprometen a respetar sus derechos humanos y reconocer las obligaciones del jefe para hacer las adaptaciones oportunas con el fin de satisfacer sus necesidades en el lugar de trabajo.

Este problema podría ser el fallo sistemático más grande de la era moderna.

Los derechos de las personas que viven con problemas de salud mental se les están siendo negados deliberadamente y no se les están reconociendo en sus comunidades y lugares de trabajo.

¿Cómo podemos abordar este gran problema de una manera efectiva, significativa y sostenible?

Hay grandes organizaciones y comunidades de todo el mundo que están haciendo un trabajo importante contribuyendo a reducir el estigma y la discriminación. No sólo es necesario que esta lucha continúe, sino que también, y de forma urgente, se deben desarrollar y poner en práctica formas educativas e innovadoras para dar apoyo a las personas con problemas de salud mental en su empleo con el fin de reducir el estigma y la discriminación.

El estigma y la discriminación son problemas que deben ser abordados. Para tratar estos temas debe primar la comunicación y la cooperación. Es importante que participen las personas que hayan tenido una experiencia directa con el estigma y la discriminación y deben hacerlo de forma equitativa.

¿Qué es una discapacidad psicosocial?

Discapacidad psicosocial es el término utilizado para describir las discapacidades que surgen de los problemas de salud mental. Aunque no todos los que tienen un problema de salud mental sufrirán discapacidad psicosocial, aquellos que sí pueden sufrir graves consecuencias, además de la desventaja social.

Preguntas que debemos hacer.

- ¿Las condiciones en el lugar de trabajo están adaptadas para acomodar a un empleado con una discapacidad psicosocial?
- ¿A cuántas personas les podría afectar estas modificaciones en el lugar de trabajo?
- ¿Qué debemos hacer para informar a los altos cargos de los lugares de trabajo y a las administraciones sobre sus obligaciones con los empleados y las empleadas que sufren una discapacidad psicosocial?
- ¿Cómo informamos a las personas que viven con problemas de salud mental sobre su derecho (como empleados potenciales) a obtener apoyo a través de adaptaciones razonables para ayudarles a permanecer en el trabajo?
- ¿Cuántas personas con problemas de salud mental no están siendo asistidas por sus trabajadores de apoyo para buscar empleo o para mantenerlo?

Nada sobre nosotros sin nosotros.

Las personas que viven con problemas de salud mental saben a quién quieren y a quién necesitan para representar sus puntos de vista y transmitir sus opiniones. Estos intermediarios siempre han estado al margen en de la toma de decisiones importantes, y la verdad es que merecen ser escuchados.

Como parte del proceso para abordar el estigma y la discriminación, es importante ofrecer apoyo para fundar organizaciones diseñadas para difundir de forma genuina las experiencias dentro de este ámbito, si éstas no existen en su país. Estos grupos nacionales representan a personas que hayan sufrido problemas de salud mental y están dirigidos por personas que también tengan experiencia vivida con problemas de salud mental.

Conclusión.

Las personas con experiencia en problemas de salud mental necesitan tu apoyo para ser escuchados y así poder para participar en la toma de decisiones de procesos trascendentales, de los cuales llevan apartados mucho tiempo, y para que las organizaciones diseñadas para difundir de forma genuina las experiencias dentro de este ámbito puedan desempeñar una labor tan necesaria.

Para terminar, Martin Luther King, Jr. resume muy bien: "La historia tendrá que registrar que su mayor tragedia en este período de transición social, no por el clamor estridente de la gente mala, sino por el silencio espantoso de la gente buena".

Michael Burge OAM,
 diliburge99@yahoo.com.au
Defensor de la Salud Mental /
Guardián del Bienestar,
 Queensland, Australia

Trabajar me va bien

SAMANTHA THORNTON

A veces me pregunto qué me habría pasado si hubiera nacido en otra familia. ¿Y si mi familia hubiera creído a los médicos? ¿Y si yo los hubiera creído? ¿Qué habría pasado si nos hubiésemos resignado a la enfermedad que me habían diagnosticado los médicos y nos hubiésemos quedado de brazos cruzados?

En el país en el que vivo, a la gente todavía se le transmite mensajes que dan lugar a creencias limitantes, a pesar de que cada vez hay más pruebas que demuestran que las personas diagnosticadas con una enfermedad mental pueden mejorar. A mí ese tipo de mensajes limitantes no me representan. Se nos dice que no podemos trabajar. Que somos demasiado frágiles. Que es demasiado para nosotros. Que vamos a fracasar y que aunque lo intentemos solo vamos a empeorar las cosas.

Tenía 19 años y según los médicos mi vida había terminado. Le dijeron a mi familia que era casi imposible que yo pudiese llegar a vivir por mi cuenta, fuera de una institución. Me dijeron que iba a necesitar un cuidador para el resto de mi vida. Me dijeron que ya no iba a poder volver al instituto, que seguramente no llegaría a casarme y que tampoco conseguiría un trabajo. Estaba demasiado enferma y mi pronóstico era desalentador. Recuerdo a mi padre mirando a los médicos fijamente, sin saber qué decir, mientras mi madre me abrazaba, como intentando protegerme.

-No -dijo mi madre rotundamente-, a lo que el médico respondió "¿disculpe?". Mi madre lo repitió, esta vez con mucha más convicción. "No, no voy a aceptar eso." Yo tampoco lo iba a aceptar. Es uno de los pocos recuerdos claros que tengo de esos momentos. Después de eso, recogieron sus cosas y me llevaron a casa, en contra de la recomendación médica.

Cuando terminé mi primer año universitario, contra todo pronóstico médico, decidieron que estaba lo suficientemente estable como para recibir terapia. Las clases me llevaron a hacer prácticas, y las prácticas me llevaron a conseguir un trabajo. El trabajo me llevó a una carrera en el campo de la salud mental y servicios humanos, donde trabajé durante más de 30 años. Mi trabajo se me daba muy bien, en parte por mi capacidad para empatizar, al haber vivido en mi propia piel el tipo de situaciones que atendía, razón por la que mis pacientes me consideraban una compañera.

Si por mí fuera, seguiría diciéndole lo especial, valiente y única que soy; pero no es para tanto. Cada vez son más comunes las historias similares a la mía, historias en las que los profesionales de la salud mental prevén un futuro desalentador, pero se consiguen superar las adversidades. Y sí que somos capaces de volver al colegio o al trabajo, y conseguimos tomar las riendas de nuestras vidas más a menudo de lo que la gente cree. Tal vez la paradoja aquí está en que, para algunos de nosotros, volver al trabajo es lo que hace que nos mejoremos. El trabajo nos da esperanza y fuerza para acercarnos poco a poco a la vida que queremos vivir.

Siento que debo gran parte del éxito que he conseguido estos años a haber podido encontrar un trabajo significativo y gratificante desde el principio. Ahora puedo decir que conozco a muchísimas personas que tienen historias parecidas a la mía. A través de reunirse con trabajadores como yo y al encontrar un trabajo gratificante, pudieron retomar una vida satisfactoria. En mi caso hubo una planificación, pasos a seguir y metas a alcanzar a lo largo del camino; y yo me mantuve firme.

Tenía a gente en mis entornos que también me veían capacitada para mi trabajo. Mi padre también me daba su opinión, de una forma realista. Me decía: -¿Y si fracasas? No te preocupes, de los errores se aprende. Así sabrás mejor qué hacer la próxima vez'. Sus palabras me fueron de gran ayuda, y siempre las recordaré.

También es cierto que no todos los que tienen una historia como la mía han tenido la suerte de contar con una familia que les haya apoyado en el trabajo. Para algunos, ese pilar de apoyo fue un amigo, un proveedor de servicios, una persona con una vocación religiosa, un entrenador, o tal vez en algún momento sólo se tuvieron a ellos mismos. En cambio, conozco a muchos otros que querían trabajar pero no trabajan porque alguien en una posición de poder les dijo que no podían, que fracasarían, o que volverían al hospital si lo intentaban. Estaban aterrizados porque pensaban que arruinarían todo por lo que habían trabajado, porque eso era lo que se les había dicho.

He hecho algunas observaciones sobre por qué creo que el trabajo tuvo un efecto positivo en mí y muchos otros. Espero que sea útil. No son observaciones válidas para todos, cada persona es un mundo.

Me siento bien en el trabajo, estoy en mi terreno. Vivo en el presente, en el aquí y el ahora. Si no me siento a gusto en el lugar en el que estoy, no tengo problemas en decirlo. Me involucro en mi entorno, y no me quedo anclada en el pasado ni pierdo el tiempo dándole vueltas a los recuerdos negativos. Me centro en mis tareas. Para mí esto es un ejercicio de meditación laica. Descubrí que podía mejorar mi capacidad de concentración de forma intencionada mientras trabajaba. Conozco a gente que también ha sido capaz de desarrollar esta capacidad.

....SIEMPRE LE ESTARÉ AGRADECIDA A MI MADRE, QUIEN DIJO "NO, NO VOY A ACEPTAR ESO..."



Acceso a una atención sanitaria de calidad. Esto es muy importante. Hubo un tiempo en que no pude tener acceso a las necesidades sanitarias básicas. Muchos de nosotros no tendríamos acceso a los mejores recursos de atención médica si no tuviésemos un trabajo que incluyese un seguro médico. La situación ha mejorado con el tiempo, pero a día de hoy todavía se suelen encontrar mejores recursos de la salud y de bienestar cuando se tiene un empleo. Es más difícil mantenerse mentalmente saludable si la salud física se deteriora debido a la falta de atención sanitaria de calidad.

Propósito. Necesito tener una razón de ser, un motivo por el que existir. Necesito sentir que soy alguien de importancia, y que mi vida tiene sentido. El trabajo le da un sentido a mi vida. La gente puede sentir que el trabajo es esencial por distintas razones. No hace falta tener don de gentes para disfrutar del trabajo. Por ejemplo, mi padre cree que su mayor logro fue fabricar material sanitario moderno. No tuvo contacto con las personas a las que ayudó y a veces trabajaba solo, pero gracias a su trabajo se pudieron salvar muchas vidas. El trabajo nos hace sentir importantes, y también hace que nos sintamos realizados. Es difícil recuperarse, si no se encuentra un sentido en el trabajo.

Empoderamiento. Trabajo mejor cuando me siento realizada. Me siento bien conmigo misma cuando termino una tarea. El trabajo me marca logros a conseguir y metas a alcanzar. Aunque el logro sea solo hacer un café, siento que tengo poder para alcanzar metas grandes y pequeñas. El trabajo me da la sensación de que si soy capaz de hacer esto, soy capaz de hacer más. Las metas parecen más alcanzables cuando hago tareas más pequeñas diariamente. Me siento más fuerte cuando alcanzo mis metas, por pequeñas que sean.

Independencia. El trabajo me aporta recursos. Tengo dinero para comer, vivir dignamente y para actividades de ocio. Pero el dinero no es la única riqueza que obtengo del trabajo. También hay ventajas laborales y comerciales. Puedo incluso contribuir para ayudar a los más necesitados y también a mi familia. No necesito un cuidador ni una institución que se haga cargo de mí. Puedo disfrutar del tiempo que paso con mis seres queridos en lugar de tener que depender de ellos. No me siento desvalida. Sé que puedo ser de ayuda

Bienestar. Este no es igual para todos. Mi trabajo específico me mantiene trabajando en mi bienestar día a día y, en mi opinión, esto es lo más bonito de trabajar en el campo de la salud mental. Nos volvemos mejores en lo que enseñamos a los demás. Me mantengo al día y entreno mi bienestar todos los días como parte de mi trabajo. Así mantengo mi salud mental fuerte. También hay quienes que trabajan en campos diferentes y se ofrecen como voluntarios para mejorar su salud mental.

Por último, el acceso social y la disminución del estigma. Sentir que tengo un propósito no lo es todo. El trabajo me sirve para desarrollar mi propósito en la vida, y así demostrar a los que me rodean que la gente como yo es capaz de recuperarse y contribuir a la sociedad como cualquier otro ciudadano. Trabajar hace que me sienta como en casa, conectada con mi compañeros, en comunidad. Mi trabajo me ayuda a romper el estigma y me acerca a mis compañeros. Tristemente, hay mucha gente en situaciones como esta, pero no conocen las ayudas que tienen a su alcance para cambiar su entorno para mejor.

Se les dice que no pueden disponer de estas ayudas, debido a su enfermedad mental. Se les dice que su problema mental es incompatible con un trabajo y una vida plena. Mientras gente como yo sigamos demostrando que se equivocan, habrá más gente que se dará cuenta de que es capaz de retomar su vida junto con el resto de su comunidad. Y lo repito, no soy especial, no soy un caso aislado, pero comparto mis pensamientos. Darnos cuenta de que podemos trabajar hará que los demás nos valoren más y también hará que el valor que vemos en nosotros mismos crezca.

Siempre le estaré agradecida a mi madre, quien dijo "No, no voy a aceptar eso." Estaba decidida a volver a trabajar y eso fue lo que hice. A veces necesitamos tiempo para descansar, o ayuda para levantarnos. A veces las cosas no nos salen a la primera, y necesitamos más oportunidades. Para mí el proceso de rehabilitación no siempre fue en línea recta. Cada plan de trabajo depende de la persona, su forma de ser y su voluntad. Como digo, es muy posible que las personas que han vivido este tipo de experiencias encuentren oportunidades en el trabajo y tengan éxito. De hecho, para mí el trabajo es una fuente de oportunidades.

Samantha Thornton,
ssamiam12345@yahoo.com
 Educadora del equipo ACT

Centro Harris de la Salud Mental y los IDD

Trabajo = conexión, significado y propósito

FAY JACKSON

¿Qué le dirías a las personas que han tenido que lidiar con problemas mentales acerca de ir a trabajar?

Una de las mejores medidas que las personas con problemas de salud mental pueden tomar es comenzar o volver a empezar su carrera profesional. Además de las relaciones personales, el trabajo es algo que le da un significado y un propósito a nuestras vidas.

Empecé mi carrera en el sector de la salud mental como voluntaria. A los veinte años, un psiquiatra me dijo: "Nunca trabajarás ni serás un miembro valioso para la sociedad". Sus palabras fueron tajantes. Otros dos psiquiatras también me dijeron algo parecido y yo, como la mayoría de la gente en estos casos, les creí y de alguna manera acepté ese futuro. Pero les demostré que se equivocaban.

Mi primer trabajo remunerado y permanente fue como trabajadora social. Trabajaba dos días a la semana en las salas psiquiátricas de un gran servicio público de salud mental. Yo tenía 40 años en ese momento. Después de seis meses empecé a trabajar a tiempo completo, pasado un año ya me había convertido en administradora y dos años después ascendieron al puesto de Directora de atención al cliente, de los asuntos comunitarios y de los cuidadores. Di trabajo a ocho empleados, todos ellos habían tenido problemas de salud mental y habían conseguido recuperarse.

Si os digo la verdad, me pasé los primeros dos años de mi trabajo en el sector de la salud mental sintiendo que era incapaz de cumplir con las expectativas que tenía la gente que estaba apoyando. Iba a trabajar por la mañana temiendo que mi jefe pensara que no era apta para mi trabajo y a veces me iba a casa por la tarde y lloraba mientras conducía, porque me daba pena dejar a los que eran como mis hermanos y hermanas en aquellas salas mientras en casa me esperaban mi marido, mi cama y mis responsabilidades.

No confiaba en mis capacidades; sin embargo, la gente me decía que yo les era de gran ayuda. Aunque hubo veces en las que me planteé dejar mi trabajo, seguí adelante. Una de las razones por las que decidí seguir fue porque por primera vez en la vida de mis hijos estaban viviendo por encima del umbral de pobreza y esto hacía que me sintiera mejor.

Gracias a mi trabajo empecé a sentirme mejor conmigo misma y mi autoestima mejoró. Sentí que el trabajo que hacía tenía un impacto positivo en la vida de los demás y eso hacía que me sintiera orgullosa. Mi jefe, mi marido y mi familia también se sentían orgullosos de mi trabajo. Nunca había sentido algo así antes. Por primera vez en mi vida sentí que realmente tenía algo que aportar a la sociedad.

Desde mi primer trabajo seguí profundizando en mi carrera sobre salud mental. Creé mi propia empresa prestando servicios de consultoría y formando en salud mental y en los procesos de recuperación. También fui nombrada Subdirectora de la Comisión de Salud Mental de Nueva Gales del Sur, y actualmente soy la Directora General de Integración en Flourish Australia, una organización sin ánimo de lucro que ofrece apoyo a las personas con problemas de salud mental

¿Cuáles fueron tus desafíos?

Como había dejado la escuela muy joven y no tenía formación en salud mental, al principio, al no tener la experiencia suficiente, lo que más difícil me parecía de mi trabajo era redactar informes y solicitudes de financiación, usar ordenadores, representar a las personas en las audiencias del tribunal, registrar y presentar quejas, los comités de presidencia, etc. Sin embargo, lo más difícil de todo fueron las cuestiones que tuve que resolver con soluciones que no dependían de mí pero que necesitaba de todas formas para ayudar a las personas que asistía en las salas de psiquiatría. Si no las conseguía, sentía que los había decepcionado y que las voces en mi cabeza se avergonzarían de mí y de lo que estaba haciendo.

En esos casos, decidí no escucharlas y seguir con mi trabajo.

A medida que pasaban los meses y los años, me iba sintiendo mejor en mi trabajo, pero las voces intentaban minarme la moral. Aunque las voces persistieron, yo estaba decidida a seguir en mi trabajo, ya que no lo hacía solo por mí; también trabajaba para las personas que apoyaba y por mi familia.

....HE DESCUBIERTO QUE ME
SIENTO MÁS CAPAZ
CUANDO TENGO EL APOYO
DE MIS COLEGAS Y DE MIS
DIRECTIVOS... ”

Saber que estás marcando una diferencia en el mundo es una sensación maravillosa.

Estuve tres años trabajando como Directora de Atención al Consumidor y Asuntos Comunitarios. Durante esos tres años fui elegida para asistir a varios comités estatales y nacionales de salud mental. Yo esperaba ir ganando más confianza a medida que me iban asignando nuevos cargos. Sin embargo, en lugar de sentir más confianza, me empecé a sentir menos capaz porque cada cargo suponía una mayor responsabilidad. Me gustaría ver que los servicios de la salud mental cambiaran para mejor. Esta desesperación a veces me lleva a la desolación cuando veo que los servicios no mejoran con la rapidez que se necesita, que las tasas de suicidio están en aumento y que las tasas de empleo de las personas con problemas mentales y otras discapacidades están disminuyendo.

En momentos como este necesito buscar el apoyo de otros compañeros y trabajadores sociales de confianza.

Antes de que me nombraran como Comisionada Adjunta y Directora General de Inclusión Social con Flourish Australia, estaba segura de que si hacía un buen trabajo mi confianza crecería; y una vez más me volvió a pasar lo contrario.

Mi confianza se resintió aún más a medida que ganaba una mayor responsabilidad en mi puesto de trabajo, sumado a la necesidad de obsequiar a las personas con problemas de salud mental, ser el responsable de los cambios cuantificables en los servicios, mejorar las actitudes de la comunidad y aumentar el número de personas con experiencia superando problemas de salud mental en la mano de obra.

Mi memoria débil me suponía un gran desafío. La necesidad de recordar hechos, cifras, declaraciones, etc. es un reto abrumador. La gente no se da cuenta de que el problema que tengo es algo importante para mí. Necesito que la gente en mi entorno sea paciente y respete lo difícil que es vivir con una memoria débil. Parece que la gente es paciente con las discapacidades físicas, y todavía está aprendiendo a ser paciente con los problemas de salud mental; pero la paciencia con problemas de memoria no es algo fácil de lograr. Tener una mala memoria puede hacer que una se vea y se sienta incapaz. Al igual que cualquier otra discapacidad, las personas con problemas de memoria tienen mucho que ofrecer si las personas que les rodean son pacientes y alentadoras. Desafortunadamente, si te sientes incapaz y crees que los que te rodean pueden pensar lo mismo, tienes una tendencia a no ser capaz de demostrar tus capacidades.

Decidí hacer lo mejor que podía, ser honesta con mis gerentes y mis compañeros de trabajo, hice muchísimas preguntas sobre mis preocupaciones y pedí consejos a mis gerentes, colegas y amigos que ya habían pasado por algo así.

¿Qué descubriste sobre ti misma?

Aunque mi confianza ha mejorado con el tiempo, todavía está lejos de ser positiva. Creo que nunca seré una persona con una gran confianza.

Sin embargo, intento ver esto como algo positivo ya que me mantiene humilde y hace que me esfuerce más para mejorar mi forma de trabajar, para ser una buena representante de las personas con que han tenido problemas mentales y han conseguido superarlos, para mejorar las actitudes de la comunidad, el lugar de trabajo y los resultados del servicio.

He descubierto que me siento más capaz cuando tengo el apoyo de mis colegas y mis directivos. Me he dado cuenta de que mis capacidades casi siempre son iguales a mis responsabilidades.

Cuando reconocemos un problema dentro de los servicios o las comunidades, debemos centrarnos en resolver estos problemas en lugar de preocuparnos solo en nosotros mismos. Necesitamos comprometernos a hacer cambios y perseverar. La persistencia supera la resistencia.

También he descubierto que me encanta ser una contribuyente. Me encanta conducir en carreteras recién pavimentadas y pensar "yo contribuí a esto", o ver una escuela o un hospital y pensar "yo también contribuí a esto".

¿Recomendarías que la gente volviera a su trabajo?

Yo recomendaría hacer trabajo voluntario para ir ganando experiencia y después conseguir un trabajo, ese es el consejo que les daría a todos sin importar su formación académica o sus antecedentes laborales. También recomendaría que no dejen que su miedo les impida aprovechar oportunidades para progresar laboralmente.

Ahora soy la tutora de varios trabajadores de apoyo y varios directivos que han conseguido superar problemas mentales. El mejor consejo que les puedo dar es que aunque sientan que no son tan capaces como les gustaría ser, este sentimiento hará que siempre sigan intentando mejorar. Todos debemos continuar esforzándonos para mejorar nuestra vida personal y profesional, a lo largo de toda la vida. ¿Te asusta? ¡Hazlo de todos modos!

Otro consejo que puedo dar es nunca hay que tener miedo a hacer preguntas, aunque sientas que vas a hacer el ridículo. Es mucho mejor aprender que seguir tropezando con la misma piedra. Las preguntas pueden abrir nuevas puertas.

....EL NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS CON PROBLEMAS MENTALES DEBE CRECER DRÁSTICAMENTE. SOMOS CAPACES Y QUEREMOS TRABAJAR... ”

¿Animarías a los padres a apoyar a sus seres queridos en su vuelta al trabajo?

Independientemente de la edad y las habilidades, los trabajadores deben comprometerse con su empleo. El trabajo es parte de nuestra identidad, tiene un impacto en nuestra autoestima y nos aporta recursos para tomar decisiones que de otro modo no tendríamos. Cada persona ve un propósito en su trabajo. El trabajo puede ser la razón para seguir adelante en momentos difíciles.

Para muchos, mejora la confianza, las relaciones familiares y contribuye al desarrollo de nuevas amistades y les da esperanza para el futuro.

Mucha gente que conozco me dice que su trabajo es la razón por la que siguen en este mundo cuando tienen pensamientos suicidas.

¿Cómo se contribuye a que la gente vuelva al trabajo?

Casi todas las personas con problemas de salud mental querrían tener la oportunidad de trabajar en un puesto que les apasione. Mientras trabajaba para el servicio público de salud mental, hice gestiones y pude crear una red de especialistas en apoyo individual. Nuestro equipo dio apoyo a muchos voluntarios, muchos de los cuales consiguieron empleo en distintos sitios.

Fuimos capaces de dar empleo a trabajadores sociales y a un directivo que había tenido problemas mentales y había conseguido superarlos, porque, con el tiempo, hemos demostrado que los empleados que han vivido las enfermedades mentales en primera persona son capaces de trabajar profesionalmente y ser competentes.

Desde que me uní a Flourish Australia como Directora General de Inclusión Social, he concebido una estrategia llamada "¿Por qué no un trabajador de apoyo?" Nuestros trabajadores se comprometieron con esta estrategia. La estrategia pide que para cada nuevo puesto de trabajo concedido se pregunte "¿por qué no puede esta posición ser una posición para un trabajador de apoyo?" Como no somos un servicio clínico, examinamos las descripciones de trabajo para los trabajadores de la salud mental y encontramos que no había razón para que estas funciones no pudieran ser desempeñadas por trabajadores de apoyo.

18 meses después de que Flourish Australia se pusiera en marcha esta estrategia, nuestro número de trabajadores de apoyo aumentó de 22 a 140. Además de esto, el 50% de nuestros 700 empleados y directivos han vivido problemas de salud mental en sus propias carnes, y consiguieron liberarse de ellas. Estamos muy orgullosos de ello. Nuestro personal se compone de personas profesionales, apasionadas y comprometidas con su trabajo.

El número de personas empleadas con problemas de salud mental necesita crecer drásticamente. Somos capaces y queremos trabajar. Cada directivo debe integrar a todas las personas con discapacidades y problemas de salud mental. Cada uno de nosotros con problemas de salud mental necesita hacer lo que pueda para obtener empleo y vivir una vida satisfactoria. Para pedir un préstamo a John Wesley, le pregunto; "Si no es usted, ¿quién? Si no es ahora, ¿cuándo? Si no es aquí, ¿dónde?".

Fay Jackson

fay.jackson@richmondpra.org.au
Comisionada Adjunta, Comisión de Salud Mental de Nueva Gales del Sur,
Comisionada Adjunta de Integración, Flourish Australia
Directora General, Vision in Mind

No pierdas de vista el trabajo que te satisface

SERENE GOH

Hola, soy Serene. Tuve un colapso mental hace ocho años. A día de hoy no soy esquizofrénica siempre y cuando me tome mi medicación. Soy más que una persona no esquizofrénica. Soy hija, hermana, esposa y también soy amiga. Tengo un pasado y un futuro. Sobre todo, tengo una historia que contar y una vida que llevar.

A finales de 2008, cerca del final de la crisis global financiera, me despidieron de Morgan Stanley, uno de los mayores bancos de inversión del mundo con más de 1 billón de dólares en activos bajo gestión. Acababa de llegar a mi oficina cuando una alta directiva me llamó para que fuera a una sala de conferencias en el primer piso del edificio. Allí me dijo que me iban a despedir debido a la crisis, que intentaron lo mejor, por eso esperaron hasta que terminó mi período de prueba de tres meses y me dieron un mes de salario como compensación. También me dijeron que ya habían recogido y empaquetado mis cosas, y que debía cogerlas y salir inmediatamente de esa habitación. Fue algo chocante para mí pero no hizo que me deprimiera. Yo ya estaba planeando volver a la escuela para hacer un Máster en Gestión Hostelería. Y así fue como dejé el prestigio de Morgan Stanley y comencé un nuevo capítulo en el sector de la hostelería.

Desafortunadamente, un mes después de haber empezado el Máster tuve un episodio psicótico. Podría haber sido provocado por el estrés acumulado de los trabajos, una relación de larga distancia y la sensación ineludible de saber que mi carrera o mi relación fracasarían, pero no las dos. Comencé a oír voces y a sentir toques que no eran reales. También tuve alucinaciones sobre un cartel familiar omnipotente que controlaba todas las cadenas de hostelería y las rutas de vuelo de mi novio. Creí que querían que rompiera con él. Suspendí mi primer examen tan estrepitosamente que el decano de la escuela me aconsejó pagar mi beca y retirarme voluntariamente del programa.

...."¿TIENES AMIGOS FUERA DEL TRABAJO?" ENTONCES ME DI CUENTA DE QUE ELLA ERA UNA COMPAÑERA DE TRABAJO, NO UNA AMIGA... ”

Era aterrador ser diagnosticada con esquizofrenia. Sentía como si estuviera en el final del camino, como si mi fisiología hubiera pasado a un abismo profundo donde yo mismo no podía ir. Ya no sabía cuáles eran mis opciones. Parecía que no tenía más opciones que tomar la medicación y aprender a vivir con torpeza mental, sensibilidad a la luz y espasmos musculares involuntarios hasta el final de mis días. Pensando que ya no era digna de mis amigos, me aleje de ellos y busqué nuevos entornos por internet.

A través de estas nuevas comunidades encontré un trabajo en administración de fondos de cobertura. No preguntaron sobre mi historia de salud mental, y me ofrecieron un salario menor al que se le suele ofrecer a la gente que acaba de terminar la universidad, pero yo acepté sin dudarlo y me quedé en la compañía más de seis años. La duración media de la estancia en mi puesto de trabajo era de dos años.

No era el trabajo de mis sueños, pero aprendí mucho en esos seis años. A través de contar las horas trabajadas y mantener charlas con gente de confianza que me servían para desahogarme, me di cuenta que mi trabajo no me satisfacía. Cada persona tiene un propósito por el cual trabaja. Yo estaba agradecida por la oportunidad que me habían dado para trabajar en una oficina con más personas. Una vez, al hablar con una compañera de trabajo, le conté mis sueños y mis ambiciones. Ella respondió bruscamente: "¿Tienes amigos fuera del trabajo?". Y entonces me di cuenta de que ella era una compañera de trabajo y no una amiga. Después de reflexionar más profundamente también me di cuenta de que quería un ambiente de trabajo que fuera sociable, no uno en el que primaran las tareas por encima de todo, despreciando las emociones de los trabajadores y sus relaciones. Estuve sufriendo durante seis años en un trabajo que nunca me acabó de llegar a gustar, sin amigos, pero gracias al trabajo conseguí independencia financiera para resolver mi vida y aclarar mis ideas acerca de qué buscaba en la vida.

Había cierta tensión en mis relaciones y eso me volvió a provocar una psicosis. Me hice falsas ilusiones al pensar que mi líder de equipo era lesbiana y pensé que estaba tonteando conmigo. También me imaginé que una poderosa fuerza había hecho que varios colegas se aliaran para intentar derrocar a mi jefe. Tal y como hice la última vez que me pasó esto, luché contra ello con todas mis fuerzas y discutí con las voces que escuchaba en mi cabeza. Como consecuencia de este episodio psicótico mi productividad laboral bajó. Aunque antes podía terminar diez tareas en un día, ahora apenas podía completar una. También dejé de hablar con mis compañeros como lo hacía antes. Después de seis meses mi gerente me dio una carta de advertencia. O me espabilaba en dos semanas, o me iba.

...DOS AÑOS DESPUÉS ME ASCENDIERON, Y ESO SUPUSO UN GRAN AVANCE PARA MÍ, PORQUE ME DI CUENTA DE QUE HAY COMPAÑÍAS Y PERSONAS QUE SON COMPASIVAS... ”

En una visita de regreso a un psiquiatra me dieron un nuevo medicamento para frenar mi psicosis. Tuve la suerte de que la nueva droga funcionara casi de inmediato. En tres días mi productividad laboral volvió a la normalidad, y volví a ser capaz de hacer diez tareas en un día. La carta de advertencia se canceló y parecía que todos se hubieran olvidado de ella, menos yo. Quería saber si la empresa podría usar la carta de advertencia en mi contra. Quería saber si me impediría un ascenso en un futuro si demostraba que lo merecía. Al final reuní fuerzas y me atreví a explicar mis dudas en Recursos Humanos.

Me dijeron que si lo hacía bien, eso no sería una razón para denegarme un ascenso. Confíe en lo que me dijeron y seguí trabajando. Dos años después me ascendieron y eso supuso un gran avance para mí, porque me di cuenta de que hay compañías y personas que son compasivas y que los errores no son el fin del mundo. Tenemos la responsabilidad superar nuestros obstáculos, corregir nuestros errores, ser mejores cada día y seguir adelante.

A medida que empecé a creer más y más en mí misma y en las posibilidades que el mundo me ofrecía, me permití soñar libremente. Quería elegir de forma que me sintiera a gusto y priorizar lo que yo y solo yo sabía que era lo mejor para mi vida y mi bienestar. Tuve que reflexionar y también fueron importantes los consejos de Dios. Estaba convencida de que quería un trabajo que me permitiera socializar, ayudar a los demás y no tener que ocultar mi historia con la enfermedad mental. Era imposible, obviamente, porque ¿quién querría socializar con una persona con esquizofrenia? y ¿cómo iba yo a ayudar a otros cuando yo misma necesitaba ayuda?. Aun así, mantuve mi trabajo y me permití ser selectiva. No cambiaría mi trabajo solamente por un salario más alto. Decidiría hacerlo si el cambio implicase beneficios para mí como persona, como poder sentirme más cómoda ayudando a los demás que era lo que realmente me llenaba.

Con el tiempo descubrí el trabajo de especialista en apoyo individual, donde el trabajador hace uso de su propia experiencia combatiendo una enfermedad mental para ayudar a otros y comprender mejor a los que están pasando por algo parecido, siendo más eficaz. Más tarde me interesé por un trabajo en la Asociación de la Salud Mental de Singapur, porque querían que yo les ayudara a crear un centro juvenil.

Ese desafío me pareció increíble y me decanté por ese trabajo cuando también me estaba planteando trabajar como asistente social con otra organización sin ánimo de lucro.

El año anterior trabajé como Especialista en Apoyo Individual en un Centro y me gustó la experiencia. Vi y aprendí mucho sobre el sector de los servicios sociales, y sobre las personas. Sigo teniendo curiosidades sobre cada detalle de este negocio. Quiero encontrar un lugar en este sector donde pueda convertirme en un recurso importante y donde mi experiencia cuente y contribuya a mejorar la situación de los demás. Yo animo fuertemente a todos los que estaba luchando con una enfermedad mental para que sigan adelante. Llegará el día en el que las cosas mejorarán. No elija en base a las limitaciones. Elija libremente, pero con los pies sobre la tierra.

Tómate el tiempo que necesites y nunca renuncies a un lugar que crees que es el indicado para ti. Puede llevar tiempo, pero encontrar un trabajo que te satisfaga te proporcionará una alegría y le dará un sentido a tu vida. ¡Te deseo mucha suerte!

Serene Goh
serene_goh@samhealth.org.sg
 Asociación de la Salud Mental de Singapur

Mensaje para el jefe

ELSA M. ROMAN

Desde que entré en la universidad siempre tuve en mente el siguiente dicho: "Un empleado feliz es un empleado productivo." Como propietario, jefe, supervisor, líder, etc., tal vez no preste atención a la persona en sí, ni tampoco se preocupe por su felicidad. Pero seamos realistas, necesita ingresos, crecimiento y un buen posicionamiento de su negocio.

Pero, ¿y si le dijera que la manera más fácil para conseguir productividad es la sinergia, y para conseguir sinergia hacen falta empleados comprometidos con su trabajo?

Estas palabras son para usted. Seguramente haya probado muchos métodos, y seguramente se haya sentido impotente al no haber logrado los resultados deseados.

Como empleados buscamos un lugar de trabajo donde se nos reciba de forma agradable y donde nunca trabajar con miedo. Sí, ha leído bien, ¡miedo! ¿Sabía usted que en muchos lugares de trabajo, los empleados temen a sus jefes o a sus propios compañeros de trabajo? Tal vez no lo sabía, y lo entiendo perfectamente. Supongo que siempre está demasiado ocupado tratando de resolver problemas, pensando que sus jefes de departamento se encargan de todo lo demás,

¿Sabía usted que existe el acoso en el lugar de trabajo? ¿Y había oído hablar también de las micro-agresiones entre los empleados, la intolerancia y falta de respeto entre compañeros? Este tipo de conductas nos conducen al agotamiento físico y mental. A veces me gustaría expresar mis sentimientos con sinceridad. Me gustaría expresar la ansiedad que siento al no poder lograr los resultados exigidos, el pánico que siento cuando recibo un correo electrónico de un supervisor pidiéndome que me reúna con él en la oficina sin previo aviso de la situación actual. Me gustaría poder hablar del trauma que experimenté cuando me asaltaron, sí, hubo gente que me dio ánimos, sin embargo, nadie me preguntó qué mal me encontraba semanas después de que el incidente hubiera ocurrido, semanas en las que mi miedo y mis preocupaciones aumentaron con el paso del tiempo.

Me gustaría hablar sobre el dolor que he estado sufriendo durante los últimos seis meses desde que mi padre falleció. Estoy agradecido por la semana que me concedieron para estar con mi familia. Sin embargo, nadie notó que seis meses después mi dolor todavía estaba presente. Me gustaría poder hablar sobre el diagnóstico de depresión que acabo de recibir y decir que desde la semana pasada he estado tomando medicamento. Medicamentos que el médico confirmó que tendrían efectos secundarios. Me siento agotado, la semana pasada me quedé dormido tres veces, pero todo lo que se notó es que llegué tarde al trabajo, y nadie me preguntó nada más...

Imagino que se sentirá usted tanto confundido ahora, ¿no? ¿Qué tiene que ver toda esta historia con la productividad? ¡No malinterprete ni lea entre líneas! No estoy pidiendo que acepte que yo pueda llegar al trabajo cuando me apetezca, ni estoy pidiendo psicoterapia en el lugar de trabajo. Sólo estoy pidiendo un ambiente en el cual los empleados puedan mirarse unos a otros, donde haya un ambiente en el que reine empatía, y donde al llegar no tengas que dejar tu identidad en la puerta para entrar a través de ella como un simple trabajador.

Ya sabe, si este es el caso, el lugar de trabajo comenzará a empeorar a la vez que se empezarán a perder algunas cualidades de las personas al no ser bienvenidas en la oficina. Lo que cuenta es el rendimiento que puedo ofrecer como empleado, y un buen ambiente tiene una repercusión directa.

No me atrevería a decirle cómo hacer su trabajo, porque al fin y al cabo usted es el experto. Sin embargo, mi necesidad es tan grande que me atrevo a decir que usted es el único que tiene poder real para hacer que el lugar de trabajo cambie para bien. Todo el mundo le escucha, y aunque no siempre están de acuerdo, su liderazgo es innegable.

Necesitamos ser un equipo, ¡un equipo de verdad! Tenemos que aprender a respetar nuestras diferencias, y tenemos que aprender a complementarnos. Puede que mi debilidad sea la fortaleza de otro.

Hay que dejar el cotilleo, no se debe hablar de la vida de otra persona si no está presente. Si tiene una pregunta, vaya y pregunte a la persona en cuestión.

Si por alguna razón yo me atreviera a hablar sobre mis problemas, no me tome por una persona débil. Todo lo contrario, me llevó un gran esfuerzo conseguir expresar mis sentimientos, y decidí hacerlo porque ya no aguantaba más la carga que eso me suponía.

Si entra un nuevo jefe, no pida que todos se adapten a la manera de hacer las cosas de inmediato. ¿No es más fácil que una persona se adapte a las otras veinte? Si ya tenemos un camino marcado, sigamos avanzando por ese camino, y en el viaje aprendamos nuevas formas de viajar en equipo. ¿No cuenta nuestra experiencia también, jefe?

Cuando tiene una reunión con los jefes de departamento, ¿sólo habla sobre proyecciones y resultados? ¿O también dedica tiempo a preguntar sobre sus empleados, sus necesidades y sus situaciones particulares? Recuerde, usted es un líder, y por lo tanto, usted es el que tiene que dar ejemplo. Es muy recomendable que dedique tiempo a informarse sobre las personas que dirige un poco más a fondo. Si usted le da importancia a esto, seguramente los demás jefes de departamento también.

Jefe, somos personas que trabajan en un lugar de trabajo, por lo tanto, nuestro entorno es esencial. Queremos agradecerle su apoyo, y sabemos muy bien que la única manera de hacerlo es aumentando la productividad. ¡Denos las herramientas necesarias y lo conseguiremos! Puede que necesitemos tecnología avanzada o material sofisticado, pero, por encima de todo, tenemos que ser felices en nuestro lugar de trabajo!

Elsa M. Roman
eroman.hfhc@gmail.com
Especialista en apoyo individual
Centro de Salud Familiar HOPE

¿Qué es el trabajo entre iguales?

FLOURISH AUSTRALIA

Boletín informativo número 5, invierno de 2016

El trabajo entre iguales “peer work” es una tarea indicada para las personas que hayan tenido que lidiar con problemas mentales en primera persona. Su experiencia es útil para trabajar eficazmente y así dar apoyo a las personas que lo necesiten.

Cuando hablamos de trabajo entre iguales en los servicios de salud mental, generalmente hay dos tipos de trabajador: el que trabaja con personas que tienen enfermedades mentales y el que trabaja dando apoyo a las familias y a otros cuidadores. Creemos que ambos son pilares de apoyo muy importantes que deberían estar disponibles en todos los servicios de salud mental.

El apoyo del trabajador entre iguales tiene una larga historia en el ámbito de la salud mental. Desde hace mucho tiempo, las personas que han experimentado una enfermedad mental han dado un apoyo inestimable a las personas que acceden a los servicios de forma formal e informal.

¿Cómo marca la diferencia el trabajo entre iguales?

Los trabajadores mentores desempeñan un papel vital al atender a las personas que utilizan los programas de salud mental, personal y otros servicios de apoyo. Basándose en su propia experiencia, los trabajadores pueden acompañar a las personas con una enfermedad mental en el camino hacia la recuperación, construyendo una relación respetuosa, profesional, cercana y esperanzadora. Las conversaciones con los mentores pueden ser muy importantes para aquellos que buscan a alguien que les de apoyo.

El trabajo entre iguales tiene muchos beneficios, tales como: la aceptación de la identidad de uno mismo, potenciar el valor de ayudar a otros, poder desarrollar y compartir habilidades, conseguir una mayor confianza en uno mismo, mejor salud mental, mayor resistencia emocional, bienestar, mayor capacidad para detectar problemas, reducir el estigma y la discriminación.

Las pruebas.

Las investigaciones internacionales han demostrado que el trabajo entre iguales es esencial para apoyar a las personas que han vivido problemas de salud mental y han iniciado un proceso de recuperación. Los investigadores han llegado a la conclusión de que el trabajo entre iguales tiene una relación directa con una reducción significativa en el uso de camas en los hospitales, lo que lleva a ahorros financieros. El Grupo Kinnect (2011) examinó los documentos y encontró que el trabajo de apoyo puede reducir la crisis, las tasas de hospitalización y la utilización de otros servicios.

Otros beneficios descubiertos por Chinman et al (2014) fueron los siguientes:

- Uso reducido del servicio para pacientes hospitalizados
- Mejora de las relaciones con los proveedores
- Mejor compromiso con el cuidado
- Niveles más altos de capacitación
- Aumento en la esperanza de recuperación

En 2013, el Centro de Salud Mental del Reino Unido reveló que la relación entre los beneficios y los costes del trabajo social fue de 4 a 1.

¿Quién puede ser trabajador de apoyo entre iguales?

No todo el mundo está preparado para desempeñar el importante papel que implica ser un trabajador entre iguales. Para serlo se deben tener buenas habilidades interpersonales y no se deben tener prejuicios. Es justo, tiene paciencia, está dispuesto a escuchar, a buscar siempre una solución y debe siempre mostrar empatía. Debe estar presente en los procesos de recuperación y eso no quita que también puede aconsejar y apoyar a otros, desarrollar las habilidades necesarias para trabajo entre iguales y mantenerse bien.

¿Qué pueden hacer los empresarios para crear un ambiente que fomente el apoyo entre iguales?

TIM FONG

Cada vez más investigaciones demuestran que el trabajo entre iguales es un servicio fundamental para dar apoyo a la gente con enfermedades mentales en su camino hacia la recuperación. Los directivos deben tener una definición clara de lo que significa el trabajo entre iguales y deben asegurarse de que su significado se transmita de forma clara a todos los niveles de la organización. El compromiso de crear y fortalecer una red de trabajadores profesionales requiere un esfuerzo considerable.

También se necesita el liderazgo de expertos que hayan vivido un problema de salud mental y tengan el valor necesario para desafiar a una organización a pensar de forma más lateral sobre lo que significa el trabajo entre iguales y lo que este servicio puede ofrecer a las personas con problemas de salud mental. Los directivos deben tener en cuenta el reto de asegurar que sus políticas, procedimientos y, lo que es más importante, la mano de obra, entiendan bien cuáles son las habilidades únicas que tienen los trabajadores en un ambiente multidisciplinario.

¿Por qué no un trabajador de apoyo?

Richmond PRA estableció una política que en lugar de preguntar por qué desarrollar una fuerza de trabajo entre iguales, la pregunta que planteaba era "¿Por qué no un trabajador de apoyo?" Este simple cambio en la premisa, procedente de una conversación entre el responsable del servicio y el Director General, resultó ser el impulso que se necesitaba para dejar a un lado las prácticas tradicionales de contratación y de trabajo, centrando más la atención en investigar el beneficio de incorporar trabajadores de apoyo a la mano de obra.

Valor añadido para la empresa

La empresa debe reconocer que el valor añadido de llevar a cabo un trabajo entre iguales no se restringe exclusivamente a la persona con problemas mentales que recibe un apoyo de forma directa. El trabajo entre iguales lleva al lugar de trabajo una perspectiva única con respecto a las experiencias de las personas que han vivido problemas mentales. Esta perspectiva de trabajo entre iguales marca la diferencia. Las organizaciones pueden utilizar este conocimiento para dar asistencia a los directivos y a los colaboradores para desarrollar un mayor nivel de comprensión sobre lo que significa vivir con un problema mental. Esto solo puede conducir a un aumento en la empatía y a una mejora en los resultados de las personas que acceden a estos servicios.

Es importante señalar que el trabajo de apoyo entre iguales, al igual que todas las profesiones, está sujeto a las mismas expectativas que se aplican a todos los empleados. A un trabajador de apoyo no se le asigna una posición sólo por haber tenido problemas de salud mental. Se le concede el puesto porque cumplen con los requisitos inherentes a la descripción de la posición y en base al mérito. Una vez empleados, los trabajadores están sujetos a las mismas políticas de organización, procedimientos y expectativas que los demás empleados.

No hay excusas que valgan

En el lugar de trabajo moderno hay una creencia generalizada de que las personas con problemas de salud mental pueden alterar la situación. Habiendo estadísticas que demuestran que una de cada cinco personas sufre un problema de salud mental durante un año, no se puede negar la preocupación que hay entorno a este tema en los lugares de trabajo. Sin embargo, insinuar que las personas que tienen experiencia combatiendo un problema de salud mental entorpecen más que el resto de los empleados, es insinuar algo que simplemente no es cierto, siempre y cuando se apliquen los mismos procesos de contratación basados en el mérito y las expectativas en el trabajo.

Yo desafiaría a cualquier organización que tenga esta preocupación que revise las investigaciones y analice a fondo los datos de su organización. Tener un problema de salud mental no impide a un trabajador dar apoyo a otros ni a cualquier otro empleado y desempeñar su papel de acuerdo con su contrato de trabajo. Un problema de salud mental no es una excusa para el bajo rendimiento o las malas conductas en el lugar de trabajo.

Los empleadores deben ser conscientes de las circunstancias de las medidas paliativas si surgen preocupaciones en el lugar de trabajo. Además, deben considerar posibles adaptaciones cuando se aborden las preocupaciones que puedan surgir en el lugar de trabajo, aunque no afecte de la misma manera a todos los empleados. En el caso de que las adaptaciones dificultasen la entrega de un servicio o cambiaran los requisitos inherentes de una función, no hay ninguna obligación de implementarlas.

Después de todo, si le preguntas a cualquier empleado lo que más valoran en el trabajo, te dirán que quieren ser tratados con igualdad en el equipo. Los empleados quieren transparencia en la práctica laboral, capacidad de respuesta cuando se necesita flexibilidad, igualdad y reconocimiento por el trabajo que hacen. Las personas que han vivido un problema de salud mental quieren tener la oportunidad de realizar su trabajo al más alto nivel. Quieren que se les de la oportunidad de demostrar que son importantes para el lugar de trabajo y para la sociedad.



Supporting Mental Health & Wellbeing

Richmond PRA
Flourish Australia,
Boletín informativo número 5, invierno de 2016
www.flourishaustralia.org.au

Para los empleadores

Es importante que los empleadores se formen en temas de salud mental para sensibilizarse en relación con las necesidades que los empleados puedan tener. Los empleados pueden padecer enfermedades mentales o sentir angustia por muchas razones, no siempre asociadas con el lugar de trabajo. Pero es importante que el lugar de trabajo sea siempre un lugar de comprensión y seguridad para ellos. Deje claro que estas cuestiones son de interés para todos los empleados, incluidos los directivos.

Programas de Asistencia al Empleado: Los empleadores de rango más alto deben asegurar que se tenga en cuenta la salud mental en todos los Programas de Asistencia al Empleado.

Espacios de comunicación seguros: Cree un ambiente en el que se anime a la gente a hablar sobre temas que podrían ser la razón por la que a veces se falta al trabajo.

49

Conversaciones Abiertas: Haga hincapié en que no debe haber estigma asociado con problemas de salud mental, transmita este mensaje a sus empleados y dé ejemplo. La vida puede ser muy estresante, y el lugar de trabajo debe ser un refugio donde haya comprensión y se ofrezca ayuda. Explique bien el concepto de buena salud mental y empoderamiento al personal para facilitar la comodidad y seguridad en la organización.

Cree un Ambiente de Esperanza: Encuentre actividades que promuevan el trabajo en equipo y haga sentir a los empleados que no están solos. Esto podría ayudar a fomentar la creatividad, la productividad, el mantenimiento de los puestos de trabajo y la esperanza.

Para los empleados

Por su bienestar: antes de nada, cuide su propio bienestar buscando apoyo donde y cuando lo necesite. Asegúrese de tener un sistema de apoyo personal sólido, dentro y fuera del lugar de trabajo. Es posible que le sea útil compartir su situación mental y médica con sus superiores para contribuir a una mejor comprensión y sensibilización.

Formación: es importante para su bienestar comprender cómo funciona su cuerpo y su cerebro. Hay mucha formación tanto presencial como online que pueden ayudarle. Participe en programas sobre salud mental que se le puedan ofrecer en el trabajo.

Sea un agente de cambio: si su empresa no es un lugar mentalmente saludable para trabajar, busque maneras para empezar a cambiar esta situación. Puede ser desde una mera campaña para tomar conciencia sobre el poder del lenguaje, quitándole poder a determinadas palabras y dándoselo a otras, hasta algo tan complejo como incorporar portavoces, iniciar conversaciones o incluso crear un grupo de apoyo en la compañía.



La Federación Mundial de Salud Mental quiere agradecer a todas las organizaciones y personas que han contribuido a hacer realidad la campaña de 2017.

Federación Mundial de Salud Mental

PO BOX 807 OCCOQUAN, VA 22192 EEUU WWW.WFMH.COM

#empleandoSaludMental



BBVA

