



World Federation for Mental Health

# ***SALUD MENTAL EN EL TRABAJO***

***DIA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL 2017***

*Traducción al Español: PhD© Carolina Gonzalez, Chile.*

La Federación Mundial de la Salud Mental (sigla en inglés, WFMH) es una organización internacional fundada en 1948 para avanzar, en colaboración con todas las personas y naciones, en la prevención de los trastornos mentales y emocionales, en la proporción de tratamiento y cuidados para aquellos que experimentan tales trastornos, y en la promoción de la salud mental.

La WFMH estableció el Día Mundial de la Salud Mental el 10 de Octubre de 1992. El Vice-Secretario General, Richard Hunter, fue fundamental en iniciar el proyecto, el que rápidamente recibió atención mundial. Cada año, la WFMH provee un paquete de información diferente en un determinado tema. Personas en muchos países organizan eventos y hacen difusión basada en la información. Ellos usan el Día Mundial de la Salud Mental para llamar la atención sobre la importancia de la salud mental, sabiendo que hay mucho por hacer para aumentar la educación del público y abogacía.

Este es el aniversario 25° del Día Mundial de la Salud Mental. La expansión de su alcance le debe todo a la dedicación y trabajo de quienes constituyeron este proyecto, las personas que trabajan alrededor del mundo para producir emisarios locales y regionales cada año y así transmitir un mensaje relevante para sus propias comunidades. Nunca se los agradeceremos suficientemente.

# TABLA DE CONTENIDOS

Carta de Bienvenida de Ex-Primera Dama,  
Rosalynn Carter

## Sección 1

Mensaje de Presidente de la WFMH

Compromiso por un Lugar de Trabajo Mentalmente  
Sano

¿Por qué el Estrés en el Trabajo es un Reto  
Colectivo y Que Podemos Hacer al Respecto?  
Valentina Forastieri, ILO

Extracto desde '7 Pasos para Construir un Lugar  
de Trabajo Sano'  
Foro Económico Mundial

## Sección 2

Necesitamos Terminar con el Tabú del Trastorno  
Mental en el Trabajo  
Sara Evans-Lacko y Martin Knapp

¿Cómo es un Lugar de Trabajo Amigable con la  
Salud Mental?  
Departamento de Salud y Servicios Humanos de  
EEUU, SAMHSA

Posicionando la Salud Mental en el Trabajo en el  
Plan con Soluciones Hechas en Canadá  
Louise Bradley y Jeffrey Moat

Un Asunto de Un Millón de Dólares que los  
Negocios Americanos Pueden Reparar  
Iniciativa Dirección Correcta, Asociación para la  
Salud Mental en el Trabajo

Por qué los Empleadores Necesitan Hablar sobre  
los Trastornos Mentales en el Trabajo  
Joseph Rauch

Fuerza de Trabajo Sana – Sociedad Sana  
Consejo Europeo del Cerebro

## Sección 3

Signos de un Lugar de Trabajo Sano  
Salud Mental América

Salud Mental en el Lugar de Trabajo – Burnout y  
Estrés en el Trabajo  
Prof Dr Sabine Bahrer-Kohler

Cuidando de la Salud Mental en el Lugar de  
Trabajo  
EUFAMI

Estigma y Discriminación: Una Experiencia Viva  
Michael Burge

Trabajo Funciona para Mí  
Samantha Thornton

Trabajo= Conexión, Significado y Propósito  
Fay Jackson

Mantén los Ojos Abiertos para ese Trabajo que  
Amas  
Serene Goh

Mensaje para el Jefe  
Elsa M Roman

¿Qué es Trabajo con Pares?/¿Qué Pueden Hacer  
los Empleadores para Crear Lugares de Trabajo  
que Conduzcan a Una Fuerza de Trabajo con  
Pares?

Flourish Australia, Connections Newsletter

Llamado a la Acción

Estimados Amigos y Amigas,

¡Felicitaciones en el aniversario 25° del Día Mundial de la Salud Mental! La Federación Mundial de la Salud Mental (sigla en inglés, WFMH) usa este evento anual, conmemorado el 10 de Octubre, para captar la atención sobre un asunto de salud mental relevante. A través de la publicación de una serie de artículos escritos por expertos, la Federación Mundial de la Salud Mental educa al público con respecto a trastornos mental, la importancia de tratamientos disponibles, perspectivas para la recuperación, y formas de promover la salud mental. Estoy orgullosa de ver cuán exitoso ha llegado a ser este esfuerzo desde que iniciara en 1992.

El tema de este año, “Salud Mental en el Trabajo”, aborda el valor de la promoción del bienestar en el contexto laboral en todas sus formas, desde la agricultura a la industria, finanzas, gobierno, tecnología, y más. La salud mental es a menudo descuidada como un aspecto clave en la salud general de los empleados, pero la Organización Mundial de la Salud ha indicado que la depresión lidera la lista de causas de enfermedad y discapacidad a nivel mundial. Quienes experimentan depresión u otros trastornos pueden ser incapaces de trabajar o su capacidad productiva puede disminuirse. Muchos de estos trastornos pueden ser tratados, pero el acceso al tratamiento es muchas veces difícil, y el estigma puede impedir que las personas busquen servicios y apoyo aunque estos se encuentren disponibles. Un ambiente de trabajo sano beneficia de forma similar a los trabajadores y a los empleadores. Te invito a abogar en tus comunidades en representación de todas las personas que viven con trastornos mentales para asegurar adecuados servicios y libres de estigma para obtener la ayuda que necesitan.

Quiero que las personas sepan lo que se –que hoy gracias a investigación y a nuestro conocimiento del cerebro, los trastornos mentales pueden ser diagnosticados y tratados efectivamente, y la mayoría de aquellos con estos trastornos pueden recuperarse y vivir plenamente... yendo a la escuela, trabajando, educando una familia, y siendo ciudadanos productivos en sus comunidades. Me siento agradecida de la WFMH por un tercio de siglo en ayudarme a difundir este mensaje. Nuestro trabajo no está terminado, el Día Mundial de la Salud Mental es tan necesario ahora como lo ha sido siempre. Aplaudo tus esfuerzos y hago extensivos mis mejores deseos en continuar el éxito en el futuro.

Sinceramente,

*Rosalynn Carter*  
Ex-Primera Dama EEUU  
Miembro Honoraria,  
Día Mundial de la Salud Mental



## SECCION UNO: LA PERSPECTIVA GENERAL

## **DESDE EL PRESIDENTE DE LA WFMH**

“La Salud Mental en el Trabajo” es el tema del Día Mundial de la Salud Mental 2017 y la WFMH llama cada año a cada uno de ustedes a que se unan en la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental de este Año.

Uno de cada cuatro adultos experimentara dificultades de salud mental, pero el prejuicio y la discriminación son barreras significativas que deprivan a las personas de su dignidad. Para hacer que la dignidad en salud mental sea una realidad requiere que cada miembro de la sociedad trabaje junto a otros. Requiere acciones en la comunidad y, más importantemente, en el lugar de trabajo.

Uno de cada cinco personas en el contexto laboral experimental una condición de salud mental, y mientras muchos empleadores están desarrollando políticas para apoyar la salud de sus empleados, no existe una visión compartida hacia la salud mental en el ambiente de trabajo.

Nuestra visión, por lo tanto, es iniciar la discusión de manera tal que podamos definir la mejor practica en la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo y crear una coalición más amplia para promover la mejor práctica, disminuir las actitudes negativas y la discriminación, y empoderar a los individuos a promover la salud mental y la dignidad para todos y todas.

Este foco se proyecta a raíz de la reciente identificación del Banco Mundial de la salud mental como una Prioridad de Desarrollo Global, lo cual reconoce el impacto crítico que la salud mental tiene en el desarrollo económico y bienestar. Los costos anuales globales de problemas de salud mental se estiman en 2.5 trillones de dólares americanos y se espera que aumente a 6 trillones de dólares americanos en 2030.

Empleabilidad es crítica en la promoción de la recuperación – para individuos, comunidades, y naciones. Sin embargo, estimaciones muestran que alrededor del 80% de los individuos con trastornos mentales serios se encuentran desempleados, mientras que 70% quiere trabajar. En los Estados Unidos solamente, se ha estimado que la mayoría de los trastornos de salud mental cuestan a la nación por lo menos \$193 billones anuales en pérdidas de ganancias por sí solos.

Para abordar estos asuntos, es imprescindible involucrar negocios, empleadores, abogados, sindicatos, proveedores de salud mental, familias, usuarios, y otros, para promover un empleo significativo para las personas que experimental problemas de salud mental.

### **La Importancia del Tema del Día Mundial de la Salud Mental:**

- Balance trabajo-vida personal es una prioridad para muchos empleados.
- Milénicos están buscando un buen balance trabajo/vida personal, y políticas diversas fuertes para apoyar el bienestar en el trabajo.
- El lugar de trabajo y la fuerza de trabajo están cambiando, y las formas tradicionales de visualizar la fuerza de trabajo puede no mantenerse por mucho más tiempo. Muchos empleados están comenzando a favorecer un ambiente de trabajo que se preocupa por su bienestar.

## Algunos Datos:

- 10% de la población trabajadora ha tomado tiempo libre por motivo de depresión.
- En promedio, 36 días laborales se pierden por episodio depresivo.
- 50% de las personas con depresión se encuentran sin tratamiento.
- Alrededor de 94% experimenta síntomas de la esfera cognitiva.
- 43% de los administradores quieren mejores políticas.
- Personas encuentran difícil compartir que tienen dificultades de salud mental en contexto laboral—pero nadie es inmune a las dificultades de salud mental.

## Nuestro Objetivo:

WFMH quiere un consenso mundial para apoyar la salud mental y bienestar en el trabajo, uno que haga más fácil para las personas con condiciones de salud mental el buscar ayuda dentro y fuera del contexto de trabajo, con un ambiente que acoja prácticas laborales buenas con respecto a la salud mental.

Nuestro objetivo es proveer material educativo que:

- Proveerá individuos y empleadores con información con respecto a cómo ellos pueden apoyar el auto-cuidado y el bienestar.
- Abordar las actitudes negativas y prejuicios asociados con la salud/trastorno mental en el lugar de trabajo.
- Empoderar a los individuos y empleadores a iniciar acciones que promuevan la resiliencia de la salud mental.
- Difundir el entendimiento de las prácticas laborales que apoyan una buena salud mental.

Muestra tu apoyo y disposición para mantener ambientes laborales sanos visitando nuestro sitio web y firmando el Compromiso con el Trabajo. Este compromiso es para empleadores, jefes, supervisores, etc. para mostrar a sus empleados que ellos intentan proveer un ambiente que es mentalmente sano. Encuentra la forma en <https://fs3.formsite.com/jpaleo/WMHD17/index.html> Firma el compromiso y envíanos tu logo, así podemos mencionarte en nuestro sitio web mostrando que estás consciente de los asuntos de salud mental en el lugar de trabajo y pretendes promover un lugar de trabajo seguro y sano.

*Gabriel Ivbijaro*

Presidente WFMH 2015-2017

# ¿POR QUE EL ESTRÉS EN EL TRABAJO ES UN DESAFIO COLECTIVO Y QUE PODEMOS HACER AL RESPECTO?

Valentina Forastieri

La relación entre estrés en el trabajo y pobre salud mental ha sido bien establecido. En nuestra reciente publicación, *Estrés Laboral: Un Desafío Colectivo*, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Inspección Laboral y Ocupacional examinó los estudios más recientes sobre estrés laboral en diferentes latitudes del mundo, incluyendo entre otros, Asia y el Pacífico, las Américas, Australia, y Europa. Encontramos que el estrés vinculado al trabajo cuesta a la sociedad global incalculables billones en costos directos e indirectos anualmente. Y lo que es aparte del precio humano que se paga por la miseria, el sufrimiento e, incluso de acuerdo con algunos de los reportes que revisamos, el suicidio.

## **Creciente presión en el trabajo**

A menudo escuchamos que vivimos en ambientes laborales crecientemente estresantes, pero ¿qué nos dice la experiencia reciente?

Bueno, comencemos con la globalización. Los procesos de competencia global han transformado la organización del trabajo, relaciones laborales y patrones de empleo, contribuyendo a incrementar el estrés asociado al trabajo y sus trastornos asociados. Con el paso del trabajo dictado por comunicaciones instantáneas y altos niveles de competencia global, las líneas separando trabajo de la vida personal están siendo más y más difíciles de identificar. Un balance apropiado entre trabajo y vida privada es difícil de alcanzar.

## **Y el fenómeno es por su puesto global en su impacto.**

Por ejemplo, notamos un estudio de Japón que encontró que 32,4% de los trabajadores reportaron sufrir de fuerte ansiedad, preocupaciones y estrés derivados del trabajo en el año anterior. En Chile, datos del 2011 muestran que 27,9% de los trabajadores y 13,8% de los empleadores reportaron que estrés y depresión se encontraban presentes en sus empresas. Figuras similares fueron encontradas en prácticamente cada país que consideramos en este reporte.

Y luego, hay vestigios desde la reciente crisis económica global y recesión que forzó a muchas compañías a reducir su actividad económica para mantenerse competitivos. Esto incluye un aumento en reestructuración, reducción, combinación, externalización y subcontratación, trabajos precarios, y a una probabilidad más alta de despidos masivos de trabajadores, desempleo, pobreza y exclusión social.

Estas prácticas laborales son fuentes de lo que llamamos en el área como “riesgos psicosociales”. En el contexto laboral, ellos contribuyeron a un aumento de la competencia, más altas expectativas con respecto al rendimiento, trabajo más intenso y rápido, horarios de trabajo irregulares y más extensos, más altas demandas de trabajo e inseguridad laboral y una pérdida de control sobre el contenido y organización del trabajo y reducción en las oportunidades laborales. Agrega a eso el temor de perder sus trabajos, reducida motivación de los trabajadores, disminución de la satisfacción y creatividad, y disminución de la estabilidad financiera y así terminas con consecuencias serias para los trabajadores en cuanto a su salud mental y bienestar, con un significativo balance financiero final.

Estos costos directos e indirectos están siendo insipientemente cuantificados. Todavía, algunos países

desarrollados miden el impacto económico del estrés relacionado al trabajo, patrones conductuales asociados y trastornos mentales. Por ejemplo, en Europa, el costo estimado de depresión asociada al trabajo es de 617 billones de euros al año, lo cual incluye el costo de los empleadores por consecuencia del ausentismo y presentismo (272 billones de euros), pérdida de productividad (242 billones de euros), costos de atención de salud (63 billones de euros), y costos de seguridad social en la forma de pago por beneficios de discapacidad (39 billones de euros).

## **Aliviando la Carga**

¿Qué medidas podemos tomar para reducir la cuota del estrés en el trabajo sobre nuestras sociedades y negocios?

Aquí presentamos cinco ideas que creemos que pueden tener un impacto profundo:

- **Foco continuo.** La consciencia con respecto a estos asuntos está creciendo. En la mayoría de los países, los legisladores y aliados sociales han llegado a estar más involucrados en intervenciones concretas para combatir los riesgos psicosociales, los cuales son las causas de estrés relacionado al trabajo. Aliados sociales han sido activos, compañías concientizadoras han proliferado y muchas redes de investigación y asociaciones profesionales se han involucrado.
- **Prevención.** La protección de la salud mental en el trabajo tiene más impacto si se focaliza en estrategias preventivas. Es esencial abordar las causas y las consecuencias del estrés relacionado al trabajo con una combinación de medidas colectivas e individuales.
- **Inclusión.** Mayores oportunidades de participación en la toma de decisiones están asociadas con mayor satisfacción y con mayores sentimientos de autoestima. En el largo plazo, incluso pequeñas cantidades de autonomía en la ejecución de tareas son beneficiosas en la salud mental y productividad de los trabajadores. La participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo modera los efectos de los riesgos psicosociales, tales como demandas laborales y conlleva una reducción en la tensión psicológica.
- **Administración.** Un sistema comprensivo de administración de Salud y Seguridad en el Trabajo aseguraría mejoras en las prácticas preventivas y en la incorporación de medidas de promoción de la salud. Esto debería incluir riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgo y medidas de cómo administrar con una mirada que incorpore efectivamente el manejo de su impacto en la misma forma en que otros riesgos de Salud y Seguridad en el Trabajo se abordan en el contexto laboral. La participación de los trabajadores en este proceso es crucial.
- **Cultura Organizacional:** La Organización Internacional del Trabajo muestra la importancia del ambiente social en modelar comportamientos laborales y valorarlos; las políticas de recursos humanos juegan un rol en asegurar que las relaciones laborales se basen en la confianza, la autenticidad y la colaboración.

Hoy, los trabajadores alrededor de todo el mundo están enfrentando cambios significativos en la organización del trabajo y las relaciones laborales; ellos se encuentran bajo una mayor presión para abordar las demandas de la vida como trabajador en un mundo moderno. Para nuestra salud, nuestro bienestar y nuestros sustentos debemos continuar trabajando colaborativamente para reducir el impacto del estrés en el lugar de trabajo.

Valentina Forastieri

Especialista, Promoción de la Salud y Bienestar, Administración del Trabajo, Oficina de Inspección del Trabajo y Salud Ocupacional, Organización Internacional del Trabajo

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_475077/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475077/lang--en/index.htm)

## FORO ECONOMICO MUNDIAL

Extracto desde "7 Pasos para construir un lugar de trabajo sano"

Foro Económico Mundial, <https://www.weforum.org/agenda/2017/04/7-steps-for-a-mentally-healthy-workplace/>

La buena salud mental permite a las personas desarrollarse en su pleno potencial, lidiar con estrés normal de la vida, trabajar productivamente, y contribuir a sus comunidades. Sin embargo, la carga creciente de los trastornos mentales es asombrosa. A nivel mundial, una de cada cuatro personas probablemente experimentará un problema de salud mental en algún momento de su vida. En el intertanto, se estima que más de 300 millones de personas sufren de depresión, lo que equivale a 4,4% de la población mundial, y 800 mil personas se suicidaran cada año.

El número de personas que viven con depresión aumento más de 18% entre 2005 y 2015. En su conjunto, trastornos mentales, neurológicos y de uso de sustancias pagan un alto tributo, representando un 13% de la carga mundial de enfermedad (medida en Años de Vida Ajustado por Discapacidad, AVADs). Más del 80% de esta carga de enfermedad se encuentra entre personas que viven en países de mediano y bajos ingresos.

Las consecuencias económicas de una pobre salud mental son igualmente significantes. Un estudio del Foro Económico Mundial y de la Escuela de Salud Pública de Harvard estimó que el impacto mundial acumulado de los trastornos de salud mental en términos de la pérdida de producción económica alcanzara los 16,3 trillones de dólares americanos entre 2011 y 2030. En India, el trastorno mental se ha estimado que cuesta \$1,03 trillones (22% de la productividad económica) entre 2012-2030. Para el mismo periodo, Chile estimo perder \$ 4,5 trillones al trastorno mental. Estas estimaciones ilustran la urgencia de abordar la salud mental.

### El costo de la pérdida de productividad

Trastornos mentales no tratados (en empleados o sus familias) resultan en disminución de la productividad en el trabajo, reducidas tasas de participación laboral, bajos ingresos, aumento en accidentes laborales, más alta rotación de personal e incremento de ayudas sociales. Seis de cada 10 personas dicen que una pobre salud mental impacta su concentración en el trabajo y estimaciones indican que cerca de 70 millones de días laborales se pierden cada año en el Reino Unido a raíz de una pobre salud mental.

Es también crecientemente evidente el rol negativo que el estigma juega en disminuir las chances de las personas buscando un diagnóstico y tratamiento apropiados. Por ejemplo, de acuerdo a una encuesta del 2008 en Canadá, solo un 50% de los canadienses les dirían a sus amigos o colegas que ellos tienen una familiar con un trastorno mental, comparado a un 72% de quienes discutirían sobre un diagnóstico de cáncer y un 68% de quienes hablarían acerca de un familiar que presenta diabetes.

Las buenas noticias son que la evidencia está mostrando que el tratamiento de la ansiedad, depresión y otras condiciones de salud mental es una forma económica y eficiente de promover el bienestar y prosperidad.

La inversión de solo 1 dólar americano en tratamiento para depresión y ansiedad lleva a un retorno de 4 dólares en mejor salud y habilidad para trabajar. Esto es Bueno para individuos, familiar, comunidades, economías y sociedades a larga escala.

Los empleadores pueden llegar a ser agentes de cambio. Los factores de riesgo para estrés en el trabajo puede ser modificado, y un clima organizacional que promueve el bienestar y la creatividad puede ser desarrollado dirigido a las políticas laborales como también las necesidades de los empleados. Similarmente, tratamientos efectivos existen para trastornos mentales comunes, y un empleador puede facilitar el acceso al cuidado para aquellos que lo pueden necesitar.

## SECCION DOS - EMPLEADORES

*Acciones y estrategias promoviendo la salud mental están orientadas al empoderamiento, elección y participación. Ellos fortalecen los factores protectores, debilitan los factores de riesgo y se construyen sobre los determinantes sociales de la salud, involucrando a menudo alianzas entre sectores.*

# NECESITAMOS TERMINAR CON EL TABU DEL TRASTORNO MENTAL EN EL TRABAJO

Sara Evans-Lacko and Martin Knapp

Aunque los trastornos mentales son experimentados por una proporción significativa de la fuerza de trabajo, sigue siendo visto como un tabú. Más del 70% de las personas con trastornos de salud mental ocultan activamente su trastorno a otros, y muchos lo hacen por temor de ser discriminados cuando buscan trabajo o permanecer en el [1, 2].

## ***Por qué los individuos ocultan sus problemas de salud mental***

Desafortunadamente, existen razones reales y válidas para que los empleados sientan temor de compartir información sobre un trastorno mental. Aunque la mayoría de las personas con problemas de salud mental quieren trabajar – y esto es importante para su recuperación – personas con trastornos mentales son más propensos a estar desempleados que las personas sin trastornos mentales. La legislación que aboga por igualdad para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo en muchos países incluye los problemas de salud mental. Sin embargo, ha probado no ser suficiente para reducir las desigualdades: es llamativo que, cuando se detallan los tipos de discapacidades, los trastornos mentales son las condiciones que todavía se encuentran asociadas a una mayor desventaja en términos de tasas de empleo [3].

## ***Estigma y discriminación limitan igualdad en el lugar de trabajo***

A pesar de los esfuerzos de los legisladores en corregir las desventajas por consecuencia de los trastornos mentales, estigma y escasa consciencia de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo persisten como barreras a la igualdad. En relación a la concientización, una encuesta de 500 empleados en el Reino Unido encontró que 44% pensaban que los empleados ‘sufriendo de estrés son capaces de trabajar eficientemente en todo momento’ y que el 42% pensó que las políticas laborales por estrés y salud mental estaban diseñadas para evitar litigios [4]. Esta escasa consciencia puede conllevar a ambientes laborales menos favorables y a una escasez de comprensión con respecto a la ayuda y apoyo necesarios por las personas que experimentan un problema de salud mental

Estigma y discriminación pueden también influir las oportunidades laborales. Una revisión sistemática investigó las tasas de empleabilidad de los empleados: en 8 de cada 10 artículos, se encontró que aquellos que presentaban un problema de salud mental recibieron tasas más bajas que aquellos que presentaban a discapacidad física o no discapacidad [5].

El problema no es solo de la actitud y comportamiento de los empleadores. Las actitudes del público también presentan una barrera a la igualdad y pueden tener consecuencias significativas para las personas con trastornos mentales [6]. Investigaciones que han indagado en la actitud del público en varias encuestas nacionales sugieren que aunque existe un aumento de la concientización de la efectividad de los trastornos de salud mental, la aceptación social de las personas con trastornos mentales como colegas de trabajo no ha mejorado en los últimos 20 años [7]. Es más, durante los periodos de recesión económica – estigma tiende a aumentar, y las personas con problemas de salud mental enfrentan incluso más desventajas. Un estudio de 27 países de la Unión Europea reportó que la brecha de desempleo entre las personas con y sin problemas de salud mental no ha aumentado considerablemente en la ‘crisis’ macroeconómica en un periodo de cuatro años, pero que esta disparidad es aún mayor en aquellos países que presentan altos niveles de estigma [8]. Un estudio longitudinal independiente encontró que un aumento en la disponibilidad de los participantes a rechazar a una persona con depresión durante la recesión económica [9].

## ***El caso económico para terminar con el tabú del trastorno mental y hacer lugares de trabajo saludables mentalmente***

A pesar de estos desafíos, existe un gran caso económico, no solo para abordar el estigma del empleado y la escasez de consciencia sobre los asuntos de salud mental, sino que también para aquellos empleadores hagan inversión significativa en la promoción de la salud mental, prevención y programas de tratamiento en el lugar de trabajo. Como estos asuntos se encuentran interconectados, reducir el estigma es un paso clave hacia alcanzar un ambiente de trabajo más saludable.

### ***Problemas de salud mental en el lugar de trabajo están asociados con altos costos***

La necesidad de intervenir se refleja en los altos costos asociados con problemas de salud mental. Sabemos que la pérdida de productividad como consecuencia del ausentismo y la presentismo con los problemas de salud mental son substanciales y parecieran estar en aumento [10]. En Alemania, la contribución de los trastornos de salud mental al costo de las pensiones permanentes por discapacidad han aumentado al triple en los últimos 20 años [11].

Aunque la mayoría de la evidencia proviene de países de altos ingresos, existen considerablemente más personas con problemas de salud mental que viven en países de mediano y bajo ingreso. La evidencia del impacto económico de los problemas de salud mental en estos países está creciendo, mostrando claramente que los trastornos mentales necesitan ser reconocidos como un problema global. Por ejemplo, un estudio que se focaliza en depresión recopiló información de 8.000 empleados provenientes de ocho países desde diferentes culturas y niveles de desarrollo económico. Nuestros análisis de estos datos mostró que entre 0,1% y 4,9% del Producto Interno Bruto (PIB) se perdió por consecuencia de ausentismo y presentismo vinculada a depresión [12]. Estos resultados demuestran el enorme impacto del trastorno mental en el lugar de trabajo en todos los países y culturas, tanto en términos monetarios absolutos como en relación a la proporción de la producción económica general de un país. Los trastornos mentales son claramente un problema que requiere atención, independientemente del estadio del desarrollo económico en que se encuentra un país, y su cultura.

### ***Intervenciones efectivas y costo-efectivas en el trabajo se encuentran disponibles***

Existe una creciente evidencia por la efectividad de intervenciones en el lugar de trabajo para reducir el estigma y mejorar la salud mental y la productividad en una forma que balancee el costo y la efectividad. Una reciente revisión sistemática apoya la efectividad de intervenciones anti-estigma en el trabajo, especialmente en relación a mejoras en el conocimiento y conducta de apoyo [13]. Una segunda revisión provee evidencia de que las intervenciones en el lugar de trabajo que se focalizan en la prevención y tratamiento de problemas de salud mental pueden ser costo-efectivas [14]. Incluso cuando los costos de tamizajes y tratamientos son asumidos por el empleador, las intervenciones que proveen tratamiento y prevención siguen siendo costo-efectivas desde la perspectiva del empleador, como también para la sociedad como un todo [15, 16].

Dada la alta prevalencia y consecuencias económicas significativas asociadas con problemas de salud mental, los empleadores necesitan ser proactivos en el apoyo a sus empleados. Por supuesto, dados los ahorros inmediatos que seguirían a un programa de apoyo bien implementado, los empleadores deberían *querer* ser proactivos. Existen varios instrumentos<sup>1</sup> diseñados para y capaces de ser implementados en contextos laborales que pueden ayudar. La evidencia muestra claramente que una cultura laboral positiva y tener gerentes que activamente apoyan a sus empleados con problemas de salud mental se encuentran asociados con mayor apertura y concientización de los problemas de salud mental y, en retorno, con mayor productividad de los empleados [17]. A menudo, una aproximación multifacética será necesaria: un

compromiso a construir concientización y reducir estigma, en adición a promover la salud mental y proveer apoyo a los empleados que lo necesiten. Ese compromiso requiere venir desde la cima de una compañía u organización: ellos necesitan invertir en y promulgar políticas y procedimientos que ofrezcan apoyo y entrenamiento a los empleados, administradores y otro personal relevante.

## 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/ghcg/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: a 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, Koester 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.

Sara Evans-Lacko, [S.Evans-Lacko@lse.ac.uk](mailto:S.Evans-Lacko@lse.ac.uk)

Unidad de Investigación de Servicios Sociales del Personal, Escuela de Ciencias Económicas y Políticas de Londres; Instituto de Psicología, Psiquiatría y Neurociencia, King's College London

Martin Knapp, [m.knapp@lse.ac.uk](mailto:m.knapp@lse.ac.uk)

Profesor de Política Social en la Escuela de Ciencias Económicas y Políticas de Londres

## ¿COMO ES UN LUGAR DE TRABAJO AMIGABLE CON LA SALUD MENTAL?

Departamento de Salud y Servicios Humanos de EEUU, SAMHSA

<http://www.greatrivers211.org/app/files/public/4527/GR211-Change-direction-mental-health-friendly-workplace.pdf>

Las empresas que valoran a sus empleados, incluyendo su salud mental y bienestar, tienen prácticas y políticas específicas en lugar. Tales compañías pueden ser pequeñas, medianas o grandes. Ejemplos destacados abundan entre las grandes corporaciones de Estados Unidos. Sin embargo, negocios con pocos empleados también han encontrado formas significativas e innovativas para ser amigables con la salud mental. Aquí compartimos prácticas y políticas específicas que caracterizan a Lugares de Trabajo Amigables con la Salud Mental, muchas de las cuales pueden encontrarse en organizaciones grandes y pequeñas.

### EL LUGAR DE TRABAJO AMIGABLE CON LA SALUD MENTAL

- Acoge a todos los postulantes a trabajos calificados, la diversidad es valorada.
- Incluye un cuidado de la salud que trata a los trastornos mentales con la misma urgencia que las enfermedades físicas.
- Tiene programas y prácticas que promueven y apoyan el bienestar/salud del empleado como también su balance trabajo-vida personal.
- Provee entrenamiento en asuntos de salud mental en el trabajo para que los administradores y supervisores de primera línea, incluyendo identificación de problemas de rendimiento que puedan indicar que estrés laboral y posible necesidad de derivación y evaluación.
- Protege la confidencialidad de la información de salud de los empleados.
- Provee un Programa de Asistencia al Empleado u otros recursos de derivación apropiada para asistir a los administradores y empleados.
- Apoya a los empleados que buscan tratamiento o que requieren hospitalización o permiso laboral por discapacidad, incluyendo un plan de retorno al trabajo.
- Asegura “salida con dignidad” como una prioridad organizacional, lo que debería llegar a ser esencial para que un empleado deje su trabajo.
- Provee comunicación a todos los empleados con respecto a igualdad de oportunidad en el desarrollo profesional, las adaptaciones necesarias a la política de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, programas de salud y bienestar, y temas similares que promuevan un clima de aceptación, no-estigmatizador, y antidiscriminación en el lugar de trabajo.

# POSICIONANDO LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO EN EL PLAN CON SOLUCIONES HECHAS EN CANADA

Louise Bradley y Jeffrey Moat

Esta semana, solo en Canadá, 500.000 personas perderán de trabajar por consecuencia de un problema o trastorno de salud mental. Tristemente, lo mismo sucedió la semana pasada, y la siguiente semana no será diferente.

Es más, ese número no incluye empleados que han llamado para decir que están enfermo por motivo de un dolor de cabeza o por dolor en la espalda, porque ellos se sienten incómodos hablando de su ansiedad o depresión. Estos trabajadores permanecerán en silencio por consecuencia del estigma que hace que ellos teman el perder su reputación, el respeto de sus colegas, e incluso sus trabajos.

Afortunadamente, existen iniciativas en marcha para atacar esta preocupación seria de la sociedad. De hecho, Canadá está rápidamente ganando una reputación como un líder global en cuanto se refiere a abordar de frente la salud mental en el lugar de trabajo.

Crecientemente, organizaciones canadienses están honrando un pacto no hablado para proteger el bienestar de sus trabajadores, tanto físico como mental. Al final, una fuerza de trabajo mentalmente sana se traduce en una economía nacional más enriquecida – sin importar donde vivas.

En Canadá, 60% de los adultos pasan dos de sus tres horas despiertos en el trabajo. Así, abordar la salud mental en el trabajo la pone de lleno en el centro de nuestras interacciones sociales diarias.

Insertando el bienestar mental en un plan de seguridad y salud ocupacional más amplio no solo beneficia a aquellos empleados que pueden estar viviendo con un trastorno mental diagnosticable. Cada uno de nosotros es más productivo cuando nuestra salud psicológica es optimizada. Considera que una persona podría estar en un estado de salud física excelente, mientras maneja exitosamente diabetes.

De la misma forma, un individuo viviendo con un trastorno de ansiedad puede prosperar con el tratamiento adecuado – incluyendo el mantener un trabajo satisfactorio en un ambiente donde la salud mental es apoyada.

Sin embargo, un lugar de trabajo solo será exitoso en integrar la salud mental y el bienestar en prioridades más amplias si existe un compromiso igualitario entre el empleador y el empleado.

Existen acciones concretas que pueden ser tomadas por ambas partes para orientarse hacia una realidad donde abordar la salud mental en el trabajo se convierta en un lugar con el mismo apoyo a la seguridad de la salud física.

Empleadores alrededor del mundo están sumándose al *Estándar Nacional de Canadá por la Seguridad y Salud Psicológica en el Lugar de Trabajo*. Una primera iniciativa internacional, liderada por la Comisión de la Salud Mental de Canadá (sigla en inglés, MHCC), este set de guías, herramientas y recursos voluntarias están remodelando como los empleadores abordan la protección de la salud psicológica de sus empleados.

Con 35.000 descargas únicas y creciente interés mundial, la solución nacida en Canadá puede llevar a una revolución mayor.

No es una nueva idea que las personas no rendirán bien si ellos son maltratados, hostigados, sobrecargados, no reconocidos o manejados ineffectivamente. Pero identificar estos factores como riesgos a la salud mental es aceptar el peso de nuestra responsabilidad para abordarlos.

Un sondeo de Ipsos Reid incluyendo a 5.000 empleadores en Canadá nos dice una historia obligada. Empleados viviendo con depresión pierden cinco días de trabajo menos cada año si ellos trabajan en una organización que implementa el *Estándar*. Esto es significativo porque solo en Canadá, los problemas y trastornos de salud mental

cuentan por más de un tercio de los reclamos por discapacidad y dos tercios de los costos por discapacidad.

Con el tiempo, el compromiso con la salud mental en el trabajo y el inicio de acciones en apoyo a este importante asunto comenzaran a mermar los costos de los trastornos mentales de 50 billones de dólares para la economía canadiense. Este compromiso ha comenzado a deteriorar las actitudes y comportamientos dañinos que tienen sus bases en el estigma. Esto es donde los programas laborales prácticos como *No soy yo hoy* entran en juego.

Una campaña liderada por Socios por la Salud Mental, *No soy yo hoy* es una iniciativa creada en base a evidencia que ataca el estigma y apoya la salud mental en el trabajo al vincular a empleados y equiparlos para apoyar su propio bienestar mental, y el de sus colegas. Desde su lanzamiento en 2013, más de 450 compañías y organizaciones de todos los tamaños y sectores – representando más de 350.000 empleados – han tomado parte en el programa que ha cambiado el foco del juego.

*No soy yo hoy* busca normalizar la conversación con respecto a la salud mental al hacer que un tema potencialmente intimidante sea abordable. Basado en el concepto de que se nos dice a menudo que tenemos que reprimir nuestros sentimientos si no estamos en nuestra mejor performance o si no nos sentimos como usualmente nos sentimos, *No soy yo hoy* afirma que una buena salud mental involucra reconocer estos sentimientos e iniciar acciones para apoyar nuestra salud mental de la misma manera en como lo hacemos con el bienestar físico.

Dado que solo 23% de los trabajadores hablarían sobre su salud mental con su empleador, es evidente que todos jugamos un rol. Organizaciones pueden y deberían empoderar a las personas a todos los niveles, desde líderes y administradores a empleados, para tomar acciones e incentivar una cultura laboral segura y de apoyo.

Existen acciones que cada empleado puede iniciar para aprender sobre la salud mental y bienestar. De la misma forma en que prevenimos un ataque cardiaco, los empleados pueden esforzarse en entender las señales y síntomas de un problema de salud mental, y aprender a como involucrarse en prevención. Es igualmente importante entender cómo hablar acerca de nuestras preocupaciones si sentimos que necesitamos apoyo. Desde familiarizarse con los Programas de Asistencia a Empleados y Familiar que empleadores pueden ofrecer hasta facilitar conversaciones acerca de salud mental, existen muchas formas en las que los empleados pueden involucrarse proactivamente en cuidar de su bienestar mental.

Cada persona en una organización tiene la responsabilidad de cultivar una cultura de dignidad, respeto, e inclusión. De hecho, la MHCC ha identificado 13 factores que afectan la salud psicológica y seguridad de sus trabajadores. Tres de estos se refieren a específicamente asegurar que los empleados entiendan que ellos está a cargo de su propio cuidado y que su trayectoria se influenciara por cuan efectivamente se comuniquen factores tales como manejo de la carga de trabajo u otros desafíos que pueden afectar su salud mental y así su rendimiento.

Como dos ejecutivos con experiencia en salud mental, reconocemos que los empleados deben ser apoyados en cuanto a estos esfuerzos por medio del involucramiento de líderes que están dispuestos a construir una cultura de apoyo, liderar dando el ejemplo, tanto en cuanto a palabra como acción.

Hacerse cargo de la seguridad psicológica en el trabajo nunca es una tarea completa. No existe final. Así como con nuestro propio bienestar mental, que debemos proteger cada día, la salud mental en el trabajo es un compromiso diario. Construir salud mental y bienestar en la cultura de una organización es un cambio que involucre paciencia, dedicación, y – no podemos enfatizar suficientemente esto – el claro e inequívoco apoyo de los líderes. Si las personas son el recurso más valioso de una organización, su bienestar mental debe estar por sobre todo.

Louise Bradley, [lbradley@mentalhealthcommission.ca](mailto:lbradley@mentalhealthcommission.ca)  
Presidente /CEO, Comisión de Salud Mental de Canadá

Jeffrey Moat, [JMOAT@partnersformh.ca](mailto:JMOAT@partnersformh.ca)  
Presidente, Partners for Mental Health

# UN ASUNTO DE UN MILLON DE DOLARES QUE LOS NEGOCIOS AMERICANOS PUEDEN REPARAR

Asociación para la Salud Mental en el Trabajo, Estudio de Caso de la Iniciativa Dirección Correcta

Cada año, depresión afecta aproximadamente a uno de cada 10 adultos.<sup>i</sup> Este creciente asunto mundial impacta directamente la economía, como la depresión se manifiesta durante los años laborales y de principal actividad económica de las personas, resulta en un impacto económico de 210,5 millones de dólares en los Estados Unidos.<sup>ii</sup> A pesar de que la depresión es una condición tratable, cerca de la mitad de las personas con depresión no reciben tratamiento, incluso en países de altos ingresos.<sup>iii</sup> Al abordar proactivamente la depresión en el lugar de trabajo, los empleadores reducen costos, y más importantemente, apoyan una fuerza de trabajo más sana.

## Depresión en el Lugar de Trabajo

El impacto de la depresión en el lugar de trabajo es evidente en dos formas: 1) presentismo, en el cual un empleado está en el trabajo, pero no involucrado o productivo y 2) ausentismo, refiriendo a los días en que un empleado está ausente del trabajo. Investigaciones han reportado que tratamiento de depresión resulta en una reducción entre 40 y 60% del ausentismo y presentismo.<sup>iv,v,vi</sup> Debido a esto, es importante que los empleadores sean entrenados apropiadamente en identificar las señales de depresión preventivamente.

Como se siente la Depresión	Como se ve para los Colegas
Sentimientos profundos de tristeza	Withdrawal from team, isolates oneself
Perdida de interés en el trabajo y en actividades sociales	Indiferencia
Dificultades concentrándose, pensamientos más lentos	Cancelando planes, incumpliendo fechas límites, accidentes
Olvidos y problemas para recordar	Parecen “dispersos” y distraídos
Problemas tomando decisiones	Procrastinación, indecisión, productividad enlentecida
Problemas para dormir, o dormir demasiado	Tarde en el trabajo, fatiga en las tardes, accidentes
Sentimientos de desesperanza y culpa excesiva	Inseguridad en habilidades, pérdida de confianza
Perdida de energía o incremento de fatiga	Baja motivación, indiferencia
Irritabilidad, rabia o llanto incontrolado	Reacciones inapropiadas, relaciones forzadas
Cambios en el peso o apetito	Cambios en la apariencia

Los síntomas de depresión son conocidos por causar en las personas estrés y deterioro significativos en las áreas de la vida social, ocupacional y otras. Sin embargo, muchas personas pueden no sentirse cómodas buscando tratamiento a raíz del estigma de repercusiones potenciales, incluyendo la pérdida de sus trabajos.<sup>vii</sup> De hecho, la Organización Mundial de la Salud anunció en Marzo del 2017 que las tasas de depresión han aumentado más de un 18% desde 2005<sup>viii</sup>, pero el escaso apoyo a la salud mental, combinado con el temor usual al estigma, se traduce en que muchas personas no acceden al tratamiento que ellos necesitan para vivir sana y productivamente.

El 2014, la Auditoría del Impacto de la Depresión en el Trabajo (sigla en inglés, IDeA) busco asegurar un entendimiento público de los síntomas cognitivos de la depresión, el impacto de la depresión en la habilidad para trabajar, detección de los empleadores de los síntomas cognitivos como resultado de depresión, necesidades de entrenamiento pendientes y la presencia de estigma asociado con depresión. La encuesta

IDeA encontró que un impactante 58% de los empleados encuestados que presentaban diagnóstico de depresión indicaron que no les han dicho a sus empleadores sobre esta condición.<sup>ix</sup> A menudo, el escaso entrenamiento o concientización sobre depresión entre los empleadores resulta en que los empleados tengan limitadas opciones de apoyo. Esto es por qué es esencial tener una iniciativa que facilite la discusión en torno a la depresión de forma abierta para así reducir el estigma e incentivar a las personas a buscar ayuda.

### La Iniciativa Dirección Correcta

Para ayudar a combatir el impacto significativo de la depresión en los individuos y en los negocios, *Asociación para la Salud Mental en el Trabajo* (un programa de la Fundación de la Asociación Americana de Psiquiatría, y Salud Empleadores, una coalición nacional de empleadores con base en Ohio) creó *Dirección Correcta*, una iniciativa pionera para 1) aumentar la consciencia sobre la depresión en el lugar de trabajo y sus efectos en la productividad, 2) promover un reconocimiento temprano de síntomas, y 3) reducir el estigma sobre el trastorno mental.



Como parte de *Dirección Correcta*, empleadores acceden a un marco de herramientas adaptado para aumentar la consciencia y comportamientos de búsqueda de ayuda de los empleados. Estas herramientas incluyen los siguientes materiales:

- Un plan de implementación paso a paso que incluye presentaciones para educar a los líderes en las necesidades y valores de negocios que se focalizan en la depresión y salud mental.
- Materiales educativos e información para aumentar la consciencia de los empleados y ayuda para iniciar conversaciones sobre salud mental.
- Recursos promocionales adecuados y vinculantes, tales como posters, copias internas, plantillas de PowerPoint, y sitio web de empleados que subrayan los recursos disponibles a través de la iniciativa.

La iniciativa ayuda a los empleados a mantenerse sanos a través de rendimiento mejorado, productividad y satisfacción laboral, y los empleados obtienen lo mejor de su fuerza de trabajo al disminuir la discapacidad y rotación de empleados valiosos.

### Que puede ser Alcanzado al Dar un Paso en la Dirección Correcta

*La Biblioteca de Materiales de la Dirección Correcta* ha sido visitada por cerca de 4.000 empleadores desde el inicio de la iniciativa, resultando en un incremento de la concientización sobre la depresión y un aumento en el compromiso en apoyo y tratamiento a través de los programas de asistencia al empleado (sigla en inglés, EAPs) y tratamiento de salud mental.

Por ejemplo, en 2013, la Universidad Kent State (sigla en inglés, KSU), una Universidad de investigación pública ubicada en Kent, Ohio, y que emplea a más de 6.000 académicos y administrativos, lanzó su programa estratégico de bienestar del empleado de 5 años, incluyendo *Dirección Correcta*. KSU trabajó de cerca con su programa de asistencia al empleado (EAP), Soluciones IMPACTO, para desplegar *Dirección Correcta* para sus empleados utilizando: (1) Soluciones IMPACTO provee **36 sesiones educativas y de entrenamiento** a lo largo de todos los campus alcanzando más de **400 administradores y empleados**. (2) La iniciativa *Dirección Correcta* y Soluciones IMPACTO en 10 ferias de matrículas abiertas, para **800 personas**, y en un evento de apreciación al cual atendieron **1.600 empleados**. (3) Comunicaciones incluyendo actualizaciones de administración mensuales, artículos sobre bienestar, e emails mensuales sobre bienestar presentando el sello de *Dirección Correcta* y Soluciones IMPACTO.

Resultados de estos esfuerzos, aparte del interés de la seguridad de los empleados, incluyen: (1) Un **aumento en las tasas de utilización de EAP** a un 32%. (2) Un **aumento desde el 15 al 24% en el número de personas llamando** sobre KSU EAP con salud mental como el principal argumento en el 2015. (3) Un 10% **de incremento en las búsquedas de información sobre salud mental en el sitio web** en el 2015. (4) Una **reducción significativa en la utilización de la Sala de Emergencia** e ingresos hospitalarios por eventos relacionados a depresión. (5) Un **ahorro substancial por miembro por año** en gastos asociados a salud por los empleados con depresión.

Desde diabetes a dejar de fumar, los empleadores han desarrollado y refinado por años una oferta de bienestar robusta que ha tenido un impacto. La incorporación de información y recursos como los disponibles por medio de *Dirección Correcta* incorpora una parte importante del bienestar individual en los existentes programas de asistencia al empleado-salud mental.

### Datos EEUU y Figuras

- Investigadores han encontrado que la ausencia, discapacidad, y pérdida de productividad como resultado de depresión le cuesta a los empleadores **más de cuatro veces** el costo del tratamiento médico del empleado.<sup>x</sup>
- Se estima que depresión causa 400 millones de días laborales perdidos cada año.<sup>xi</sup>
- Hasta un 80% de aquellos tratados por depresión muestran una mejoría de sus síntomas, usualmente dentro de cuatro a seis semanas de iniciada la medicación, psicoterapia, grupos de apoyo, o la combinación de estos.<sup>xii</sup>
- Cerca de **86%** de los empleados tratados por depresión con antidepresivos **reportan mejoras en la productividad laboral.**<sup>xiii</sup>

Mayor información sobre la iniciativa *Dirección Correcta* se encuentra disponible en [RightDirectionforMe.com](http://RightDirectionforMe.com). *Dirección Correcta* es un esfuerzo de **Asociación por la Salud Mental en el Trabajo**, un programa de la **Fundación de la Asociación Americana de Psiquiatría y Coalición de Salud de Empleadores, Inc.**, y es apoyada por **Farmacéuticas Takeda EEUU, Inc. (TPUSA)** y **Lundbeck EEUU**

### Referencias:

<sup>1</sup> 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*, 2005 Jun;62(6):617-27.

<sup>ii</sup> Greenberg, Paul et al. The Economic Burden of Adults With Major Depressive Disorder in the United States (2005 and 2010). *Journal of Clinical Psychiatry*. February 2015.

<sup>iii</sup> World Health Organization, Communications. (2017, March 30). "*Depression: let's talk*" says WHO, as depression tops list of causes of ill health [Press release]. Retrieved April 27, 2017, from <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2017/world-health-day/en/>

<sup>iv</sup> 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

<sup>v</sup> 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.

<sup>vi</sup> 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.

<sup>vii</sup> Substance Abuse and Mental Health Services Administration. Results from the 2014 National Survey on Drug Use and Health: Receipt of Services for Behavioral Health Problems. NSDUH, HHS Publication No. SMA 15- 4927. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2015. Retrieved from: <http://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/NSDUH-DR-FRR3-2014/NSDUH-DR-FRR3-2014/NSDUH-DRFRR3-2014.pdf>

<sup>viii</sup> World Health Organization, Communications. (2017, March 30). "*Depression: let's talk*" says WHO, as depression tops list of causes of ill health [Press release]. Retrieved April 27, 2017, from <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2017/world-health-day/en/>

<sup>ix</sup> Ng, A. (2014). Impact of Depression at Work Audit (IDeA Survey) (Survey). Ipsos Healthcare. doi:14-041417-0

<sup>x</sup> Bendt ER et al. Workplace performance effects from chronic depression and its treatment. *Journal of Health Economics*. October 1998, pp. 511-535.

<sup>xi</sup> 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.

<sup>xii</sup> National Institute on Mental Health, What to do when an employee is depressed: a guide for supervisors. NIH Publication No. 96-3919, Rockville MD 1996.

<sup>xiii</sup> 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. *Psychopharmacology Bulletin*, 32 (1996), 33-40.

# **POR QUE LOS EMPLEADORES NECESITAN HABLAR SOBRE LOS TRASTORNOS MENTALES EN EL TRABAJO**

Joseph Rauch

El lugar de trabajo es el ambiente más importante para discutir sobre la salud mental y los trastornos mentales, aunque es el lugar donde menos esperamos escuchar al respecto.

Los empleados se sienten temerosos de discutir sobre estos asuntos con sus colegas y jefes. Ellos no quieren perder sus trabajos, dañar sus relaciones o poner en riesgo que futuros empleadores sepan de sus enfermedades y los juzguen. El estigma de los trastornos mentales los hace permanecer en silencio.

Empleadores tienen la oportunidad de cambiar este clima de temor con respecto a la salud mental en el trabajo. Sin embargo, ellos raramente lo hacen. Aproximadamente el 85% de las condiciones de salud mental de los empleados están no diagnosticadas tampoco tratadas.

Existe suficiente motivación para hacerlo. Las condiciones de salud mental cuestan a los empleadores más de 100 billones de dólares y 217 millones de días laborales perdidos cada año. Al abordar los asuntos de salud mental en el lugar de trabajo e invertir en la atención de la salud mental de los trabajadores, los empleadores pueden aumentar la productividad y retención de los empleados.

El asunto va más allá de hacer del lugar de trabajo un lugar mejor. Aquí hay algunas razones de por qué el invertir en el tratamiento de la salud mental y hablar sobre la salud mental en el lugar de trabajo nos beneficiara a todos (y en todos los ámbitos de nuestras vidas).

## **Ayudar a las Personas a ser Más Felices, Seguras, y Productivas**

Digamos que hay un empleado que ha sido diagnosticado con trastorno de pánico y sufre de ataques de pánico en el trabajo. El algunas veces sale de una reunión cubierto en sudor.

En un ambiente en donde no se siente seguro de hablar sobre su trastorno de pánico, la situación podría ser peor. Él podría no buscar tratamiento, causando que su rendimiento se desplome. Sus supervisores considerarían despedirlo.

En un lugar de trabajo en donde sienta que puede hablar con su jefe sobre este asunto, la situación podría ser diferente. El jefe podría recomendarle formas de lidiar con el trastorno de pánico en la oficina. Ellos podrían trabajar juntos en crear un plan que le permitiría al empleado mejorar su rendimiento y sentirse más valorado en la compañía. Estos resultados mejorarían su felicidad y confianza.

## **Derribando el Estigma del Trastorno Mental**

Imagina una mujer que lidia con depresión. En la tarde, ella conversa con un terapeuta que le dice que su depresión es nada de lo que tenga que avergonzarse. Ella es suficientemente afortunada para tener familiares y amigos o una pareja que le ayuda a enfrentar ese estigma. Ellos aceptan su depresión.

Luego ella va a trabajar en la mañana. Nadie habla de trastorno mental. Es como si no existiera.

En esporádicas ocasiones ella escucha al respecto, las conversaciones no son positivas. Sus colegas no tienen suficiente educación como para ser más receptivos al respecto. Ellos acusan que las personas usan los trastornos mentales como una excusa para ser flojos o recibir un trato especial.

Ella quiere creerle a su terapeuta y a sus seres amados cuando ellos dicen que el trastorno mental no es una debilidad. Es difícil, sin embargo, cuando nadie en el trabajo da un paso adelante. Nadie de las personas con las que ella pasa la mayoría de su tiempo le dice que no hay nada malo con ella, que depresión esta OK.

Cuando las personas quieren ver los problemas de salud mental desde una perspectiva positiva, ellos necesitan el incentivo y aceptación en todos los ámbitos de su vida. Inconsistencias o la ausencia de una retórica positiva en un ambiente puede hacer más difícil el enfrentar el estigma del trastorno mental.

### **Creando una Cultura de Aceptación**

Ahora, imagina el escenario ideal: empleadores abordan sus asuntos de salud mental con sus empleados, dan presentaciones sobre salud mental, y motivan a las personas a discutir problemas de salud mental cuandoquiera que ellos quieran hacerlo.

El filántropo Adam Shaw crea este ambiente en su lugar de trabajo al ser abierto sobre su trastorno obsesivo-compulsivo y conversarlo con su equipo. Él también fue el co-autor de un libro “Tirando del Gatillo: TOC, Ansiedad, Ataques de Pánico y Depresión Asociada – La Perspectiva de Recuperación y Supervivencia Definitiva (título original en inglés, ‘Pulling the trigger: OCD, Anxiety, Panic Attacks and Related Depression — The Definitive Survival and Recovery Approach’).”

Shaw incentive a los empleados a ser abiertos con respecto a sus asuntos de salud mental o por lo menos compartir “peculiaridades” que los hace únicos. El objetivo es hacer que los empleadores sientan una obligación de abordar la salud mental y ayudar a las personas a ver el trastorno mental como ‘una condición humana normal’.

Prácticas como la de Shaw crean una cultura de aceptación que beneficia a todos, de acuerdo a lo señalado por la asesora en salud mental en el trabajo, Nancy Spangler.

Spangler facilitó presentaciones donde los empleadores hablaron sobre sus experiencias de trastornos mentales.

“Personas no están conscientes de que sus jefes han tenido dificultades y han recibido tratamiento,” dijo Spangler.

Dos meses después de que sus clientes comenzaron a abordar la salud mental y sus trastornos asociales en el contexto laboral, notaron un aumento en el número de empleados que buscaron tratamiento, incluyendo psicoterapia y medicación. Reducir el estigma de la terapia fue un resultado extra inesperado de la atmosfera de ser abierto sobre la salud mental.

### **Cultura de una Gran Compañía Atrae Más Empleados y Retiene los Actuales**

Algunos de los empleados más talentosos y potencialmente valiosos en el mundo tienen un trastorno mental. Si los empleadores quieren contratarlos antes de que otras compañías lo hagan, una reputación de aceptar las condiciones de salud mental puede ser invaluable.

Existen muchas personas que renunciarían a un aumento de salario para trabajar en una compañía que garantice que aceptaran su trastorno mental. Esto puede ser una ventaja cuando compitan por talento contra compañías con mayor presupuesto.

Empleados actuales pueden estar también más dispuestos a permanecer en una compañía que abordar sus necesidades de salud mental y crea un ambiente donde ellos puedan hablar abiertamente sobre su trastorno mental y terapia. Es una táctica de retención que más empleadores deberían tratar.

## **Menos Estrés y Más Beneficios para Traer al Hogar**

Cuando las personas se estresan con respecto a sus problemas de salud mental en el trabajo, ellos llevan estrés a sus hogares. Esto impacta negativamente su vida y sus relaciones fuera del trabajo.

Al crear un ambiente en donde las personas puedan hablar abiertamente de sus problemas de salud mental y tratamiento, podemos reducir este estrés. Esto mejorara nuestras vidas fuera del trabajo y nuestros amigos y familia se sentirán agradecidos por no descargar estrés laboral adicional en ellos.

## **Decrecer el Aislamiento Social y Hacer que las Personas se Sientan Más Incluidas**

Trastorno mental puede hacer que las personas se sientan aisladas. Ellos puede que no vean a un terapeuta o alguien que entenderá o aceptara su trastorno. La soledad puede exacerbar trastornos como depresión.

Empleadores pueden prevenir este aislamiento al incentivar a los empleados con asuntos de salud mental a conectarse con otros que están lidiando con similares asuntos. Crear un ambiente donde las personas puedan hablar abiertamente sobre trastornos mentales anulara este sentimiento de aislamiento.

“Todos queremos ser parte de un grupo social,” dijo la psicóloga Lauren Callaghan, quien es también autora del libro “Tirando el gatillo.” “Aquello que amenaza nuestra inclusión social es una amenaza para nuestro bienestar.”

La inclusión social en el trabajo hace más feliz a las personas, y trastorno mental no debería interferir eso.

## **Es la Dirección en la que Nuestra Sociedad Necesita Avanzar**

Solo unas pocas décadas atrás, era inusual que las personas LGBT abordaran su orientación sexual en el trabajo. Ellos se preocupaban de que los fueran a despedir o a lo menos que el ambiente laboral no los incentivaba a hablar abiertamente al respecto.

Ahora, es de alguna manera común para las personas LGBT abordarlo en el lugar de trabajo. Existe menos temor de hablar sobre su estilo de vida o sus parejas.

Trastorno mental puede ser diferente a orientación sexual, pero la idea de tener la libertad de ser abierto acerca de todos los aspectos de quien tú eres – y de hacerlo en todos los ámbitos de tu vida – es lo mismo. Es tiempo de que todos tengan esa libertad, y el camino tiene que empezar en el lugar de trabajo.

Esta es la tercera parte de una serie sobre salud mental y trastornos mentales en el lugar de trabajo. Las primera dos pueden encontrarse en Huffington Post:

1. Qué Paso Cuando le Dije a mi Jefe que Estaba Teniendo Dificultades con un Trastorno Mental
2. Qué Pasa Cuando las Personas Revelan su Trastorno Mental a su Jefe

Joseph Rauch, [joseph.rauch@talkspace.com](mailto:joseph.rauch@talkspace.com)  
Escritor @Talkspace, Aspiring Author

# FUERZA DE TRABAJO SANA – SOCIEDAD SANA

Consejo Europeo del Cerebro

[www.braincouncil.eu/activities/projects/notmyselftoday/](http://www.braincouncil.eu/activities/projects/notmyselftoday/)

## El Desafío

Trabajos y carreras son parte importante de nuestras vidas. Además de ser una fuente de ingreso, ellos nos ayudan en cuanto a nuestros objetivos personales, construir redes sociales, y servir nuestras profesiones o comunidades. Ellos contribuyen al desarrollo de una población europea sana. Sin embargo, el paso y la naturaleza del trabajo están cambiando, lo que hace que los trabajos sean una fuente mayor de tensión emocional.

Un creciente cuerpo de evidencia muestra que un número de asuntos de salud mental en el lugar de trabajo como estrés laboral, conflicto trabajo-vida personal, hostigamiento, y violencia ejerce un daño humano, lleva a costos sociales significativos e impide la productividad. Por ejemplo, estrés relacionado al trabajo que sea prolongado puede afectar dramáticamente la salud física. Preocupación constante con responsabilidades laborales puede llevar a hábitos alimenticios erráticos y no suficiente actividad física, resultando en problemas de peso, alta presión arterial, y elevados niveles de colesterol. Esto puede conllevar agotamiento que puede llevar a depresión, la cual a su vez ha sido vinculada a una variedad de otros problemas de salud tales como enfermedades cardíacas y accidentes cardiovasculares, obesidad y trastornos alimenticios, diabetes, y algunas formas de cáncer. La depresión crónica también reduce la inmunidad a otros tipos de enfermedades, y puede contribuir a una muerte prematura.

Considera las siguientes estadísticas de la Unión Europea (UE):

- Depresión en el lugar de trabajo es una de las principales causas de pérdida de productividad en el trabajo, licencia por enfermedad, y jubilación temprana; algunos hallazgos claves indican que una de cada diez personas que trabajan han tomado tiempo libre del trabajo a raíz de depresión, y alrededor de 350 millones de días laborales se pierden en la UE cada año por motivo de estrés y depresión;
- Los trastornos mentales son altamente prevalentes en Europa e imponen un costo mayor en los individuos, sociedad y economía. Ellos representan 22% del costo total de discapacidad de la UE;

Los costos financieros totales de los trastornos mentales, incluyendo los costos médicos directos e indirectos en cuanto a cuidado y pérdida de productividad: alcanzan más de 450 billones de euros por año en la UE.

Es estigma también cuenta por una gran parte del problema. La incomprensión que rodea a los problemas y trastornos de salud mental contribuyen a nociones preconcebidas, percepciones erróneas y temores. Los empleados que enfrentan desafíos de salud mental a menudo eligen sufrir en silencio o evitar recibir ayuda en vez de enfrentar el estigma y la discriminación.

## La Oportunidad

La cultura del lugar de trabajo, incluyendo prácticas de buen manejo psicosocial, contribuye considerablemente al éxito de la organización. Se ha observado que mejora un sentido de bienestar y satisfacción general en los empleados, calidad del servicio y así satisfacción del cliente, y finalmente fortalece la reputación en la comunidad y aumenta la consciencia sobre la marca.

La salud mental y el bienestar de la fuerza de trabajo son un recurso clave para la productividad y la innovación en Europa como también un patrimonio crítico para las compañías. No existe duda de que una

variedad amplia de condiciones de trabajo son determinantes poderosos de salud, para bien o para mal. Empleadores pueden contribuir significativamente al bienestar de la sociedad por medio de sus acciones; así los negocios tienen un rol importante que jugar, no solo como empleadores, sino que también como defensores de la salud en la sociedad.

Entre las muchas iniciativas europeas que abordan esta área, el consejo europeo formó el Pacto Europeo por la Salud Mental y Bienestar. Un número de otras recomendaciones han sido desarrolladas para incorporar iniciativas de administración de la salud de los empleados sólidas que incluyan programas de promociones de la salud/bienestar que incorporen estrategias de cuidado de la salud y a nivel corporativo.

### **El Rol del Consejo Europeo del Cerebro (sigla en inglés, EBS)**

Incentivar una fuerza de trabajo sana es un tema transversal que puede ser identificado en todos los tres pilares en los cuales EBS basa su misión – i) dirigir educación y concientización, ii) promover prevención y tratamiento, y iii) estimular innovación. Es particularmente relevante para los dos primeros pilares donde tópicos como educación y concientización como también prevención son los elementos claves.

El EBS está convencido claramente de que la salud mental y bienestar de la fuerza de trabajo es un recurso clave para la productividad e innovación en la UE. Es más, empleo no solo involucra focalizarse en más empleos, sino que en mejores empleos, por lo que las recomendaciones existentes claves deberán ser medidas preventivas consolidadas y concretas que sean desarrolladas para mejorar el bienestar de la fuerza de trabajo. Esto debería lograrse en colaboración con partes interesadas, incluyendo organizaciones de empleadores y empleados, para ser empleados en políticas de recursos humanos en el lugar de trabajo.

Al final, el EBC ha puesto clara importancia en la promoción y concientización de la salud mental en el lugar de trabajo. Aparte de su involucramiento en las campañas de lugar de trabajo sano de EU-OSHA y otros roles de asesoría y alianza, en el 2016, el EBC comenzó su propia campaña de salud mental en el lugar de trabajo, *No soy yo hoy*, la cual ha sido importada desde Canadá y está siendo piloteada en Europa.

### **La Iniciativa**

El EBC cree que existe una oportunidad real para profundizar más en la “mayoría silenciosa” que sufre los costos de los trastornos de salud mental en el lugar de trabajo y ampliar el alcance de la educación de salud mental. No pretendemos que hemos iniciado la conversación sobre salud mental en el lugar de trabajo; sin embargo, queremos fortalecerla, y hacer que todos los empleados se sientan seguros y protegidos en su ambiente, especialmente cuando se refiere a una conversación.

*No soy yo hoy* fue introducida en los lugares de trabajo en Canadá en el 2013 para incentivar a los empleadores y empleados a transformar la salud mental en el trabajo, y será piloteada e implementada en Europa. En los últimos tres años, la campaña ha informado, vinculado, reclutado, movilizado y aliado con personas y organizaciones para contribuir al mejoramiento de la salud mental. A través de esta iniciativa, las compañías y organizaciones europeas recibirán recursos comprehensivos y herramientas para organizar eventos y actividades para involucrar a los empleados y busca reducir el estigma y crear culturas de aceptación y apoyo de la salud mental y de aquellos que se encuentran lidiando con trastornos mentales.

Es fundamental tener las voces de compañías y organizaciones líderes, legisladores, y líderes comunitarios para difundir la concientización de una campaña que ayuda a los empleadores a entender mejor la salud mental, reducir el estigma e incentivar un ambiente laboral sano, abierto y de apoyo.

## SECCION TRES – EMPLEADOS

"Estrés relacionado al trabajo afecta a los trabajadores en todas las profesiones tanto en países desarrollados como en aquellos en desarrollo. Esto puede dañar gravemente no solo la salud de los trabajadores, sino que también muy frecuentemente, el bienestar de sus familias," dice el Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo Guy Ryder.

# SIGNOS DE UN LUGAR DE TRABAJO SANO

Salud Mental América

<http://www.mentalhealthamerica.net/signs-healthy-workplace>

Independientemente de si estas financieramente limitado, frustrado creativamente, o solo aburrido, sentirse estancado en un trabajo es desagradable por decir lo menos. Dado cuanto tiempo pasados en el trabajo, es importante para nuestra salud mental y física encontrar un ambiente sano y gratificante. Dependiendo de tu situación, puede que estés buscando activamente por un trabajo o solo sintiéndote estancado en tu actual trabajo. Independientemente del caso que sea, hay pasos que puedes tomar para sacar lo mejor de tu actual situación.

**Averigua que es lo que te gusta y lo que no.** ¿Qué te apasiona? ¿Qué es lo que encuentras más gratificante? ¿Cuáles son tus fortalezas? Si tú prefieres trabajar con animales, la industria de servicios puede ser insatisfactoria para ti; mientras que, si eres una persona extrovertida puede ser perfecta para ti. Toma tiempo para sentarte y pensar acerca de lo que quieres y lo que encuentras gratificante. Puedes querer preguntarle a las personas a tu alrededor sus opiniones y apoyo. Mientras eres tu quien realmente sabe lo que verdaderamente quieres, algunas veces otros pueden indicar puntos que no has notado.

**Evalúa tus necesidades actuales.** Toma tiempo para averiguar qué es lo que disfrutas como también aquello con lo que tienes dificultades para que te ayude a empezar a abordar el problema. ¿Ha cambiado algo en el lugar de trabajo que está impactando tu satisfacción laboral? ¿Son estos problemas solucionables? ¿Estas aburrido y en necesidad de un desafío o sientes que tienes sobrecarga de trabajo? ¿Estas siendo hostigado en el trabajo? En vez de renunciar, puede que necesites conversar al respecto con tu supervisor. Simplemente sentarse a conversar sobre cómo usar mejor tu tiempo y compromiso con la compañía puede cambiar tu experiencia completamente. Independientemente de si implica reorganizar tu agenda, tomar más responsabilidades, o pidiendo ayuda, una pequeña conversación puede generar un impacto masivo en tu trabajo.

**Focalízate en habilidades que puedes aprender y mejorar.** Si averiguas que por algún motivo tu trabajo no puede cambiarse, puedes focalizarte en formas de desarrollar o mejorar tu capacidad actual. Si estás permaneciendo en tu posición hasta que una nueva surja o buscar ascender en la misma compañía, trata de ganar tanta experiencia como sea posible para así no solo sentir mayor propósito en el trabajo, sino que también tengas más que ofrecer en tus futuras oportunidades.

**Busca oportunidades externas como voluntariado o estudios.** Si te sientes sofocado por la poca oportunidad en el trabajo o necesitas más experiencia en tu área de interés, podrías considerar oportunidades externas como voluntariado o educación. Mientras el balance trabajo/vida personal puede ser estresante, alcanzar en tu educación o ganar experiencia adicional fuera del trabajo puede ayudar a crear futuras oportunidades de carrera. Adicionalmente, algunos empleadores ofrecen compensación por trabajo voluntario o proveen apoyo al proseguir estudios.

**Busca un nuevo trabajo.** Si estás en un ambiente laboral poco sano o la situación puede no mejorar, tu mejor opción es encontrar un nuevo lugar de trabajo. Aunque puede que tome tiempo, encontrar un trabajo satisfactorio puede ponerte en un riesgo más bajo en cuanto a los peligros de estar en un ambiente laboral poco sano.

# **SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO- BURNOUT Y ESTRES EN EL TRABAJO**

Prof. Dr. Sabine Bährer-Kohler

## **Salud Mental en el lugar de trabajo es crecientemente prominente en la agenda**

Un lugar de trabajo mentalmente sano es fundamental para cualquiera y cualquier negocio. Sin embargo, los problemas de salud mental son comunes en el lugar de trabajo y son una de las causas principales de ausencia por enfermedad (Mental Health Foundation UK 2017a). Un 8% de la población activa laboralmente tiene un trastorno de salud mental diagnosticable (Dewa et al. 2004), y cerca de un 14% tiene problemas de salud mental en el lugar de trabajo (Mental Health Foundation UK 2017b). La OECD publicó datos similares acerca de las poblaciones en edad laboral; entre aquellos con trastornos mentales cerca del 5% tiene trastornos mentales severos y cerca del 15% tiene trastornos mentales moderados (OECD 2012).

Dado que la salud mental y física están relacionadas (Wang et al. 2010), una pobre salud mental y estresores relacionados al trabajo pueden ser determinantes de un rango de enfermedades físicas (Rajgopal 2010).

## **Estrés en el trabajo**

Hoy, estrés relacionado al trabajo es uno de los más grandes desafíos de salud y de salud mental. Muchos estudios documentan la alta prevalencia de estrés en el lugar de trabajo. Solo en Europa, la mitad de los trabajadores considera que estrés es común en el lugar de trabajo, y estrés atribuible a cerca de la mitad de los días laborales perdidos o ausentismo (European Agency for Safety and Health at Work 2017).

## **Burnout es un tema prominente**

Burnout es un problema dinámico y global, aunque no se presenta uniformemente, en una forma consistente o idéntica (Bährer-Kohler 2012). Ha sido a menudo documentado en el contexto de condiciones laborales y grupos ocupacionales específicos (Innstrand et al. 2011), donde es asociado con estrés.

Burnout puede ser documentado como una condición basada en agotamiento prolongado de las energías de un individuo (Shirom 1989), a menudo con reducido logro personal, agotamiento emocional, y con insuficiencia y despersonalización (Santen et al. 2010).

## **Burnout y estrés en el trabajo**

El proceso de 'agotamiento' puede ser reforzado e influenciado por:

- Alta carga de trabajo y complejidad (Györfy et al. 2016),
- presión de tiempo (Kaschka et al. 2011),
- conflictos laborales, problemas de liderazgo y colaboración (Lahana et al. 2017),
- hostigamiento (Allen et al. 2015),
- pérdida de control (Santen et al. 2010),
- pérdida de autonomía (Kimo Takayesu et al. 2014),
- recursos laborales limitados (Ten Brummelhuis et al. 2011), y
- baja satisfacción laboral (Zhou et al. 2017).

## **¿Qué se puede hacer para lograr un lugar de trabajo mentalmente sano?**

### **Opciones para los individuos incluye:**

- Autocuidado y autoconsciencia (Sanchez-Reilly et al. 2013),
- Entrenamiento en la percepción de asuntos de salud propios (Krasner et al. 2009),

- Actividades involucrando ejercicio y entretenimiento (Kaschka et al. 2011),
- Promoción de recursos (Bakker et al. 2005),
- Mantención y fortalecimiento de redes sociales (Gray-Stanley & Muramatsu, 2011),
- Intervenciones breves (Bährer-Kohler 2011),
- Balance trabajo y vida personal (Shanafelt et al. 2012).

### Opciones para los empleadores, equipos de recursos humanos, y organizaciones incluye:

- Apreciación de los empleados (NICE 2015),
- Creación de un ambiente de apoyo (NICE 2015, p.8),
- Identificación de signos tempranos de burnout (Maslach & Leiter 2008),
- Creación de una cultura organizacional que refleje sistemas de valores y creencias (NICE 2015, p.8),
- Promoción de recursos laborales (Vander Elst et al. 2016) en oposición a las demandas laborales (NICE 2015),
- Respeto por y conciliación de la vida personal y laboral con intercambios de buenas prácticas (EU Commission 2017, NICE 2015),
- Prevención del hostigamiento (Allen et al. 2015),
- Promoción del manejo del estrés (Günthner & Batra 2012),
- Intervenciones (Awa et al. 2010),
- Entrenamiento en el lugar de trabajo (Ladegard 2011), y
- Apoyo supervisado (McGilton et al. 2007).

Otros aspectos significativos para la salud mental y bienestar incluyen la estigmatización, exclusión social y barreras (WHO Europe 2010), las cuales se encuentran incrustadas en aspectos culturales, diferencias en creencias, mitos y percepciones con respecto a la salud mental (Choudhry et al. 2016).

Buena salud y salud mental contribuyen a la calidad de vida, compromiso y productividad en el trabajo, lo que en retorno promueve el crecimiento económico, estabilidad, y empleo (cf. McDaid, 2008 in WHO Europe 2010). Empleo es ahora y será en el futuro la principal Fuente de ingreso para la mayoría de las personas (McDaid, 2008). Los gobiernos y otras entidades responsables deberían ser incentivadas a jugar un rol vital en este contexto (cf. 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>. (Accessed 22.4.2017).
- 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](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/economic-growth/index_en.htm). (Accessed 22.4.17).
- 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>. (Accessed 23.4.2017).

- Gray-Stanley, J.A., Muramatsu, N.** (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, May-Jun; 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>. (Accessed 22.4.17).
- 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 Arzteblatt 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](http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/consensus_workplace_en.pdf). (Accessed 22.4.17).
- 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>. (Accessed 23.4.17).
- Mental Health Foundation (2017b).** Mental health statistics: mental health at work. <https://www.mentalhealth.org.uk/statistics/mental-health-statistics-mental-health-work>. (Accessed 21.4.17).
- NICE- National Institute for Health and Care Excellence** (2015). Workplace health: management practices. <https://www.nice.org.uk/guidance/ng13/resources/workplace-health-management-practices-1837269751237> (Accessed 21.4.17).
- 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>. (Accessed 22.4.17).
- 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](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf). (Accessed 22.4.17).
- 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  
 Director de Administracion Dr. Bährer-Kohler& Partners, Suiza  
 Presidente, Asociación por la Salud Mental – Salud Mental Global, Suiza  
 IFSW Representativo de la Organización Mundial de la Salud (WHO) en Ginebra, Suiza  
[sabine.baehrer@datacomm.ch](mailto:sabine.baehrer@datacomm.ch)

# CUIDANDO DE LA SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Miia Männikkö and Aagje Leven

Las necesidades de quienes cuidan de personas que están experimentando depresión están a menudo sobrecargadas. La mayoría de los cuidadores en edad laboral están empleados y ‘cuidadores que están en posición de combinar trabajo y cuidado tienen una mejor calidad de vida y mal alta autoestima, como también el ser capaz de mantener una carrera contribuye hacia su propia protección social y de jubilación y son así más productivos en la economía’.<sup>2</sup> Aquí presentamos algunas sugerencias en como los lugares de trabajos pueden iniciar acciones para hacer que el rol de cuidador en salud mental sea más amigable.

## Datos para los Empleadores:

*Preventivamente:*

- **Protege el balance trabajo-vida personal.** Políticas por horas flexibles, trabajar a distancia, permisos para asumir el rol de cuidado, posibilidad de tomar tiempo libre de último momento pueden todas ayudar a hacer más fácil la conciliación del trabajo y el cuidado. Más allá de estas políticas, promueve un balance entre el trabajo y la vida en tu cultura organizacional: respeta horas laborales ordinarias y asegura tiempo de descanso y familiar.
- **Combate el estigma.** Promueve un lugar de trabajo que proteja la salud mental positive y no tolere la estigmatización.
- **Entrena al personal y administradores de Recursos Humanos** en como promover la salud mental en el lugar de trabajo.
- **Celebra los días de concientización.** El Día Mundial de la Esquizofrenia, el Día Mundial de la Salud Mental, el Día Mundial de la Prevención del Suicidio, etc., comparte un mensaje de apoyo a los colegas que se encuentran lidiando con problemas de salud mental en su vida diaria.
- **Inicia la conversación.** No tienes que esperar hasta los días de concientización para iniciar una conversación sobre salud mental. Hablar de tu propia historia relacionada con salud mental envía un mensaje claro y fuerte mostrando que es seguro para otros hacerlo también.
- **Informa regularmente** a tus empleados con respecto a los servicios que tienes disponibles para ellos. ¿Tienes alguien en recursos humanos para llamadas de emergencia en salud mental? ¿Tiene tu compañía un plan de seguro de salud que cubra el acceso a servicios y cuidado? Avísales.

*Cuando un empleado comparte que está cuidando de un familiar con problemas de salud mental:*

- **Se comprensivo.** Cuidar de un familiar con problemas de salud mental puede ser agotador física y mentalmente, y el rendimiento laboral puede cambiar por un tiempo. Prepárate para aceptar cambios temporales y ofrecer soluciones cuando la situación se mantenga difícil.
- **Ofrece flexibilidad.** Informa a tus empleados acerca de opciones de trabajo flexibles, y se el primero en ofrecerlas a los cuidadores, debido a que puede que ellos no se sientan cómodos pidiéndolas.
- **Pregunta sobre sus necesidades.** Pregunta al empleado sobre sus necesidades como cuidador. Quizás existe algún aspecto que las políticas de la compañía no han abordado, pero que pueden ser fácilmente gestionadas.

---

<sup>2</sup> 2015 Eurofound report on “Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change”

### Datos para colegas:

- **Cuida tu lenguaje.** Nunca sabes si uno de tus colegas está lidiando con problemas de salud mental. Se respetuoso/a sobre la salud mental y no uses palabras estigmatizadoras.
- **Entiende la naturaleza del cuidado.** Cuidar absorbe energía y las prioridades pueden cambiar en el último minuto. Los cuidadores pueden no participar de tantos eventos sociales debido a limitaciones de tiempo y energía, pero síguelos invitándolos.
- **Pregunta cómo puedes proporcionar apoyo.** Ofrece compartir su carga de trabajo cuando sean tiempos difíciles.
- **Muestra interés y escucha.** La salud mental no es un tabú; está bien preguntar sobre su familiar, Los cuidadores pueden necesitar alguien que los escuche.
- **No des consejos no buscados.** Cuidar de un familiar con un problema de salud mental puede ser profundamente personal, por lo que debes ser respetuoso/a de la otra persona antes de proporcionar consejo.
- **Comparte información.** Si sabes de servicios disponibles, o si estas cuidando de un familiar con este tipo de problemas, contacta a tu colega con una asociación de familiares.

### Datos para familiares:

- **Conoce tus derechos.** En algunos países, los cuidadores tienen el derecho a flexibilidad laboral, y a permiso pagado o sin goce de sueldo. Estos derechos pueden también protegerte de situaciones injustas. Contacta tu organización local de cuidadores/familiares para que averigües al respecto.
- **Talk to your employer.** It is a sign of strength to reach out for help when you or a loved one needs it. Find out which forms of support your workplace can offer. Discuss your needs and speak with your manager about how you will balance your work responsibilities and caring responsibilities, before it affects your work performance.
- **Come up with solutions.** Find out what you can do from home, and how technology could support you in combining work and care duties. How can a different division of tasks between you and your colleagues make it possible for you to care and continue working?
- **Cuida de ti mismo/a y aprende a decir que no.** Se receptivo/a de las responsabilidades adicionales que pueden afectar tu rendimiento laboral. No es momento para extra trabajo. Tus colegas entenderán que no pueden asistir a cualquier evento social.
- **No te límites.** Habla de salud mental, de tu familia, de tus tareas de cuidado. Educa a tus colegas y no caigas en el estigma. Algún día ellos o alguien en su ambiente lo agradecerá.
- **Sé un colega que apoya** e involucre a tus colegas en tu red de apoyo. Pídeles ayuda en compartir la carga de trabajo cuando sea difícil y apóyalos cuando puedas. Recuerda que esto no es solo sobre matemáticas o dar de vuelta exactamente lo que recibes. Escucha sus preocupaciones o apoyar sus ideas puede también ser una Fuente de apoyo.

EUFAMI

[www.eufami.org](http://www.eufami.org)

Miia Männikkö, Presidente

Aagje Leven, Secretario General

# ESTIGMA Y DISCRIMINACION: UNA EXPERIENCIA VIVIDA

Michael Burge, OAM

Existe un gran número de países que están haciendo genuinamente un gran trabajo en reducir el impacto del estigma y la discriminación en sus ciudadanos que están viviendo con un trastorno de salud mental.

Sin embargo, existen muchas otras naciones que deberían hacer algo para hacer más de lo que están haciendo. Ellos tienen el estándar de vida, el marco legal, el conocimiento y creencia en la equidad para los ciudadanos y una oleada de abogacía. Ellos ignoran esa responsabilidad.

El desafío más grande y la barrera real que enfrentamos en reducir estima y discriminación a nivel mundial es no solo la cultura, sino que también como las personas que están viviendo con problemas de salud mental son negativamente retratadas públicamente, privadamente, y mientras reciben atención o en sus comunidades.

Algunos ejemplos son;

- retrato de personas como violentas y peligrosas,
- 'en la cima' de los reportes de los medios de comunicación,
- diciendo que nunca mejorarán,
- que tienen un carácter defectuoso, una debilidad personal,
- "nunca tendrás un trabajo de verdad,"
- "siempre necesitarás tratamiento," etc.

Algunas veces, somos culpables de darles a las personas con problemas de salud mental una profecía de fatalidad sin esperanza.

Sabemos de la proliferación de historias pésimas alrededor del mundo donde las personas han sido discriminadas por sus ambientes comunitarios, laborales, asistenciales, y de justicia, e incluso en sus hogares. Este problema puede ser potencialmente uno de las más grandes fallas sistémicas del mundo moderno en nuestro sector, en muchos países, y aun así políticas, procesos, o incluso recursos son inexistentes.

La cultura de perpetuar el estigma y la discriminación ha sido permitida por demasiado tiempo en algunos ambientes comunitarios, laborales, asistenciales, y de justicia, y organizaciones en las que esto ha sido 'normalizado', aceptado y algunas veces invisibilizado, son muchas. Estas prácticas ilegales y discriminatorias necesitan atención inmediata; estigma y actitudes y prácticas discriminatorias deben ser abordadas, y prohibidas.

Personas que experimentan un alto nivel de estrés mental pueden desarrollar discapacidad psicosocial y, a raíz de esto, merecen saber que sus empleadores y colegas tienen la concientización básica y compromiso para respetar sus derechos humanos y para reconocer las obligaciones de los empleadores para hacer ajustes razonables para acomodar sus necesidades en el lugar de trabajo.

**¿Cómo podemos abordar este gran problema en una forma efectiva, significativa y sustentable?**

Algunas organizaciones y comunidades alrededor del mundo están haciendo un trabajo increíble en reducir el estigma y la discriminación. Este trabajo no solo necesita continuar, sino que formas innovativas y educativas deben ser desarrolladas e implementadas para apoyar a las personas con desafíos de salud mental en sus empleos para así reducir el estigma y la discriminación.

*Este asunto puede ser la más grande falla sistemática de la era moderna.*

*Los derechos de las personas que viven con problemas de salud mental están siendo negados y desconocidos en sus comunidades y lugares de trabajo a propósito.*

Estigma y discriminación deben ser abordados. El proceso involucrara comunicarse y cooperar en procesos genuinos y significativos de co-diseño conjunto. Personas con experiencias vividas necesitan involucrarse desde el inicio a todos los niveles, de forma apropiada e igualitaria.

### **¿Qué es una Discapacidad Psicosocial?**

La discapacidad psicosocial es el término usado para describir discapacidades que pueden emerger desde problemas de salud mental. Aunque no todos quienes tienen un problema de salud mental experimentaran una discapacidad psicosocial, aquellos que sí, pueden experimentar efectos severos de desventaja social.

### **Preguntas que Necesitamos Preguntar....**

- ¿Ofreces ajustes razonables para acomodar la discapacidad psicosocial del empleado?
- ¿A cuántas personas pueden ser afectadas por esto en tu lugar de trabajo?
- ¿Qué debemos hacer para informar a los lugares de trabajo y administraciones de sus obligaciones con las personas que ellos emplean y que tienen una discapacidad psicosocial?
- ¿Cómo informamos a las personas con problemas de salud mental (y a empleados potenciales) sobre sus derechos de apoyo disponible y ajustes razonables para que permanezcan en el trabajo?
- ¿Cuántas personas con problemas de salud mental no están siendo asistidas por sus colegas para querer buscar trabajo en otro lugar o mantenerse en el trabajo actual?

### ***Nada Sobre Nosotros Sin Nosotros***

Las personas con problemas de salud mental saben que quieren y necesitan para presentar sus puntos de vista y problemas. Merecen más y han estado en las franjas externas de toma de decisiones genuinas y significativas por demasiado tiempo. Menos, es injusto y discriminatorio y necesita atención inmediata.

Como parte del proceso de abordar el estigma y la discriminación como un elemento importante debería ser considerar el apoyo para establecer las organizaciones nacionales de Experiencia Viva si no están ya establecidas en tu país. Estos grupos nacionales representarían a las personas y sería liderada por ellas.

### **Conclusión**

Las personas que experimentan problemas de salud mental necesitan tu apoyo para tener una voz genuina y significativa. Alrededor del mundo, personas han esperado demasiado para involucrarse en procesos de co-diseño genuinos y significativos. Por no mencionar, esperado demasiado para tener organizaciones nacionales de Experiencia Viva con acceso total a financiamiento, que pueden proveer tanta supervisión.

En representación de todas las personas con experiencias vividas de problemas de salud mental alrededor del mundo, llamamos a todos los países a sumarse y ayudar a luchar por los derechos humanos de las personas que viven con problemas de salud mental. Muestra que te importa apoyando el co-diseño genuino y significativo, y la conformación de organizaciones nacionales de Experiencias Vividas.

Para terminar, Martin Luther King, Jr. lo resume bastante bien: ***“La historia tendrá que registrar que la peor tragedia de este periodo de transición social no fue el clamor estridente de la gente mala, sino que el espantoso silencio de la gente buena.”***

Michael Burge OAM, [diliburge99@yahoo.com.au](mailto:diliburge99@yahoo.com.au)  
Defensor de la Salud Mental y Bienestar, Queensland, Australia

# TRABAJO FUNCIONA PARA MI

Samantha Thornton

A menudo me pregunto que habría sido de mí si hubiera nacido en otra familia. ¿Qué hubiera pasado si mi familia hubiera creído en los médicos? ¿Y si yo les hubiera creído? ¿Que habría pasado, si hubiéramos renunciado y obedientemente seguir lo que los médicos dijeron de mi condición? A las personas se les sigue diciendo lo mismo en mi país, a pesar de la creciente evidencia de que las personas diagnosticadas con un trastorno mental pueden mejorar. Ese no es una etiqueta con la cual me identifico. Se nos dice que no podemos trabajar. Que somos demasiado débiles. Que es demasiado para nosotros. Que fracasaremos y que se pondrá peor, si tratamos.

Tenía 19 años y mi vida había terminado para los médicos. Le dijeron a mi familia que era poco probable que viviría alguna vez bien fuera de una institución. Me dijeron que necesitaría un cuidador/a por el resto de mi vida. Probablemente nunca más volvería a estudiar, no me casaría, no mantendría un trabajo. Estaba demasiado enferma y mi pronóstico era desalentador. Recuerdo mi padre mirándolos fijamente y a mi madre abrazándome, protegiéndome. “No”, dijo ella. El médico “¿perdón?” Mi madre lo dijo de Nuevo, solo que con más convencimiento. “No, no lo aceptaré”. Y yo tampoco. Es una de los pocos recuerdos claros que tengo. Con esto, recogieron mis cosas y me llevaron a casa Contra Recomendación Médica. Cuando pasé mi primera clase universitaria, decidieron que estaba suficiente estable como para terapia. Las clases llevaron a un internado. El internado llevo a un trabajo. Y el trabajo llevo a 30 años de Carrera en el área de salud mental y servicios humanos. Era excelente en esto, en parte porque era un “par”, “alguien con experiencia vivida”, mucho antes de que esos términos se usaran.

Me encantaría malgastar tiempo en decirte cuan especial, valiente y única soy, pero no lo hare. Mi historia, completa de fatalidades y predicciones oscuras hechas por profesionales de la salud mental se ha convertido en cualquier cosa menos que común. Volvemos a trabajar, al colegio, y con nuestras vidas más de lo que la gente cree. Quizás la paradoja aquí es que para algunos de nosotros eso es POR QUE mejoramos. Trabajar nos da la esperanza y la fortaleza para regresar a la vida que queremos vivir.

Creo que el principal motivo de mi éxito es que encontré un trabajo significativo tempranamente. Hoy, conozco muchas personas que tienen historias como ésta. Al reintegrarse y encontrar trabajo con propósito, ellos regresan a una vida que tiene significado para ellos. Para mí, involucró planeamiento, pasos y objetivos que alcanzar a lo largo del camino, pero siempre lo vi posible. Tenía personas a mi alrededor que veían que el trabajo era posible para mí. Mi padre me dio su versión de una visión realista. ¿Y si fracasas? Bueno ¿Qué? Así es como aprendes. Así sabrás que hacer la próxima vez. He llevado eso conmigo en mi camino.

Quiero decir que no cualquier que tiene una historia como la mía tiene una familia que cree que puedes trabajar. Para algunos, fue un/a amigo/a, un proveedor de servicios, una persona con una vocación religiosa, un entrenador, o solo ellos mismos. En contraste, conozco muchos que quieren trabajar y no lo hacen, porque alguien en una posición de poder les dijo que no pueden, que fracasarían, o que regresarían al hospital si lo hacían. Están aterrorizados de que destruiría todo por lo que han trabajado, solo porque eso les han dicho. He hecho algunas observaciones de por qué pienso que trabajar fue exitoso para mí y para otros. Espero que sea útil, aunque no todos estos puntos aplican a todos.

Base. Encontrando la base, cuando estoy trabajando. Estoy en el ahora y en el presente. A menudo les digo a las personas que no puedo lidiar con la habitación, si no estoy ahí. Me encuentro comprometida y presente en mi ambiente. No estoy encerrada en memorias, experiencias extremas, pensamientos dolorosos, o distracciones por mucho tiempo. Me focalizo en mis tareas. I focus on my tasks. It is a layman’s mindfulness meditation exercise. I discovered, when I was working, that I could intentionally improve my focus. I hear others talk about this kind of benefit all the time, as well.

Acceso a atención de salud de calidad. Esto es muy importante. Hubo un momento en que no tuve acceso a atención básica de salud. Muchos de nosotros no tenemos conexiones a los mejores recursos en atención de salud sin un trabajo que proporciona seguro de salud. Aunque es mejor hoy en día, todavía tendemos a tener mejores recursos de salud y bienestar cuando estamos empleados. Es más difícil recuperar o mantenerse mentalmente sano si tu salud física se deteriora como consecuencia de escasa calidad de atención de salud.

Propósito. Necesito sentir que estoy viva por una razón. Necesito sentir que valgo y que mi vida tiene significado. Trabajo me proporciona eso. Las personas pueden ver esto en una variedad de formas. No tienes que ser una persona 'sociable' para hacer la diferencia. Por ejemplo, mi padre piensa que su más grande logro fue construir equipamiento médico moderno. El no tuvo que tener contacto con las personas que ayudo. El a menudo hace su trabajo solo. Pero lo que hizo ha salvado muchas vidas. Trabajo nos da un sentido de valor y logro. Es difícil mejorar, si no sabes el por qué lo estás haciendo.

Empoderamiento. Lo hago mejor cuando me siento comprometida. Me siento esperanzada cuando completo algo. Empleo me da acceso a compromisos y logros de mis metas. Incluso, si es haciendo café, veo mi poder para lograr metas grandes y pequeñas. Trabajar me da un sentido de que puedo hacerlo, que puedo hacer más. Los objetivos parecen más logrables cuando me comprometo con pequeñas tareas diariamente. Me siendo más fuerte a medida que voy cumpliendo metas. Incluso si son pequeñas.

Independencia. Empleo me proporciona recursos. Tengo dinero para comida, vivienda, y recreación. Pero dinero no es lo único que me lleva a trabajar. Existe una labor y un oficio. Soy incluso capaz de contribuir a aquellos en necesidad, como también a mi familia. No necesito un cuidador o una institución hoy. Puedo disfrutar de aquellos que amo, más que depender de ellos. No soy inútil, puedo ayudar.

Bienestar. Este no es para todos. Mi trabajo específico me mantiene trabajando en mi bienestar diariamente: Esta es la belleza de trabajar en el área de la salud mental. Nos volvemos mejores en lo que enseñamos a otros. Me mantengo actualizada y practico mi bienestar día a día, como parte de mi trabajo. Esto mantiene fuerte mi salud mental. Algún trabajo en otras áreas y voluntariado tienen el mismo beneficio.

Finalmente, acceso social y disminución del estigma. No es suficiente para mi sentir que tengo un propósito. Empleo muestra a otros que tengo un propósito. Muestra a quienes me rodean que personas como yo pueden mejorar y contribuir como cualquier otro ciudadano/a. Me da sentido de pertenencia, conexión y comunidad. De esta forma, mi trabajo destruye el estigma y me conecta con mis pares.

Trágicamente, muchas personas como yo no saben que pueden tener estas cosas. Les han dicho que no pueden tenerlas, por estar mentalmente enfermos. Les han dicho que por su condición, el trabajar o regresar a una vida plena es imposible. Como la mayoría de nosotros prueba que esto es equivocado, otros encontrarán que pueden regresar al curso de una vida junto al resto de su comunidad. De nuevo, no soy especial o única en este sentido. Solo ruidosa. Darse cuenta de que podemos trabajar cambiará como otros ven nuestro valor y como nos valoramos. Estoy siempre agradecida de mi madre, quien dijo "No, no lo aceptare". Estaba determinada a volver a trabajar y lo hice. Puede que necesitemos tiempo para descansar. Puede que necesitemos apoyo para volver a pararnos. Puede que necesitemos tratar muchas veces para ser finalmente exitosos. Para mí, sanación no fue siempre una línea recta. Como eso funciona es individual y debería ser decidido por cada uno. Sin embargo, es posible que aquellos con 'experiencia vivida' trabajen y sean exitosos. De hecho, para mí, trabajo es la raíz de las posibilidades.

Samantha Thornton, [ssamiam12345@yahoo.com](mailto:ssamiam12345@yahoo.com)

Educadora de Pares con ACT Miembros

Centro Harris por la Salud Mental y IDD

# TRABAJO = CONEXION, SIGNIFICADO Y PROPOSITO

Fay Jackson

## ¿Qué les dirías a las personas con experiencia vivida sobre ir a trabajar?

Una de las mejores cosas que las personas con problemas de salud mental pueden hacer es empezar o restablecer sus carreras profesionales. Junto con sus relaciones, empleo es lo que usualmente nos da significado y propósito en nuestras vidas. Es mi experiencia cuando mi estrés psicológico ha sido tan desbordante y pensamientos de suicidio regresan que si me focalizo en mi trabajo y el valor que doy y recibo por mi trabajo en salud mental hace que sienta que vivir vale la pena.

Mi carrera en salud mental comenzó como una voluntaria. Al inicio de mis 20, fui informada por un psiquiatra "Nunca trabajarás y nunca serás un miembro valioso de la sociedad". Estas fueron sus palabras. Otros dos psiquiatras tenían similares opiniones. Como muchas personas a las que médicos les dicen estas cosas, creí en ellos y acepte su pronóstico. ¡Ellos estaban tan equivocados! Mi primer trabajo estable y pagado fue como trabajador de pares, trabajando dos días a la semana, en unidades psiquiátricas en un servicio público de salud mental. Tenía 40 años en ese momento. Dentro de 6 meses, estaba trabajando jornada completa; en un año, me convertí en la administradora, y en dos años fui promovida a la posición de Directora de Consumidores, Cuidadores y Asuntos Comunitarios. Empleo 8 personas, todas de las cuales tenían experiencias vividas de problemas de salud mental y recuperación.

Para ser honesta, pase los primeros dos años de mi trabajo en salud mental sintiendo que no era capaz de entregar el trabajo de calidad que las personas que atendía merecían. Manejaba a mi trabajo en las mañanas con el temor de que mi jefe descubriría que no era capaz y que manejaría al hogar en la tarde llorando porque estaba dejando mis hermanos y hermanas en las unidades mientras iba a mi hogar con mi esposo, mi propia cama, y la habilidad de tomar mis propias decisiones en la vida. No tenía confianza en mis capacidades. Sin embargo, personas me decían que yo era un excelente apoyo. Aunque muchas veces pensé en renunciar, seguí. También continué porque por primera vez en la vida de mis hijos, mi familia no estaba viviendo bajo la línea de la pobreza. Esto se sentía muy bien. Mi trabajo comenzó a darme un sentimiento de valor. Sentí que había algo que podía hacer para tener un impacto positivo en la vida de otras personas. Mi jefe, mi esposo, y mi familia también expresaron su orgullo por mi trabajo. Nunca antes había experimentado esto. Por primera vez en mi vida sentí que tenía algo que ofrecer a la comunidad. Desde mi primera posición he proyectado mi carrera en salud mental. He empezado mi propia compañía que entrega consultoría y entrenamiento en salud mental y recuperación. También se sido elegida como Vice-Comisionada en la Comisión de Salud Mental de Nueva Gales del Sur y soy la Gerente General de Inclusión en Flourish Australia, la cual es la gran ONG apoyando a personas con problemas de salud mental.

## ¿Cuáles son tus desafíos?

Como abandoné mis estudios muy joven y tenía no entrenamiento en salud mental, lo más difícil para trabajar al principio fue que no tenía experiencia en escribir informes o aplicar a financiamiento, usar computadores, representar personas en las cortes, registrar y hacer reclamos, sentarme y liderar comités, entre otros. Sin embargo, lo más difícil de todo fueron los asuntos que no estaban en mí poder de decisión para ayudar a las personas en las unidades psiquiátricas. Sentía que los defraudaba y las voces en mi cabeza decían cuan mala era yo y lo que hacía. Decidí no escucharlas y continuar con mi trabajo a pesar de ellas.

A medida que avanzaban los meses y los años, me volví mejor en mi trabajo, pero las voces no me detendrían. Aunque las voces continuaron, permanecí determinada a continuar con mi trabajo como no lo estaba haciendo solo por mí, sino que estaba trabajando por las personas que apoyaba y mi familia.

Fue genial saber estaba haciendo una diferencia en el mundo.

Permanecí como la Directora de Consumidores, Cuidadores y Asuntos Comunitarios por tres años. En ese momento, fui elegida para pertenecer a un número de comités estatales y nacionales de salud mental. Con cada nuevo rol, espere ganar más confianza. Sin embargo, más que sentirme más segura, me sentía de hecho menos capaz porque cada rol me llevo a otro nivel de responsabilidad. Quiero desesperadamente ver a los servicios de salud mental cambiar para mejor. Esta desesperación me lleva algunas veces perder la esperanza cuando veía que los servicios no estaban mejorando a la velocidad que necesitamos, que las tasas de suicidio están aumentando y que las tasas de empleo de personas con problemas de salud mental y otras discapacidades están, de hecho, declinando.

Ese en estos momentos cuando necesito buscar apoyo de otros pares de los comités y colegas en que confié.

Ante de mi elección como Vice-Comisionada y Gerente General de Inclusión en Flourish Australia, estaba segura de que si mi postulación a estas posiciones era exitosa, mi confianza crecería, aun así pasó lo contrario. Mi confianza fue incluso más amenazada como sentí con más ganas la responsabilidad de las posiciones y la necesidad de honrar las personas con problemas de salud mental, liderar cambios positivos y realizables en los servicios, mejorar las actitudes de las comunidades e incrementar el número de las personas con experiencias vividas que se insertaran laboralmente en todas las áreas.

Mi mala memoria fue el principal desafío. La necesidad de recordar hechos, figuras, afirmaciones, etc., es un desafío demandante. Personas no se dan cuenta que es una discapacidad mayora para mí. Necesito que las personas alrededor mío sean pacientes y respetuosas de cuán difícil es vivir con una mala memoria. Pareciera que las personas son pacientes con discapacidades físicas, y aprendiendo a serlo con problemas de salud mental; pero paciencia con problemas de memoria no es fácilmente posible. Tener una mala memoria puede mostrarte y hacerte sentir como “incapaz”. Como con cualquier otra discapacidad, personas con desafíos de memoria tienen mucho que ofrecer si las personas a su alrededor son pacientes y los motivan. Desafortunadamente, si te sientes “incapaz”, y piensas que aquellos a tu alrededor piensan esto, tendrás una tendencia a no probar tu máximo potencial.

Estoy decidida a dar lo mejor de mí, ser honesta con mis jefes y colegas, preguntar infinitas preguntas, y pedir consejos e información a mis jefes, colegas y amigos con experiencias vividas.

### **¿Qué descubres sobre ti mismo?**

Aunque mi confianza ha mejorado con el tiempo, está lejos de ser positiva. Me aceptado que quizás nunca seré una persona segura. Sin embargo, trato de verlo como algo positivo ya que me mantiene humilde y me hace esforzarme incluso más para mejorar la forma en que trabajo, ser una voz fuerte por las personas con experiencia vivida, para mejorar las actitudes de la comunidad y del ambiente laboral y mejoras en servicios.

He descubierto que soy más capaz de lo que pienso que soy mis colegas y jefes me motivan y confían en mí. He llegado a darme cuenta de que mis capacidades son casi siempre igual a mis responsabilidades.

Cuando identificamos un problema en los servicios o comunidades, necesitamos focalizarnos en resolver estos problemas más que focalizarnos en nuestros propios sentimientos de inadecuación y fragilidad. Necesitamos comprometernos a generar cambios y hacer seguimientos. Persistencia supera resistencia.

También he descubierto que amo pagar impuestos. Amo manejar sobre un bache reparado en la calle y pensar “He contribuido a esto”, o manejar y ver una escuela u hospital u pensar “He contribuido a esto”.

### **¿Recomendarías a las personas volver a trabajar?**

Recomendaría hacer trabajo voluntario, con una visión de obtener empleo, luego obtener trabajo, sin importar los previos estudios o historia laboral. También recomendaría que nunca permitan que el temor les impida

involucrarse en más estudios o avances en su carrera profesional. Ahora soy mentora de varios administradores de Trabajadores de Pares y Experiencia Viva. Mi mejor consejo para ellos es que aunque puede que no te sientas tan capaz como quisieras, este sentimiento asegurará que continúes esforzándote por mejorar. Todos deberíamos continuar esforzándonos por mejorar nuestras vidas personales y profesionales, a lo largo de nuestra vida entera. ¿Temeroso/a? ¡Hácelo igual! Otro consejo que le doy a las personas es que nunca se sientan temerosos de preguntar, incluso si ellos sienten que los haga mostrarse como estúpidos. Es mucho mejor aprender que tropezar sin saber todo lo que deberías saber para obtener los mejores resultados que puedas.

### **¿Incentivarías a los padres para que apoyen a sus seres queridos en regresen a trabajar?**

Personas de todas las edades y habilidades deberían involucrarse con el ambiente laboral. Trabajo es una gran parte de nuestra identidad. Nos provee conexiones, significado, propósito, autoestima y finanzas para tomar decisiones que no tendríamos entonces. Nos puede dar el motivo para continuar cuando aparecen las nubes negras en nuestras mentes y corazones. Para muchos, esto mejora la confianza y las relaciones con la familia y contribuye para desarrollar nuevas relaciones y esperanza en el futuro. Muchas personas que conozco me han dicho que su trabajo es lo que los ha parado de tomar sus vidas en aquellos momentos en que estos sentimientos y pensamientos que surgen desbordantemente.

### **¿Cómo contribuyes a ayudar a que las personas regresen al trabajo?**

Casi todas las personas con problemas de salud mental quisieran la oportunidad de trabajar en una posición en la que se sientan apasionados al respecto. Mientras trabaje por el servicio público de salud mental, abogué por, y fui capaz de hacer crecer la Fuerza de Trabajo de Pares. Nuestro equipo apoyo un gran número de voluntarios, muchos de los cuales lograron ganar un trabajo en una diversidad de lugares de trabajo. Fuimos capaces de emplear Trabajadores de Pares y un administrador de Experiencia Viva porque con el tiempo probamos que los empleados con experiencia viva eran capaces de trabajar profesionalmente.

Desde que me uní a Flourish Australia como la Gerente General de Inclusión, he concebido una estrategia llamada “¿Por qué no un Trabajador de Pares?” Nuestra entera fuerza de trabajo se ha sumado a esta estrategia. Esta estrategia requiere que por cada posición publicada “¿por qué no puede esta posición ser para un Trabajador de Pares?” Como no somos un servicio clínico, buscamos en descripciones de trabajo por trabajadores de salud mental y encontramos que no existen razones para que no sean llevados a cabo por Trabajadores de Pares. En los 18 meses que en que Flourish Australia se sumó a esta iniciativa, nuestros números de Fuerza de Trabajo de Pares ha crecido desde 22 a 140. Además, 50% de nuestros 700 empleados y administradores tienen una experiencia viva de problemas de salud mental. Estamos orgullosos de esto. Nuestro equipo son trabajadores profesionales, apasionados, y comprometidos.

El número de personas con problemas de salud mental que tienen necesidades de empleo crece dramáticamente. Somos capaces y queremos trabajar. Cada administrador necesita ser inclusivo de todas las personas con discapacidades y problemas de salud mental. Cada uno de nosotros con problemas de salud mental necesitamos hacer lo posible para obtener empleo y llevar vidas plenas. En palabras de John Wesley, pregunto; “Si no es tu; ¿quién? Si no ahora; ¿cuándo? Si no es aquí; ¿dónde?”

Fay Jackson, [fay.jackson@richmondpra.org.au](mailto:fay.jackson@richmondpra.org.au)

Vice-Comisionado, Comisión de Salud Mental de Nueva Gales del Sur,  
Gerente General de Inclusión, Flourish Australia  
CEO, Vision in Mind

# MANTEN LOS OJOS ABIERTOS PARA ESE TRABAJO QUE AMAS

Serene Goh

Hola, soy Selena. Tuve una crisis mental 8 años atrás. No soy esquizofrénica cuando estoy tomando mi medicación. Soy más que no-una-esquizofrénica. Soy una hija, hermana, esposa, y amiga. Tengo un pasado y un futuro. Más que todo, tengo una historia que contra y una vida que liderar.

A finales de 2008, hacia el final de la crisis financiera global, fui despedida de Morgan Stanley, uno de los bancos de inversión más grandes del mundo, con más de un trillón de dólares en activos bajo administración. Había llegado a mi escritorio cuando mi jefa me llamó a la sala de reuniones en el primer piso de nuestro edificio. En esa sala ella me dijo que era despedida de mi trabajo por la crisis, que ellos trataron de hacer lo mejor para mi esperando hasta que mis tres meses de periodo de prueba terminaran, que ellos me estaban dando un mes de sueldo en compensación. Que mi bolso y escritorio habían sido empacados para mí, y podría irme directamente desde esa sala. Todo fue un shock, pero no me llegaron como noticias deprimentes. Había estado planeando regresar a estudiar, hacer un Master en Administración Hotelera. Así que deje el prestigio del nombre de Morgan Stanley e inicie un nuevo capítulo en Hotelería.

Desafortunadamente, cuando llevaba un mes en el Master, experimente un episodio psicótico. Puede que haya sido gatillado por la combinación de estreses de eventos de networking frecuentes, una relación a larga distancia, y el sentimiento inevitable de que mi carrera o mi relación funcionaria, no ambas. Comencé a escuchar voces y a experimentar tactos que no eran reales. También tenía alucinaciones acerca de un cartel familiar omnipotente que controlaba las cadenas del hotel y las rutas aéreas de mi novio. Imagine que ellos querían que terminara con él. Me fue tan extraordinariamente mal en mi primer examen, que el Director de la escuela me recomendó pagar de vuelta la beca y dejar el programa voluntariamente.

Tenía miedo de ser diagnosticada con esquizofrenia. Me sentí como al final del camino, como mi fisiología estaba en un profundo abismo de donde no me podía ir. Ya no sabía cuáles eran mis opciones. Sentí como que tenía opciones, solo tomar mis medicamentos y vivir con confusiones en mi cabeza, sensibilidad a la luz, tirones musculares involuntarios hasta el final de mis días.

Pensar que no me merecían mis amigos, los abandoné y busqué nuevas comunidades online. A través de estas nuevas comunidades encontré un trabajo en administración de fondos de cobertura. Ellos no preguntaron sobre mi historia de salud mental. Ellos me ofrecieron un salario más bajo que el de primer trabajo cuando terminé la Universidad. Acepté sin vacilar. Permanecí en la compañía por más de 6 años. La duración promedio de permanencia en mi posición era de 2 años.

No era el trabajo de mis sueños, pero aprendí muchísimo en esos 6 años. Con el paso de las horas y compartiendo una confidencia, me hizo darme cuenta de que no había trabajo debajo de mí. Cada rol tiene un propósito que necesita llenarse completamente. Estaba agradecida por la oportunidad de trabajar en una oficina con otras personas. Una vez, cuando hablaba con una colega, le dije sobre mis sueños y ambiciones. Ella sin rodeos me respondió, “¿Tienes amigos fuera del trabajo?” Y ahí me di cuenta de que ella era una colega no una amiga. Luego de una mayor reflexión, me di cuenta de que quería un ambiente laboral amigable, no uno que prioriza tareas por sobre todo, con indiferencia por las emociones y relaciones humanas. Sufrí por 6 años en un trabajo que no quería, sin amigos, pero también me dio el tiempo y la independencia económica para definir mi vida y tener claro lo que andaba buscando.

Durante los 6 años en la compañía de fondos de cobertura, experimenté una recaída luego de que interrumpí

mis medicamentos. Había estrés en mis relaciones, lo que desató una psicosis de nuevo. Tenía delirios de que mi jefa era lesbiana, que ella estaba interesada en mí. También imaginé que una fuerza poderosa se había aliado con algunos colegas, quienes estaban tratando de derrocar mi jefe. Como resultado, mi productividad sufrió. Mientras podía antes completar 10 cuentas en un día, ahora difícilmente podía completar una. Mis conversaciones se volvieron desconectadas con otros. Le tomo 6 meses a mi jefe para enviarme una carta de advertencia. Tenía que antes de retomar ritmo en dos semanas, o me tendría que ir.

Una visita de regreso al psiquiatra me dio un suministro de una nueva droga para frenar mi psicosis. Fui afortunada de que la nueva droga funcionó casi inmediatamente. En 3 días, mi productividad volvió a la normalidad, lo que implicó 10 cuentas por día. La carta de advertencia fue olvidada, y todo parecía olvidado menos para mí.

Quería saber si la compañía mantendría la carta de advertencia contra mí. Quería saber si esto evitaría una promoción que me mereciera en el futuro. Tomé coraje y hablé eventualmente con Recursos Humanos. Ellos me dijeron que si rendía bien, una promoción sería posible. Confié en esto y seguí trabajando. Dos años después, fui promovida. Para mí fue un paso adelante, porque significaba para mí que la compañía y las personas olvidaban, y que los errores no eran el final del mundo. Nuestra responsabilidad es levantarnos, corregir nuestros errores de la mejor forma posible, y seguir avanzando.

Más tarde, comencé a creer más y más en mí, y en las posibilidades de este mundo, y me permití soñar libremente. Quería elegir mi ser completo, priorizar lo que yo, y solo yo, sabía que era lo mejor para mi vida y bienestar. Tomé un viaje de buscarme a mí misma y reflexionando sobre las revelaciones de Dios. Me convencí de que quería un trabajo que me permitiera socializar, ayudar a otros, y sin necesidad de esconder mi historia de trastorno mental. Era imposible, obviamente, porque ¿quién quisiera socializar con una persona con esquizofrenia, y como podía ayudar a otros si ni siquiera me puedo ayudar a mí misma? Pero permanecí con esta idea, y me permití la libertad de ser selectiva. No cambiaría de trabajo por un salario mayor, o por mejores beneficios. Cambiaría si significa algo para mí, si me llenaba mi amor por las personas y por ayudar.

Eventualmente descubrí el rol de Especialista de Pares, quienes usan su propia experiencia de batallar contra un trastorno mental para ayudar a otros e incitar cambios en los sistemas que discriminan. Más tarde, fui atraída al rol de la Asociación por la Salud Mental de Singapur porque ellos querían que los ayudara a establecer un nuevo centro juvenil. La promesa de este desafío fue maravilloso y me llevó a tomar la posición cuando estaba considerando un aviso como asistente social en otra ONG.

Este año que llevo trabajando como Coordinadora de Centro y Especialista de Pares ha sido genial. He visto y aprendido tanto en el sector del servicio social, y sobre las personas. Sigo siendo curiosa sobre cada aspecto de este negocio, y captura mi imaginación. Quiero encontrar un nicho para mí en este espacio, donde puedo convertirme en una fuente valiosa de experiencia y conocimiento para que otros miren y confíen. Quisiera incentivar fuertemente a todos quienes lidian con un trastorno mental a seguir luchando. Algún día las cosas mejoran. No elijas en base a limitaciones. Elige libremente mientras estés bien vinculado/a a la realidad. Toma el tiempo necesario y nunca renuncies a encontrar el lugar que es único para ti en el mundo. Tomará tiempo, pero encontrar el trabajo que amas te proveerá con una felicidad inconmensurable y un propósito en la vida. ¡Buena suerte con eso!

Serene Goh, [serene\\_goh@samhealth.org.sg](mailto:serene_goh@samhealth.org.sg)  
Asociación por la Salud Mental de Singapur

## MENSAJE PARA EL JEFE

Elsa M. Roman

Desde que estuve en la Universidad, he aplicado la siguiente expresión “Un empleado feliz es un empleado productivo”. Como dueños, jefes, supervisores, etc., quizás no pones atención a “la persona”, mucho menos piensas en su felicidad. Pero se realista, necesitas salarios, crecimiento y posicionamiento del negocio.

Pero qué tal si te dijera que la ruta más fácil para alcanzar productividad es sinergia, y para alcanzar sinergia necesitas empleados comprometidos.

Estas palabras son para ti. Has probado muchas cosas, y cada vez te sientes impotente porque no puedes alcanzar tus resultados deseados.

Como empleados buscamos un lugar de trabajo donde la llegada es placentera y donde no llegamos con temor. Si, leíste bien- ¡temor! ¿Sabías que en muchos lugares de trabajo los empleados sienten temor de sus jefes y colegas? Quizás no lo sabes. Entiendo perfectamente. Estas siempre tan ocupado tratando de resolver problemas, confiando que quienes lideran tu departamento están ocupándose de todo.

¿Sabías que el hostigamiento en el lugar de trabajo existe? ¿Y que hay también micro-agresiones entre empleados, intolerancia y escaso respeto? Todas estas cosas, y muchas más, nos llevan a cansancio físico y mental.

Algunas veces quisiera ser honesta con cómo me siento. Quisiera expresar la ansiedad que siento en no ser capaz de producir los resultados necesarios, el pánico que siento cuando recibo un correo de mi supervisor preguntándome ir a su oficina sin previo aviso de la situación en particular. Quisiera ser capaz de hablar del trauma que experimente cuando fui abusada -sí, todos estuvieron ahí para darme palabras de aliento y empatía. Sin embargo, nadie me preguntó cómo estaba semanas después de que el incidente pasara -semanas en las que mi temor y mis preocupaciones aumentaron a medida que pasaba el tiempo. Quisiera hablar del duelo con el que he estado lidiando en los últimos 6 meses desde que mi padre falleció. Estoy agradecida de la semana que recibí para pasar tiempo con mi familia. Sin embargo, nadie notó que después de 6 meses el dolor estaba todavía ahí. Quisiera ser capaz de hablar sobre el diagnóstico de depresión que recién recibí, y decir que desde la semana pasada he estado tomando medicamentos que mi médico confirmó que tendrían efectos secundarios. Me siento cansada, me he quedado dormida tres veces la semana pasada, pero lo único que fue notado es que llegué tarde al trabajo, y que nadie preguntó algo al respecto...

¿Estás confundido/a ahora? ¿Verdad? ¿Qué tiene que ver toda esta historia con productividad? ¡No lo malinterpretes ni leas entre líneas! No estoy pidiendo llegar a la hora que quiera, no estoy pidiendo psicoterapia en el trabajo. Estoy solo pidiendo un ambiente en que los empleados puedan mirarse los unos a los otros, donde hay un ambiente que lleva por sí mismo a la empatía; donde llegar no significa que dejas tu identidad en la puerta para caminar a través de ella como un trabajador.

Sabes, que si este es el caso, un lugar de trabajo comienza a perder; comienza a perder las cualidades de una “persona” porque ellos no son bienvenidos en la oficina. Todo lo que cuenta es la fortaleza que como un empleado/a puedo traer a la meda.

No me atrevería a decirte como hacer tu trabajo, porque al final tu eres el/la experto/a. Sin embargo, mi necesidad es tan grande que me atrevo a decir que la única persona que tiene el poder definitivo para afectar este ambiente de trabajo eres TÚ. Todos te escuchan, y aunque pueden no estar siempre de acuerdo, tu liderazgo es innegable.

Necesitamos ser un equipo. ¡Un verdadero equipo! Necesitamos aprender a respetar nuestras diferencias, y necesitamos empezar a ver las formas en las cuales somos complementarios. Donde soy débil, alguien más es fuerte.

Necesitamos parar los chismes, cuando hablamos de la vida de alguien más cuando esa persona no está presente. Si tienes una pregunta, anda y pregunta a la persona que corresponda.

Si por alguna razón me atrevo a hablar de mis problemas, no me juzgues ni me etiquetes como débil. Todo lo contrario, me tomó una cantidad considerable de fortaleza exponer mis sentimientos, y si lo hice es porque no pude acarrear ese peso por más tiempo.

Si un nuevo jefe llega, no pidas que todos se adapten a su forma de hacer las cosas de buenas a primeras. ¿No es más fácil para una persona adaptarse que para veinte? Si ya tenemos un camino, continuemos caminando ese camino y en el camino aprenderemos nuevas formas de viajar como un equipo. ¿No es que nuestra experiencia también cuenta, jefe/a?

Cuando tienes una reunión con los jefes de departamento, ¿hablas solo de proyecciones y resultados? ¿O tomas el tiempo para hablar acerca de tus empleados, sus necesidades, sus situaciones particulares? Recuerda, tú eres el líder, por lo que tú eres quien tiene que poner el ejemplo. Si tú nunca te has tomado el tiempo para consultar sobre “la persona”, los jefes de tus áreas de departamento nunca sabrán lo que es de importancia.

Jefe, somos personas trabajando en un lugar de trabajo. Queremos agradecerte y sabemos bien que la única forma en que podemos hacer esto es aumentando la productividad. Danos las herramientas necesarias, ¡y lo alcanzaremos! Puede que necesitemos tecnología o equipamiento sofisticado, ¡pero sobre todo necesitamos ser felices en nuestros lugares de trabajo!

Elsa M. Roman, [eroman.hfhc@gmail.com](mailto:eroman.hfhc@gmail.com)  
Especialista de Pares Certificados  
Centro de Salud Familiar HOPE

## ¿QUE ES TRABAJO CON PARES?

Flourish Australia - Connections Newsletter Número #5 Invierno 2016

Trabajo con pares es un rol para personas con una experiencia vivida de un problema de salud mental. Ellos usan su experiencia vivida abierta, apropiada y efectivamente para construir relaciones profesionales con otras personas con experiencia vivida que están buscando apoyo. Cuando hablamos de trabajo de pares en los servicios de salud mental existen generalmente dos tipos de trabajadores de pares – trabajadores de pares por personas con una experiencia vivida personal de un problema de salud mental, y trabajadores de pares por cuidadores que apoyan familiares y cuidadores. Pensamos que ambos son canales muy importantes de apoyo que deberían estar disponibles en servicios de salud mental. Apoyo de pares tiene una larga historia en salud mental. Personas con una experiencia vivida han proporcionado apoyo invaluable a personas accediendo a servicios formal e informalmente, por largo tiempo.

## ¿COMO EL TRABAJO DE PARES HACE LA DIFERENCIA?

Los Trabajadores de Pares juegan un rol vital vinculándose con personas accediendo a programas de salud mental, equipos y otros servicios de apoyo. Por medio de sus propias experiencias, los Trabajadores de Pares son capaces de caminar al lado de las personas en sus viajes de recuperación, construir relaciones respetuosas, profesionales, y apropiadas con ellos que se basa en la esperanza. Las conversaciones que los trabajadores de pares tienen con las personas pueden ser muy importantes para aquellos que buscan estar mejor apoyados, o re-vincularse en ese viaje. El apoyo de pares ofrece muchos beneficios, tales como: identidad compartida y aceptación; aumento en la confianza en sí mismo; el valor de ayudar a otros; desarrollar y compartir habilidades; mejor salud mental, resiliencia emocional y bienestar; información y orientación; desafiar estigma y discriminación.

## LA EVIDENCIA

Investigación internacional ha mostrado que el trabajo con pares es valioso en apoyar a personas con experiencia vivida de problemas de salud mental en su viaje de recuperación. Investigadores han concluido que el apoyo de pares conlleva reducciones significativas en el uso de camas hospitalarias llevando así a ahorros financieros. El Grupo Kinnect (2011) condujo una revisión de la literatura y encontró que apoyo de pares puede reducir de las tasas de hospitalización, crisis y otra utilización de servicios. Otras mejoras encontradas por Chinman et al. (2014) incluyó:

- Reducción en el uso de servicios de hospitalización;
- Mejoras en las relaciones con los proveedores;
- Mejor involucramiento con el cuidado;
- Más altos niveles de empoderamiento;
- Más altos niveles de esperanza de recuperación.

En el 2013, el Centro por la Salud Mental del Reino Unido encontró que el costo beneficio de apoyo de pares fue medido como 4:1.

## ¿QUIEN PUEDE SER UN TRABAJADOR DE PARES?

No todos están completamente listos para el importante rol de ser un Trabajador de Pares. Ellos necesitan tener buenas habilidades interpersonales, no juzgar, ser justos, pacientes, tener disposición a escuchar, estar orientados a la solución y mostrar empatía. Un Trabajador de Pares necesita estar en el momento adecuado en su propio viaje de recuperación, lo que implica que ellos pueden mentorizar y apoyar otros, desarrollar las habilidades requeridas para el trabajo con pares, y mantenerse bien ellos mismos.

# ¿QUE PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES PARA CREAR LUGARES DE TRABAJO QUE CONDUZCAN A UNA FUERZA DE TRABAJO CON PARES?

Tim Fong

Investigaciones han crecientemente encontrado que el trabajo con pares es valioso en apoyar a las personas con problemas de salud mental en su viaje de recuperación. Empleadores deberían tener una clara definición de lo que trabajo con pares significa para ellos y asegurar que este significado sea claramente transmitido a través de todos los niveles de su organización. El compromiso a crecer y apoyar una fuerza de trabajo con pares como una profesión implica un esfuerzo considerable. También implica liderazgo desde los expertos que han tenido una experiencia de vida personal de un problema de salud mental y tienen el mandato necesario para desafiar una organización a pensar más lateralmente acerca de qué significa trabajo con pares para ellos, y que trabajo con pares puede ofrecer a las personas accediendo a sus servicios de salud mental. Los empleadores deberían ser abiertos de mente en abordar el desafío de asegurar que sus políticas y procedimientos, y más importantemente su fuerza de trabajo existente, entienden completamente como los trabajadores de pares contribuyen a su conjunto de habilidades únicas en un ambiente multidisciplinario.

## ¿POR QUE NO UN TRABAJADOR DE PARES?

RichmondPRA tomo la posición política de más que preguntar por qué desarrollar una fuerza de trabajo de pares, nosotros preguntamos “¿Por qué no un Trabajador de Pares?” Esta diferente mirada, originada a partir de una discusión entre el Administrador, la Fuerza de Trabajo de Pares, y el Gerente General, Inclusión, probó ser el ímpetu que fue necesario para cambiar de contratar administradores lejos del reclutamiento tradicional y las modalidades de trabajo habituales y con más intención investigar los beneficios de reclutar Trabajadores de Pares para ser parte de nuestra fuerza de trabajo existente.

## VALOR AGREGADO PARA EL EMPLEADOR

Empleadores deberían reconocer que el valor del trabajo con pares no es solo restringido a la persona con un problema de salud mental recibiendo el apoyo. El trabajo con pares trae al lugar de trabajo la comprensión de las experiencias de las personas con una experiencia vivida de un problema de salud mental. Esta comprensión representa el punto de diferencia de los trabajadores de pares, organizaciones puede aprender esto para asistir a los administradores y colegas para desarrollar un nuevo nivel de entendimiento profundo sobre los resultados para las personas que acceden servicios de salud mental. Es importante mencionar que trabajo con pares, como todas las profesiones, es susceptible a las mismas expectativas que se aplican a todos los empleados. Un Trabajador de Pares no es elegido en una posición solo porque ellos tienen la experiencia vivida de un trastorno de salud mental. Ellos son elegidos porque cumplen con los requerimientos inherentes de la descripción del cargo, y son elegidos en base a su mérito. Una vez que son contratados, los Trabajadores de Pares se someten a las mismas políticas organizacionales, procedimientos y expectativas que todos los otros empleados.

## SIN EXCUSAS

En el lugar de trabajo del mundo moderno, hay una preocupación percibida que las personas con problemas de salud mental pueden causar perturbaciones. No hay duda de que con las estadísticas mostrando que una de cada cinco personas en un periodo de 12 meses experimenta algún problema de salud mental, existen también preocupaciones en el lugar de trabajo. Sin embargo, sugerir que personas con una experiencia vivida de un problema de salud mental causan más perturbaciones que otros empleados es simplemente no verdad, si los mismos procesos de reclutamiento basado en el mérito y las expectativas laborales son aplicadas. Desafiaría cualquier organización con esta preocupación a revisar las investigaciones y mirar más de cerca a

los datos de su organización. Tener un problema de salud mental no excusa un Trabajador de Pares, o cualquier otro empleado por ese asunto, en rendir en su rol de acuerdo a lo que está establecido en su contrato de trabajo. Un problema de salud mental no es una excusa para bajo rendimiento o conducta inadecuada en el lugar de trabajo.

Empleadores necesitan ser conscientes de las circunstancias mitigadoras si preocupaciones emergen en el lugar de trabajo, y los empleadores deberían explorar ajustes razonables cuando abordan las preocupaciones que puedan emerger en el lugar de trabajo, pero esto igualmente correcto para todos los empleados. Y si ajustes razonables son difíciles para entregar un servicio o cambiar los requerimientos inherentes del rol, no hay necesidad de implementarlos. Tampoco deberíamos. Después de todo, si le preguntas a cualquier empleado que es lo que valoran más de cuando están en el trabajo, dirán que ellos quieren ser tratados como una persona más del equipo. Los empleados quieren transparencia en el trabajo, respuesta cuando flexibilidad es necesaria, y equidad y reconocimiento por el trabajo que hacen. Las personas con una experiencia vivida de problema de salud mental quieren tener la mejor oportunidad para llevar a cabo sus responsabilidades al mejor estándar. Ellos quieren la oportunidad de probar que son miembros valiosos del lugar de trabajo y de la comunidad.



Richmond PRA – Flourish Australia,  
Connections Newsletter Número #5 Invierno 2016  
[www.flourishaustralia.org.au/](http://www.flourishaustralia.org.au/)

# LLAMADO A LA ACCION

## Para empleadores

Es importante para los empleadores el educarse a sí mismos en asuntos de salud mental para así estar sensibilizados con cualquier necesidad que sus empleados puedan presentar. Los empleados pueden experimentar trastornos mentales o estrés psicológico por un número de razones, pero no siempre asociados al contexto laboral. Pero es importante que el lugar de trabajo sea receptivo y seguro para los empleadores que se encuentren en cualquier situación. Hacer evidente que estos asuntos concierne a todos los empleados, incluso aquellos vinculados a la administración y gestión.

**Programas de Asistencia de los Empleados:** Todos los empleadores deben asegurarse de que la salud mental sea parte de cualquier Programa de Asistencia a los Empleados.

**Conversación/Espacios Seguros:** Crear un ambiente donde las personas sean incentivadas a hablar sobre sus asuntos que les dificulte estar 'presentes' en el lugar de trabajo.

**Conversaciones Abiertas:** Enfatiza a todos los empleados que no debería haber estigma asociado con asuntos de salud mental y lidera dando el ejemplo. La vida por si misma puede ser muy estresante y el lugar de trabajo debería ser un refugio de entendimiento y ayuda. Incluye el concepto de buena salud mental y empoderamiento cuando se aborden estos temas con los equipos de manera tal de ayudar a permitir su comodidad y seguridad en la organización.

**Crea una Atmosfera de Esperanza:** Encuentra actividades que promuevan el trabajo en equipo y un sentimiento de que 'no estás solo' en el lugar de trabajo. Esto puede ayudar a fortalecer la creatividad, productividad, y esperanza en los empleados.

## Para empleados

**Tu Propio Bienestar:** Primero y lo más importante, cuida de tu propio bienestar buscando asistencia donde y cuando sea necesario. Asegúrate de tener un sistema de apoyo personal fuerte dentro y fuera del lugar de trabajo. Puede que encuentres útil compartir tu situación médica y de salud mental con personas con tu supervisor para ayudar con un constante entendimiento y consciencia.

**Entrenamiento:** Entender como tu cuerpo/cerebro funciona es importante para tu bienestar. Existen entrenamientos online y presenciales para asistirte. Participa en cualquier programa sobre salud mental que sea ofrecido en el trabajo.

**Conviértete en un Agente de Cambio:** Si tu organización no es un lugar mentalmente sano para trabajar, busca formas para cambiar esto. Puede ser tan simple como una campaña de lenguaje, cambiando desde palabras que no empoderan hacia aquellas que si lo hacen. Puede ser también iniciativas más complejas tales como invitar a presentadores externos, iniciar conversaciones o incluso un grupo de apoyo en tu trabajo.

Federación Mundial de Salud Mental

PO BOX 807

Occoquan, VA 22192 USA

[www.wfmh.com](http://www.wfmh.com)



La Federación Mundial de la Salud Mental quisiera agradecer a todas las organizaciones y personas que contribuyeron al material de la campaña 2017.