

# **CEREBROS MARAVILLOSOS**

## **UN MANUAL DE SALUD MENTAL PARA LOS TRABAJADORES MODERNOS**

### **EN EL INTERIOR**

PAG. 3 La Crisis

PAG. 38 La Solución

PAG. 10 El Plan

PAG. 23 Empezando

PAG. 26 Materiales de apoyo

PAG. 32 Acerca de nosotros

PAG. 41 Descargo de responsabilidades

### **ESTAMOS EN MEDIO DE UNA CRISIS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

1. El estado de la salud mental en los lugares de trabajo modernos es desalentador.
2. La ansiedad producida por el trabajo aumenta
3. La tecnología ha difuminado la separación entre la vida en el trabajo y en el hogar
4. El estigma está obligando a la gente a sufrir en silencio.
5. Y los jefes no se están tomando en serio las peticiones de auxilio.
6. Nuestras mentes están sobrecargadas, se están llenando a pesar de que hay una mayor conciencia, las cosas no mejoran.
  - 61% de los gerentes dice que la tecnología ha dificultado la desconexión del trabajo.
  - 44% de los adultos informa que su nivel de estrés ha aumentado en los últimos 5 años.
  - 64% de las personas no siente que pueda contar con el apoyo emocional de sus supervisores.
  - La tasa de suicidio de Estados Unidos aumentó en un 25% entre el 1999 y el 2016.

### **LO ESTAMOS PAGANDO TODOS**

Cuando se pasa por alto nuestra salud mental, nuestro rendimiento en el trabajo, la vida social y familiar y los hobbies sufren. Cuando las empresas carecen de planes completos de salud mental, las tasas de absentismo y presentismo aumentan, lo que les sale caro

### **MALO PARA LAS PERSONAS**

56% de los empleados dicen que el estrés y la ansiedad afectan a su rendimiento laboral

51% de las personas dicen que la ansiedad afecta a las relaciones con los compañeros

Los empleados deprimidos tienen un 20-40% más de posibilidades de quedarse sin trabajo

### **MALO PARA EL NEGOCIO**

81% de la pérdida de productividad se debe al presentismo.

62% del absentismo puede atribuirse a una enfermedad mental

Los períodos de incapacidad debidos a trastornos mentales son más largos que los debidos a otros tipos de trastornos — 67 días frente a 33.8

- Presentismo Falta de productividad por trabajar encontrándose enfermo
- Absentismo Faltar al trabajo por tener una mala salud mental

## **EL SISTEMA ESTÁ KAPUT**

Hay demasiada gente luchando. Y los intentos de ayudar no han ido lo bastante lejos.

Sí – las empresas se han acercado a las modas sobre el bienestar. Visita cualquier oficina de una empresa emergente, tecnológica o de un medio de comunicación y verás tentempiés saludables, mesas de ping-pong, bulldogs franceses repantigados en pufs y esterillas de yoga apiladas cuidadosamente bajo las escaleras.

Pero no – esta no es la clave del verdadero bienestar. Estas son tiritas. Soluciones rápidas. Cambios superficiales. La intención puede ser buena, pero se quedan cortos.

Invertir en un ambiente divertido, acogedor, es un paso en la dirección adecuada, pero no compensa cosas como el agotamiento del empleado, los paquetes de salud insuficientes, los horarios abrumadores y las dinámicas sociales tóxicas.

En otras palabras, de moda ≠ saludable

## **PERO TÚ TIENES EL PODER DE ARREGLARLO**

### **Empleados**

Pide un plan de salud mental que luche contra el estigma, celebre la neurodiversidad y que apoye a las personas con enfermedades mentales.

### **Jefes**

Implementa un plan completo de salud mental que aborde las causas subyacentes de nuestra crisis del bienestar.

## **ES FÁCIL**

Cerebros maravillosos es un práctico mapa que te muestra cómo llegar hasta el meollo de lo que constituye una verdadera cultura del bienestar. Combina el cambio en la cultura con una estrategia progresiva de manera que los jefes puedan dejar de confiar en soluciones rápidas e ir a la raíz de esta crisis. Y los empleados pueden comenzar a hacer que su lugar de trabajo trabaje para ellos.

Léelo. Adquiere nuestro compromiso. Y comprométete con producir el cambio.

## **AQUÍ TIENES CÓMO**

- 1 Comienza la conversación
- 2 Ofrece adaptaciones
- 3 Haz una promesa de confidencialidad
- 4 Equipara las ayudas para la salud física y mental
- 5 Financia iniciativas para el bienestar
- 6 Proporciona planes de crecimiento personalizados

## **COMIENZA LA CONVERSACIÓN**

- Una verdadera cultura del bienestar requiere un diálogo activo.
- Promueve la conversación significativa, continua, sobre la salud mental en el lugar de trabajo...
- Animando a los supervisores para que se sienten con su personal y expresen su apoyo — nos importa tu bienestar, sabemos que las cosas se ponen difíciles y estamos aquí para ayudarte si lo necesitas. Y después continúa la conversación...
- Enseñándoles a los empleados las opciones que tienen a la hora de buscar tratamiento o pedir adaptaciones.
- Promoviendo el uso de un lenguaje que no estigmatice.
- Desincentivando el cotilleo.

- Hablando de las señales de alarma y de los planes de crisis en caso de producirse una emergencia de salud mental.
- Y preguntando a los empleados qué es lo que buscan en términos de apoyo.

**Respaldar nuestra guía es la parte fácil. Una vez conseguido, necesitarás mantener el impulso. Utiliza lo siguiente como puntos de partida.**

### **SEÑALES DE ALARMA**

- Un aumento de las ausencias del trabajo, incluyendo días de baja inesperados y peticiones frecuentes de momentos de ausentarse.
- La imposibilidad de concentrarse y de realizar las tareas en el tiempo previsto.
- La poca calidad del trabajo, incluyendo un aumento de los errores/fallos y la falta de interés por hacer bien las cosas.
- El comportamiento errático y las respuestas excesivamente emotivas ante las tareas del trabajo, las conversaciones o los dilemas típicos.
- Un aumento perceptible del consumo de café, comida o alcohol.
- Un aumento perceptible del cansancio, la pérdida/aumento de peso, los dolores de cabeza, las erupciones, las molestias gastrointestinales y otros síntomas fisiológicos que pueda producir la ansiedad/depresión.

### **LENGUAJE QUE ESTIGMATIZA**

- Elimina palabras como loco, psicópata, perturbado, inestable, demente o esquizo cuando hables de enfermedades mentales.
- Cambia “se suicidó” por “murió por suicidio”.
- En vez de adicto, o yonki, di: “Él/Ella tiene un trastorno por abuso de sustancias”.
- No te refieras a los que no tienen una enfermedad diagnosticada como normales y a los que la tienen como no normales.
- Suprime palabras como corto, estúpido y autista. En cambio, di: “tiene una discapacidad cognitiva”.

Acostúmbrate a decir, “He/Ella vive con un trastorno de \_\_\_\_” en vez de definirlo/la por su enfermedad”

### **PARA INICIAR LA CONVERSACIÓN**

- Haz con frecuencia preguntas como: “¿Qué tal tu nivel de estrés?”, “¿Has descansado hace poco?” y “¿Es llevadera tu carga de trabajo?”
- Envía mensualmente a su equipo correos electrónicos sobre bienestar con recursos interesantes, palabras de ánimo y noticias recientes sobre salud mental.
- Trae a un experto para que conteste a preguntas frecuentes, explique la terminología y realice entrevistas individuales con el personal.
- Crea un portal de preguntas anónimo para que las personas envíen pensamientos/preocupaciones, y respóndelas con regularidad.
- Haz que los líderes compartan sus historias de salud mental para humanizar la experiencia.

### **OFRECE ADAPTACIONES**

Todos tenemos estresores en el lugar de trabajo. A muchos de nosotros no nos impiden enfrentarnos a las tareas cotidianas, pero puede que a otros que tengan una enfermedad mental sí. Aquí es donde entran en juego las adaptaciones.

Una adaptación del puesto de trabajo es un ajuste que le permite a un empleado con una discapacidad o enfermedad, por ejemplo, mental, llevar a cabo las funciones principales de su trabajo. El Estatuto de los Estadounidenses con Discapacidades (American with Disabilities Act, ADA) las define como “modificaciones de un trabajo, del entorno laboral o del modo cómo se hacen normalmente las cosas.” Cuando se implementan ayudan a preparar a los individuos para el éxito y a mejorar la salud general de tu equipo.

¿Qué aspecto tienen las adaptaciones? Pueden ser algo tan sencillo como un ajuste de horas o la flexibilidad de trabajar desde casa. O pueden consistir en animales de apoyo emocional, traslados o una excedencia.

**Pueden variar dependiendo de la empresa y el empleado. Cuando alguien solicite que se aborde un plan de adaptaciones, sentaos juntos y precisad cuáles son los retos. Después, llegad a una solución que satisfaga a ambas partes.**

## **ADAPTACIONES**

- Revisión de las horas de trabajo y flexibilidad para trabajar desde casa.
- Revisión de la hora de entrada, incluyendo acuerdos semanales o diarios con un jefe inmediato.
- Alargamiento del período de formación y creación de recursos a la medida que apoyen el aprendizaje.
- Permiso para tener un animal(es) de apoyo emocional en el entorno laboral.
- Eliminar de la carga de trabajo diaria tareas no esenciales, como responder al teléfono o efectuar ciertas salidas.
- Cambiar la ubicación del trabajo para evitar estresores medioambientales, como zonas con mucho tráfico, áreas ruidosas, zonas propensas a ciertos ruidos u olores, una iluminación demasiado intensa, etc.
- Revisión del horario de los descansos para maximizar la energía o el rendimiento, incluyendo tiempo para la meditación o las siestas.
- Limitaciones de la comunicación con empleados problemáticos.
- Permiso para llevar tapones para los oídos, auriculares u otras ayudas para eliminar el ruido.
- Creación de un plan de retroalimentación a medida.
- Poner límites de tiempo a ciertas tareas.
- Permiso para no participar en ciertos actos de empresa que puedan suponer sustancias o situaciones desencadenantes (e.g. alcohol, etc.) que plantee cuáles son los estilos de comunicación productivos (contacto visual, lenguaje corporal, etiqueta de correo electrónico, etc.) y cuáles los no productivos.
- Volver a entrenar la flexibilidad.
- Creación de materiales de dirección a la medida, como instrucciones escritas, cronogramas, ayudas visuales, etc., que ayuden al empleado a marcar las prioridades y mantener el rumbo
- Creación de un enfoque de la dirección a la medida

## **HAZ UNA PROMESA DE CONFIDENCIALIDAD**

Algunas personas eligen hablar en público de su salud mental, pero para la mayoría es un asunto privado. Tu empresa debería tener instalados mecanismos de protección para asegurarlo.

Primero, elabora un plan de confidencialidad que proteja a los empleados que comuniquen información personal. Trabaja con tu equipo legal para que se convierta en una práctica de tu empresa.

A continuación, crea un sistema seguro para pedir ayuda. Establece una figura en tu organización que sea la responsable de gestionar las peticiones de adaptaciones. Una vez que haya un plan listo para ser implementado, él/ella lo enviará directamente a un supervisor del empleado, asegurándose de que en el proceso no se revelen detalles personales innecesarios. Es importante que tu personal vea a esta persona como un confidente.

Finalmente, comunica a tu equipo las novedades con claridad. Considera traer a un abogado para que conteste a las preguntas y clarifique el lenguaje legal poco claro

**Con todo esto se trata de crear confianza con tu equipo. Esfuérate de verdad para que las personas se sientan cómodas cuando busquen ayuda. Y haz que un equipo legal cualificado dé el visto bueno a cualquier estrategia de privacidad oficial.**

## **POTENCIALES PROCEDIMIENTOS PARA LOS QUE LOS NECESITEN**

1. La dirección distribuye el plan de salud mental a toda la empresa, incluyendo un desglose de las figuras clave y cómo desenvolverse al pedir ayuda.
2. Un empleado revisa esta información, decide que le gustaría hablar con alguien y se pone en contacto a través del canal apropiado(s).
3. Los representantes del empleado y la empresa se sientan, hablan de los desafíos y exploran potenciales adaptaciones. Nota: A los empleados no se les pide que comuniquen un diagnóstico, discapacidad u otra información sobre la salud en este proceso.
4. El representante de la empresa confecciona un plan de adaptaciones, recibe el refrendo del empleado, y traslada el plan a los gerentes según las necesidades.
5. Los gestores hacen responsable al empleado de las adaptaciones, mientras se aseguran de que estos cambios no afecten a los ascensos ni a las evaluaciones del rendimiento.
6. Los gestores y otros directivos no comunican la adaptación al resto del personal. Si surgen problemas, el representante de la empresa trabaja directamente con el empleado y las soluciones del taller de su supervisor.

## **DERECHOS DE PRIVACIDAD POR LEY**

El Estatuto de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA) se creó para proteger la privacidad de la salud de los individuos. Sin embargo, sus protecciones a menudo son exclusivamente para los proveedores de cuidados de la salud y no cubren a la mayoría de los empleadores.

Esto significa que si se comparte información personal con la dirección ellos no están legalmente obligados a mantener al margen de dicha información al resto del personal o a otras organizaciones —lo que no tranquiliza demasiado a los empleados que están en un momento difícil—.

Lo que la HIPAA demanda es que se notifique a los individuos si un jefe pide su historia clínica.<sup>19</sup> Así, si un jefe quiere saber más acerca de la historia de salud mental de un empleado se le notificará a este y se pedirá su consentimiento antes de que se comparta la historia. El cumplimiento de la HIPAA, y las estrategias de confidencialidad interna son extremadamente importantes. Por desgracia, muchos empleados no las tienen claras, y tampoco las protecciones que proporcionan y las que no. Las organizaciones deberían responsabilizarse de aclararlas. Trabaja con un bufete de abogados laboristas para crear un plan que permita a los trabajadores revelar tranquilamente sus problemas de salud mental y recibir las adaptaciones adecuadas. Después, forma a tu equipo acerca de los derechos que tienen y de los riesgos de los que hay que ser conscientes.

## **EQUIPARA LAS AYUDAS POR SALUD FÍSICA Y MENTAL**

Para que un plan de ayudas funcione, debe dar la misma importancia a las ofertas sobre salud física y mental (conocido también como paridad).

Comienza por ofrecer un seguro de salud que cubra una amplia gama de servicios de salud mental. A partir de aquí, considera iniciativas de apoyo como Programas de Ayuda al Empleado (Employee Assistance Programs, EAPs)<sup>22</sup>, que ofrecen valoraciones confidenciales y asesoramiento a los empleados que lo necesiten.

Después ve más allá de la paridad y explora otras ayudas relacionadas con la salud que sigan apoyando a los empleados en la búsqueda del equilibrio profesional/personal. Esto puede incluir cosas como el permiso parental, los servicios de cuidado de hijos y el tiempo libre pagado sin límite.

**Comienza por igualar la cobertura sanitaria física y mental. Una vez esto esté en orden, implementar más ventajas. Ideas a continuación.**

### **ELIGIENDO UN PLAN CON PARIDAD**

A la hora de evaluar planes de atención médica para tu equipo, elige uno que...

- Equipare los deducibles, coseguros y copagos. Ninguno de estos debería ser más cuantioso para un servicio de salud mental que para uno físico.
- Elimine los límites a las visitas. No se debería constreñir a nadie con un cierto número de sesiones anuales en servicios de salud mental.
- Utilice las mismas clasificaciones de las ayudas para los servicios mentales y físicos (i.e. Hospitalizado, dentro de la red; Hospitalizado, fuera de la red; Externo, dentro de la red; Externo, fuera de la red; Urgencias; Medicamentos con receta).
- Equipare los requisitos para las autorizaciones. Para los servicios de salud mental no debería haber preguntas injustas previas al tratamiento si no se requieren para los de salud física.
- No deje fuera de la cobertura tratamientos experimentales, o pida que un paciente demuestre que ha tenido éxito con un tipo de tratamiento antes de que sea elegible para otro.
- Elabore una lista de enfermedades mentales no cubiertas por el plan.

### **YENDO MÁS ALLÁ**

- Ofrezca servicios de salud mental gratis para los empleados y sus familias.
- Incentive la terapia, especialmente para las personas situadas en puestos con mucho estrés.
- Ofrezca tiempo libre pagado sin límite, flexibilidad para trabajar desde casa y programas sabáticos para incentivar un saludable equilibrio profesional/personal.
- Ofrezca Programas de Ayuda al Empleado (EAPs) para ayudar a la resolución de problemas en el entorno laboral y otros retos personales.
- Haga obligatoria la formación de la dirección (y cubra una amplia variedad de temas, incluyendo las señales de alarma, el lenguaje que estigmatiza, y el entrenamiento en gestión de las crisis, entre otros).
- Explore la tecnología del bienestar y considere promover plataformas que faciliten la paz mental (como las apps de meditación).
- Implemente programas de contribución para el empleado que aporten dinero para actividades de salud y bienestar fuera de la oficina (como abonos de gimnasio).

### **FINANCIA INICIATIVAS PARA EL BIENESTAR**

Las iniciativas para el bienestar ayudan a integrar todo por medio de hacer del bienestar mental un componente clave de la cultura de tu empresa.

Estas pueden conllevar programas y eventos sin fin. Todo lo que va desde ejercicios de manejo del estrés, como yoga de oficina y arteterapia, hasta talleres que ofrezcan formación en salud mental.

No olvides incluir a los empleados en el proceso de tormenta de ideas pidiéndoles recomendaciones.

**Dependiendo del tamaño de tu presupuesto, considera hacer de lo que sigue algo continuo en vez de esporádico.**

## **INICIATIVAS A CONSIDERAR**

- **Revisiones de Salud:** Trae a profesionales de la salud física y mental para tratar de las señales de alarma, responder preguntas y realizar revisiones individuales con tu equipo.
- **Almuerzo y Aprendizaje:** Lleva a cabo talleres de salud mental que cubran diversos temas. Prueba formatos diferentes, como sesiones de micrófono abierto, ejercicios grupales y presentaciones de expertos.
- **Clases de Mindfulness:** Financia actividades como, yoga de oficina, meditación grupal y arteterapia que animen a tu equipo a relajarse y desarrollar hábitos saludables.
- **Clases de Cocina:** Trae a nutricionistas y chefs para tratar de la importancia de la dieta en relación con la salud mental.
- **Clases de Comedia:** Organiza clases de improvisación para hacer que la gente se ría y trabaje sus habilidades comunicativas.
- **Talleres de Artesanía:** Ayuda a tu equipo a descubrir nuevas habilidades ofreciéndole clases creativas como cerámica, pintura, escultura, fabricación del cuero y recitales de poesía, entre otros.
- **Servicios a la Comunidad:** Trabaja con oenegés locales para que tu personal se apunte a días de servicio u oportunidades de voluntariado de larga duración.
- **Colaboraciones con Artistas:** Acoge a artistas que estén explorando la salud mental y dales la oportunidad de compartir su trabajo y hablar de él con tu equipo.

**No olvides que el descanso, el ejercicio y la relajación son cruciales para el rendimiento. Ayuda a facilitar un estilo de vida equilibrado considerando lo siguiente:**

## **SUEÑO**

Lo que hacemos durante el día afecta enormemente a cómo dormimos por la noche. Facilita esas cruciales ocho horas haciendo lo siguiente:

- Instala iluminación circadiana en el lugar de trabajo.
- Desincentiva la cafeína a partir de media tarde.
- Anima a los empleados para que salgan, especialmente por la mañana temprano (e.g. pausas para el café y paseos cortos).
- Utiliza mecanismos que puedan cambiar el nivel de iluminación a medida que avance el día (e.g. cambio de la luz azul a la amarilla).
- Proporciona espacios silenciosos para echar la siesta o relajarse.

## **MOVIMIENTO**

Los cuerpos activos impulsan mentes activas. Anima a tu equipo para que mantenga la sangre circulando durante el día haciendo de la actividad física una parte del entorno de trabajo.

- Promueve el uso de las escaleras.
- Ofrece mesas para estar de pie.
- Crea espacio para hacer estiramientos y, si es posible, ofrece zonas y equipamiento para hacer ejercicio.
- Añade recordatorios para el movimiento diario a los horarios de la gente.
- Elige una ubicación cercana al transporte público, o en una zona accesible en bicicleta/a pie.
- Haz sitio para guardar bicicletas.
- Ofrece descuentos para el gimnasio.

## **MINDFULNESS**

La práctica diaria del mindfulness puede ayudar a reducir la ansiedad dentro y fuera de la oficina. Introduce los pilares clave del mindfulness en el lugar de trabajo considerando lo siguiente.

- Promueve el uso de aplicaciones de mindfulness y meditación.
- Trae a expertos que le enseñen mindfulness a tu equipo.
- Comparte información sobre ejercicios de respiración y otras herramientas de reducción de estrés.
- Permite las pausas para meditar a lo largo del día.
- Crea espacios silenciosos para relajarse.
- Organiza yoga en equipo cuando sea apropiado.

## **PROPORCIONA PLANES DE CRECIMIENTO PERSONALIZADOS**

Es fácil sentirse perdido en un mar de fechas límite, tareas pendientes y estrés cotidiano. Pero los empleados avanzan cuando se les proporciona un camino a seguir.

Los planes de crecimiento personalizados dan a los empleados la estructura y el estímulo que necesitan para salir adelante. Y al hacerlo ayudan a mitigar la ansiedad y la depresión que puede traer aparejada la insatisfacción laboral.

Desarrolla planes de crecimiento personalizados que dispongan claramente las expectativas laborales, las oportunidades de aprendizaje, los canales de comunicación y los criterios de evaluación, entre otros.

Dale a la gente la oportunidad de expresar las formas en las que se sienten valorados y las maneras en las que no. A continuación aborda estos problemas siguiendo un formato estructurado.

Apoyar a los empleados de esta manera puede afectar enormemente a su bienestar emocional, así como a la productividad, creatividad y colaboración.

**La plantilla para estos planes será distinta para cada empresa y para cada departamento. Trabaja con los directores para crear una estructura que se pueda aplicar a los empleados en todos los puestos Para conseguir los mejores resultados, programa contactos regulares para comparar el crecimiento.**

## **QUÉ INCLUIR**

- Descripción clara de la función y el puesto de trabajo.
- Expectativas diarias y lo que suponen.
- Oportunidades elásticas de adquirir nuevas destrezas.
- Criterios de evaluación para las revisiones (i.e. con arreglo a qué se evaluará a la gente)
- Cronología de los períodos de evaluación.
- A quién acudir en busca de ayuda (incluyendo consejos para fomentar las tutorías).
- Oportunidades de aprendizaje fuera de la oficina.
- Potenciales señales de alarma.
- Consejos para mantener el rumbo.
- Recursos de apoyo para lo anterior.



## **HAS LEÍDO LAS ESTADÍSTICAS HAS COMPROBADO LOS DETALLES AHORA, ¿VAS A LOGRAR EL CAMBIO? NO HAY TIEMPO QUE PERDER**

### **Próximos Pasos Para las Personas**

1. Adquiere el compromiso
2. Compártelo con RRHH
3. Anuncia tu apoyo en las redes
4. Envía nuestra guía a amigos y familia
5. Implica a los compañeros

### **Próximos Pasos Para los Negocios**

1. Adquiere el compromiso
2. Reparte un cuestionario
3. Desarrolla tu plan de bienestar mental
4. Celébralo con tu equipo
5. Comparte tu apoyo en las redes

Me comprometo a iniciar una conversación sobre el bienestar en el trabajo. Porque cuando estamos en nuestro mejor momento, nuestro trabajo también es mejor.

Es hora de felicitar a la gente con diversas condiciones mentales. Para construir una cultura positiva alrededor de la salud mental. Y para respaldarlo con la política.

## **MATERIALES DE APOYO**

### **Conoce Tus Cifras**

**Estate preparado para explicar la magnitud de esta crisis y la necesidad de que las empresas proporcionen cuidados**

#### ***Potencial***

El 56% de los empleados dicen que el estrés y la ansiedad afectan a su rendimiento.

#### ***Relaciones en el trabajo***

El 51% de las personas dicen que la ansiedad afecta a sus relaciones con los compañeros.

#### ***Vida hogareña***

El 52% de los empleados dicen que las exigencias del trabajo interfieren con las responsabilidades familiares/caseras.

#### ***Sueño***

Cerca del 60% de las personas dicen que el trabajo les produce insomnio.

#### ***Salud física***

Cerca del 50% de Estados Unidos ha aumentado de peso en su actual empleo.

#### ***Desempleo***

Los empleados deprimidos tienen un 20-40% más de probabilidades de quedarse en paro.

#### ***Conciliación vida profesional/personal***

Solo el 29% de los gerentes informan de que sus empresas ofrecen la conciliación de la vida profesional y personal, y solo la aceptan el 20% de los empleados.

### **Productividad**

El 81% de la pérdida de productividad es consecuencia del presentismo.

### **Absentismo**

El 62% de los días perdidos se pueden atribuir a una enfermedad mental.

### **Empeoramiento de los síntomas**

Cuando una depresión pasa de leve a grave, el coste del absentismo se triplica. Se estima que un trastorno depresivo mayor cuesta \$12,000 por empleado al año.

### **Discapacidad**

Los períodos de discapacidad por trastornos mentales son más largos que los debidos a otros tipos de trastornos — 67 frente a 33.8 días.

### **Contratación**

El 57% de los candidatos dicen que las ayudas son una consideración prioritaria antes de aceptar un trabajo, siendo lo más buscado una asistencia sanitaria fuerte.

### **Insatisfacción del empleado**

El 60% de los empleados dicen que la insatisfacción en el empleo (causada frecuentemente por la falta de apoyo por parte del jefe) lleva a decisiones poco éticas en el trabajo.

### **Retorno de la inversión**

Cada \$1 de inversión en promoción de la salud mental tiene un retorno de entre \$3 y \$5.

## **CULTURA**

### **Haz una lluvia de ideas de iniciativas culturales que funcionen para tu negocio**

Los ejemplos incluyen animales de apoyo, diseño de espacios, opciones para comer sano, ejercicio físico, actividades que hagan comunidad y válvulas de escape para reducir el estrés entre otros.

---

---

---

---

---

## **ESTRATEGIAS**

### **Haz una lluvia de ideas de cambios en las estrategias que funcionen para tu negocio**

Los ejemplos incluyen la equiparación de la salud física y mental, planes de crecimiento del empleado, entrenamiento de la dirección, tiempo libre pagado, planes de adaptaciones y confidencialidad del jefe, entre otros.

---

---

---

---

---

## Copia del correo electrónico

**Anuncia el compromiso a tu equipo, explica los siguientes pasos y reparte materiales que se puedan compartir. ¿Buscando las palabras adecuadas? Eres libre de utilizar las siguientes.**

### PARA LOS JEFES

¡Hola, equipo!

Concédenos un segundo para hablarte de algo de lo que es fácil evadirse — la salud mental—.

A día de hoy hemos respaldado oficialmente Cerebros Maravillosos, un plan de bienestar en el lugar de trabajo creado por la fundación Made of Millions. Al hacerlo nos hemos comprometido a hacer de la salud mental una prioridad de nuestra organización. Durante los próximos meses trabajaremos para implementar cambios de estrategia que nos ayudarán a cuidar mejor de nuestras mentes.

La semana que viene nos reuniremos para marcar nuestros objetivos con esta nueva iniciativa. Mientras tanto hemos adjuntado posts en las redes sociales, estadísticas y un cuestionario. Comparte por Internet lo que desees, o con la familia y amigos. Y, por favor, emplea 10 minutos en hacer la encuesta. Para tener éxito necesitamos entender tus necesidades y cómo atenderlas mejor.

¡Este nuevo capítulo nos entusiasma!

### PARA LOS EMPLEADOS

Hola [NOMBRE],

Quería difundir un programa que me he encontrado que merece la pena, creado por la organización de salud mental sin ánimo de lucro Fundación Made of Millions. Adjunto a él encontrarás Cerebros Maravillosos — un plan de bienestar en el lugar de trabajo que ayuda a las empresas a priorizar mejor las necesidades de salud mental de su personal.

Este plan no solo beneficia a los empleados. De hecho, se ha indicado que cada \$1 de inversión en la salud mental ha generado un retorno de \$3-5 para las empresas. Creo que esta sería una estupenda iniciativa que podríamos apoyar. Me encantaría que le echaras un vistazo y que consideraras implementar un plan que encajara con nuestro lugar de trabajo. Si tienes más preguntas, puedes contactar con la Fundación Made of Millions en [contact@madeofmillions.com](mailto:contact@madeofmillions.com).

Muchas gracias por echarle una ojeada a esto. Significa mucho.

**Guía del Evento en la Oficina Reúne a la gente para hablar del compromiso, haz preguntas y celébralo. Si resulta ser un éxito hazlo más de una vez.**

- 1. Elige hora, lugar y fecha.** Después, redacta el borrador de una breve invitación.
- 2. Elabora tu lista de invitados.** ¿Es solo para tu equipo, o te gustaría invitar a clientes, amigos y a los que quieres? ¿Quizá a una oficina vecina? Cuanta más gente haya mejor será la conversación.
- 3. Coge unas bebidas y aperitivos para los invitados.** Puede que dure unas horas, así que querrás que la gente se mantenga animada y feliz.
- 4. Repasa la logística.** ¿Tienes cubiertas las necesidades de cables HDMI, micros, asientos, bolígrafos, papel, entre otras?
- 5. Imprime las preguntas a debatir de la página siguiente.** Tenlas a mano para repartirlas.
- 6. Concreta quién va a hablar.** ¿Quién de tu equipo dirigirá el evento? Haz que una persona presente nuestra guía y que otra repase la estrategia a implementar. Hacia el final abre un espacio para que todos tengan la oportunidad de intervenir y hacer preguntas.

**7. Reparte la agenda.** Hemos incluido una en la página siguiente para que trabajes con ella. Quédate con ella o haz la tuya.

**8. Encarga a alguien las fotografías y las redes sociales.** Cuando subas un post a estas utiliza los hashtags #MadeofMillions and #BeautifulBrains.

**9. Haz un seguimiento a los que no han contestado.** Envíanos un correo electrónico también. Si estamos libres podríamos pasarnos.

**10. ¡Haz de anfitrión de tu evento!** Haz fotos, diviértete y haz preguntas importantes.

**11. Anima a otros a que alberguen el suyo.** Reparte nuestra guía a las organizaciones asociadas, empodéralas para que se comprometan y mira cómo albergar más convocatorias del equipo en un futuro próximo.

## **Guía del Evento en la Oficina: Agenda & Preguntas**

### **AGENDA**

1. Los invitados llegan y ocupan sus asientos. (10 min)
2. Reparte los materiales para el debate y presenta a los oradores clave. (5 min)
3. Ten a un líder del equipo que presente la guía. Explica lo que significa para tu empresa. (30 min)
4. Anima a algunos participantes a hablar de sus experiencias con la salud mental en el entorno laboral, incluyendo el agotamiento, los obstáculos al cuidado y por qué les importa nuestra causa. (20 min)
5. Abre el debate utilizando las preguntas correspondientes como puntos de partida. (20 min)
6. Proporciona a los empleados unos pasos siguientes claros, como compartir vuestra implicación en las redes sociales y una cronología prevista para los cambios en la empresa. (10 min)
7. ¡Haz una foto de grupo y envíanosla! (5 min)
8. Considera compartir más acerca de la misión de. Made of Millions. Más allá del bienestar en el lugar de trabajo, queremos empoderar a todos los individuos para que emprendan un viaje personal de apoyo a nuestra causa.

### **PREGUNTAS**

1. ¿Qué aspecto de la guía despertó tu interés? ¿Qué información nueva aprendiste?
2. ¿Qué significa para ti el estigma?
3. ¿Cuántos de vosotros habéis sido testigos de conductas estigmatizadoras en el entorno laboral? ¿Qué aprendisteis?
4. ¿Cómo podemos construir una cultura más positiva alrededor de la salud mental?
5. ¿A qué programas y eventos relacionados con el bienestar te interesaría asistir?
6. ¿Qué tipo de materiales encuentras más útiles cuando se trata del apoyo y la concienciación sobre la salud mental? ¿Qué despierta tu interés?

**Recursos para compartir Nuestra guía es buena, pero solo es un punto de partida. Para saber más acerca de planes de adaptación, tipos de tratamiento u oportunidades de apoyar, entre otros, reparte a tu equipo los materiales que siguen y anímalos para que sigan investigando**

1. National Suicide Prevention Lifeline
2. SAMSHA
3. Mental Health Gov
4. Brain & Behavior Research Foundation
5. Project Semicolon
6. Crisis Text Line
7. Anxiety Resource Center
8. Job Accomodation Network
9. Made of Millions
10. HIPAA Site
11. Psychology Today Directory
12. National Alliance of Mental Illness
13. American Psychological Association
14. Working Well Guide by NAMI
15. Treatment Advocacy Center
16. NAMI Crisis Intervention
17. One Mind Initiative
18. IntrusiveThoughts.org
19. NAMI's Bad for Business Report
20. HealthFinder.gov
21. This Is My Brave
22. Let's Talk About Mental Health
23. Workplace Mental Health Org
24. Anxiety and Depression Association of America
25. U.S. Equal Employment Opportunity Commission
26. Mental Health America
27. National Institute of Mental Illness

### **Posts en las Redes Sociales**

**Mantén activa la conversación en las redes sociales. Anuncia tu apoyo, comparte las historias de tu equipo e intervéen en los debates relevantes. Cuando lo hagas, utiliza los hashtags #MadeofMillions y #BeautifulBrains.**

### **Cuestionario de Muestra**

**Encuestar a tu equipo es una gran forma de entender mejor el apoyo que necesitan. A continuación, tienes algunas preguntas que puedes considerar cuando redactes el borrador de tu encuesta. Asegúrate de que las respuestas son anónimas.**

1. ¿Te sientes cómodo cuando compartes con tus supervisores tus preocupaciones relacionadas con la salud mental?
2. ¿Entiendes bien tu plan de asistencia sanitaria y las ayudas para la salud mental que proporciona?
3. ¿Si tuvieras derecho a ellas, elegirías adaptaciones?
4. ¿Aprovecharías las iniciativas voluntarias de la empresa diseñadas para mejorar la educación en salud mental?
5. ¿Aprovecharías revisiones de la salud mental proporcionadas por la empresa?
6. ¿Participarías en clases voluntarias de mindfulness y en otros talleres/eventos interactivos?

7. ¿Cómo ha interferido el estrés con tu rendimiento laboral en el último año?
8. ¿Cómo ha interferido el estrés con tu vida personal en el último año? (tiempo con la familia, hábitos de sueño, capacidad de relajarse, etc)?
9. Clasifica tus tres mayores fuentes de estrés en nuestro entorno laboral.
10. ¿Qué válvulas de escape del estrés te gustaría que se implementaran?
11. ¿Consideras que tienes un camino claro de crecimiento dentro de la organización?
12. ¿Qué más te gustaría que supiéramos sobre ti, tus objetivos y la mejor forma de apoyarte?

## **SOBRE NOSOTROS**

La Fundación Made of Millions Foundation es una plataforma de apoyo con la misión de convertir a los que han superado una enfermedad mental en defensores de la salud mental.

Haciendo uso del poder del arte, la tecnología y la cultura, servimos de punto de encuentro a la comunidad de salud mental para combatir el estigma, acceder a los recursos para la recuperación y empoderarnos, y así lograr el cambio en sus comunidades locales.

Para conseguir más información, visita por favor

## **CONTACTO**

Para asociarte con nosotros o aprender más sobre nuestra causa, escribe un correo electrónico a [contact@madeofmillions.com](mailto:contact@madeofmillions.com).

O únete a nuestras redes sociales en:

Instagram [@MadeofMillions\\_](#)

Twitter/[MadeofMillions](#)

Facebook [/MadeofMillions\\_](#)

Tumblr [wearemadeofmillions.tumblr.com/](http://wearemadeofmillions.tumblr.com/)

## **AYÚDANOS**

**Somos una organización sin ánimo de lucro 501c3 con base en la ciudad de Nueva York que busca colaboraciones para ayudar a financiar, promover y hacer avanzar la misión de la organización.**

**AYUDA A MILLONES**[work.madeofmillions.com](http://work.madeofmillions.com)

**Ready Set Rocket apoya el manual de Cerebros Maravillosos.**

***“TRADUCIDO AL ESPAÑOL POR JAVIER VALERO”***

## **FUENTES**

1. Worrall, P., Cooper, P., Kerrin, D., La-Band, A., Rosselli, A., & Woodman, P. (2016, January). The Quality of Working Life (Rep.). Retrieved November, 2018, from Chartered Management Institute website: [https://www.managers.org.uk/~media/Files/Quality of working life/Quality of Working Life - full report - January 2016.pdf](https://www.managers.org.uk/~media/Files/Quality%20of%20working%20life/Quality%20of%20Working%20Life%20-%20full%20report%20-%20January%202016.pdf)
2. Clay, R. (2011, January). Stressed in America. Retrieved November, 2018, from <https://www.apa.org/monitor/2011/01/stressed-america.aspx>
3. Hellebuyck, M., Nguyen, T., Halphern, M., Fritze, D., & Kennedy, J. (2017). Mind the Workplace(Rep.). Retrieved November, 2018, from Mental Health America website:

[https://www.mentalhealthamerica.net/sites/default/files/Mind the Workplace - MHA Workplace Health Survey 2017 FINAL.PDF](https://www.mentalhealthamerica.net/sites/default/files/Mind%20the%20Workplace%20-%20MHA%20Workplace%20Health%20Survey%202017%20FINAL.PDF)

4. C.K. (2018, June 15). America's rising suicide rate. Retrieved November, 2018, from <https://www.economist.com/democracy-in-america/2018/06/15/americas-rising-suicide-rate>
5. A. (n.d.). Highlights: Workplace Stress & Anxiety Disorders Survey. Retrieved from <https://adaa.org/workplace-stress-anxiety-disorders-survey>
6. BAD FOR BUSINESS: The Business Case for Overcoming Mental Illness Stigma in the Workplace(Rep.). (2015). Retrieved <http://ceos.namimass.org/wp-content/uploads/2015/03/BAD-FOR-BUSINESS.pdf>
7. One Mind Initiative. (n.d.). THE BUSINESS CASE. Retrieved November, 2018, from <https://onemindinitiative.org/at-work/the-business-case/>
8. NAMI. (n.d.). Know The Warning Signs. Retrieved from <https://www.nami.org/Learn-More/Know-the-Warning-Signs>
9. American Psychiatric Association. (n.d.). Warning Signs of Mental Illness. Retrieved November, 2018, from <https://www.psychiatry.org/patients-families/warning-signs-of-mental-illness>
10. Hagenbuch, J., Mazzello, J., Salton, J., Maruscak, M., DiFulvio, J., Ginter, P., . . . Sacasa, H. (n.d.). WORKPLACE WELLNESS: Mental Health Tool Kit (pp. 18-19, Rep.). Healthlinkny community network.
11. Penn State. (n.d.). Reasonable Accommodations Frequently Asked Questions. Retrieved November, 2018, from [https://affirmativeaction.psu.edu/access\\_accom\\_faq.htm](https://affirmativeaction.psu.edu/access_accom_faq.htm)
12. United States Department of Labor. (n.d.). Accommodations. Retrieved November, 2018, from <https://www.dol.gov/odep/topics/Accommodations.htm>
13. Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace. (n.d.). Accommodation Strategies. Retrieved November, 2018, from <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/managing-workplace-issues/accommodation-strategies>
14. Job Accommodation Network. (n.d.). Types of Workplace Accommodations. Retrieved November, 2018, from <https://askjan.org/toolkit/index.cfm#tools-for-manager:accommodation-types>
15. Job Accommodation Network. (n.d.). The Interactive Process. Retrieved November, 2018, from [https://askjan.org/toolkit/index.cfm#tools-for-consultants:interactive\\_process](https://askjan.org/toolkit/index.cfm#tools-for-consultants:interactive_process)
16. U.S. Department of Health & Human Services. (2017, June 17). HIPAA for Individuals. Retrieved November, 2018, from <https://www.hhs.gov/hipaa/for-individuals/index.html>
17. Hawks Quindel, S.C. (2014, November 16). HIPAA Allows Sharing of Private Employee Medical Info. Retrieved November, 2018, from <https://www.hq-law.com/blog/employment-law/health-privacy-not-protected-by-hipaa-at-work/>
18. HHS Office of the Secretary,Office for Civil Rights. (2017, February 01). Your Rights Under HIPAA. Retrieved November, 2018, from <https://www.hhs.gov/hipaa/for-individuals/guidance-materials-for-consumers/index.html>
19. HHS Office of the Secretary,Office for Civil Rights. (2017, June 16). Employers and Health Information in the Workplace. Retrieved November, 2018, from <https://www.hhs.gov/hipaa/for-individuals/employers-health-information-workplace/index.html>

20. NAMI. (n.d.). What Is Mental Health Parity? Retrieved November, 2018, from <https://www.nami.org/Find-Support/Living-with-a-Mental-Health-Condition/Understanding-Health-Insurance/What-is-Mental-Health-Parity>
21. NAMI-NYC. (n.d.). WORKING WELL: Leading a Mentally Healthy Business (pp. 20-27, Rep.). National Alliance on Mental Illness-NYC Metro.
22. U.S. OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT. (n.d.). Frequently Asked Questions Work Life. Retrieved November, 2018, from <https://www.opm.gov/faqs/QA.aspx?fid=4313c618-a96e-4c8e-b078-1f76912a10d9&pid=2c2b1e5b-6ff1-4940-b478-34039a1e1174>
23. Aetna. (2017, October). Mental Health Matters (Rep.). Retrieved November, 2018, from Aetna website: [www.aetna.com/individuals-families-health-insurance/document-library/understanding-mental-health-parity.pdf](http://www.aetna.com/individuals-families-health-insurance/document-library/understanding-mental-health-parity.pdf)
24. Hall, A. (2018, November 05). 11 Employee Benefits That Support Mental Health at Work | TOG. Retrieved November, 2018, from <https://theolsongroup.com/11-benefits-support-mental-health/>
25. Stringer, L. (2016). The Healthy Workplace: How to improve the well-being of your employees—and boost your company’s bottom line. New York: AMACOM, American Management Association.
26. American Psychological Association. (2008, May). By the Numbers: A Psychologically Healthy Workplace Fact Sheet. Retrieved November, 2018, from <http://www.apaexcellence.org/resources/goodcompany/newsletter/article/44>
27. Career Builder. (2018, July 19). 45% of Workers Say They Have Gained Weight in Their Current Job, According to New CareerBuilder Survey [Press release]. Retrieved November, 2018, from <http://press.careerbuilder.com/2018-07-19-45-of-Workers-Say-They-Have-Gained-Weight-in-Their-Current-JobAccording-to-New-CareerBuilder-Survey>
28. Glassdoor. (2017). 50 HR and Recruiting Statistics for 2017 (Rep.). Retrieved November, 2018, from Glassdoor website: <https://resources.glassdoor.com/rs/899-LOT-464/images/50hr-recruiting-and-statistics-2017.pdf>

## **DESCARGO DE RESPONSABILIDAD**

Las afirmaciones y materiales que se contienen aquí se proporcionan para referencia y consideración del propio lector, y no deben ser tomados como asesoramiento jurídico o de otro tipo.

La Fundación Made of Millions no asume ninguna responsabilidad por el seguimiento por parte del lector de las afirmaciones y materiales que aquí se contienen. Los lectores deben consultar a un abogado en la jurisdicción apropiada antes de confiar en y/o implementar cualquiera de las afirmaciones y materiales contenidos aquí, porque las leyes aplicables, incluidas aquellas relativas a las discapacidades, pueden variar enormemente según las distintas jurisdicciones de dentro y fuera de los países.

Para ver más información visita por favor [madeofmillions.com](http://madeofmillions.com).

## **GRACIAS**

**Informe de Made of Millions Foundation [Madeofmillions.com](http://Madeofmillions.com)**

**Escrito y editado por Lauren O’Shaughnessy, Aaron Harvey, Rose Cartwright**

**Diseño de Anastasia Kuznetsova**

**Ilustraciones de Sean “SpaceBatKiller” Bernhardt**