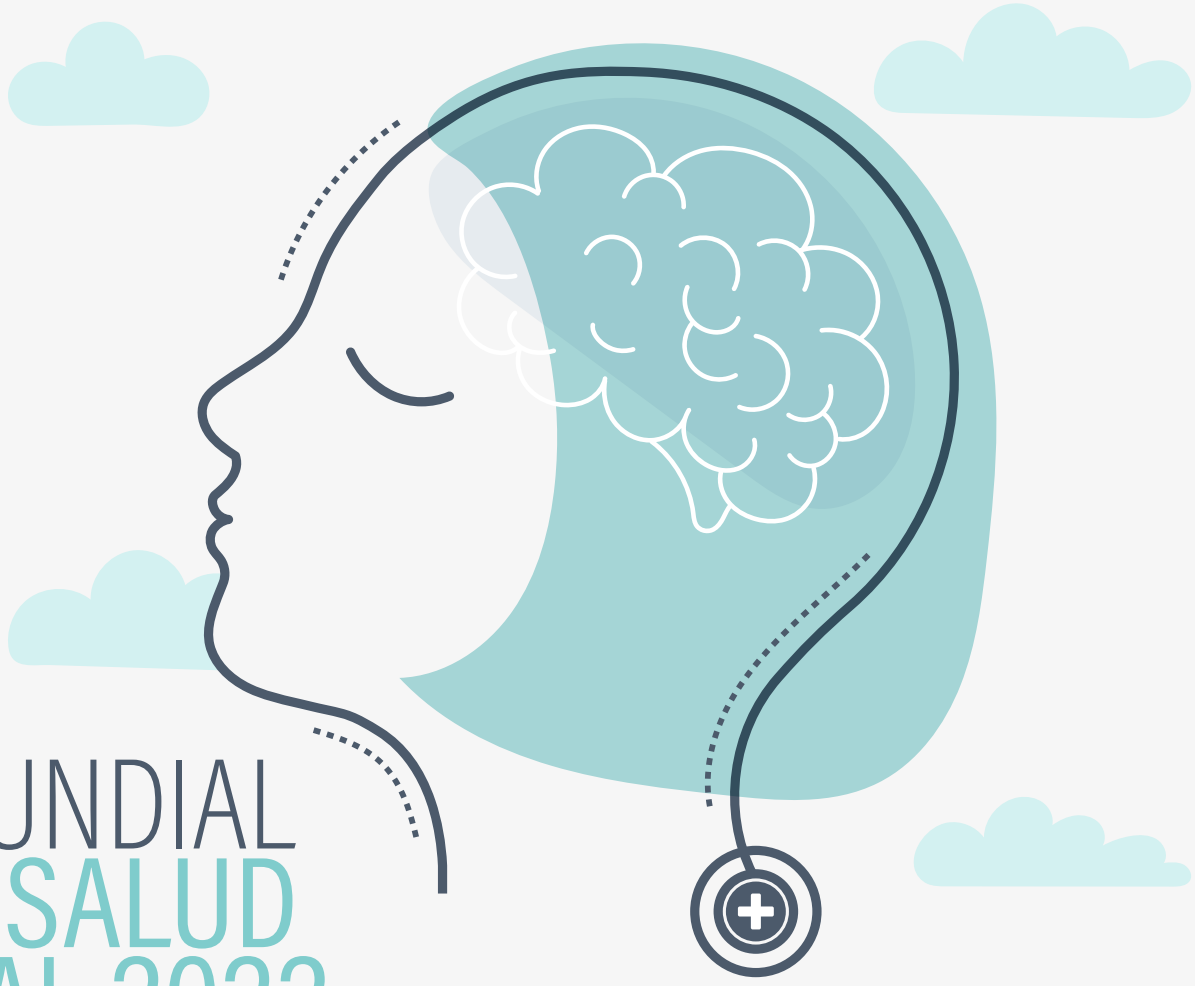


DÍA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL 2022

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció que el tema del Día mundial de la salud mental en 2022 es "hacer de la salud mental y del bienestar una prioridad global". De acuerdo con la OMS, tanto la ansiedad como los trastornos depresivos aumentaron 25% desde finales de 2019, mientras los servicios de salud y los tratamientos se vieron afectados debido a la pandemia y a los recortes en los presupuestos públicos.

Las principales amenazas para la salud mental en la actualidad son la recesión económica y la polarización social; las emergencias de salud pública, humanitarias y el desplazamiento forzado, así como la creciente crisis climática.

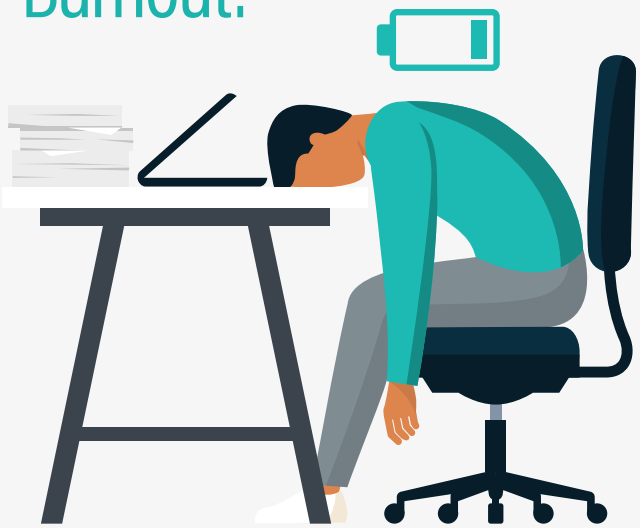
Por otro lado, la salud mental repercute en la confianza e identidad de los colaboradores de las empresas, lo cual, a su vez, afecta la capacidad de trabajar de forma productiva, incrementa las ausencias laborales y disminuye la motivación.

La OMS también ha señalado que, anual y globalmente, 12 mil millones de días laborales se pierden a causa de la depresión y la ansiedad, lo cual resulta en pérdidas económicas de un trillón de dólares. El entorno laboral puede fungir como factor de protección a los trastornos de salud mental, pero es importante concientizar a los empleadores con el fin de desarrollar mejores prácticas, tanto de prevención como de mitigación.

El trabajo y la salud mental

El estudio Adaptabilidad laboral post-pandemia en México de OCCMundial determinó que 30% de los empleados sufren desgaste físico o mental en su área laboral, así como **24% sufren de algún tipo de frustración,** resultando en que el síndrome del *burnout* sea una de las principales causas que orillan a las personas a abandonar sus trabajos. El documento afirma que la pandemia empeoró esta situación, cuando 20% de los trabajadores reportaron un estado de ánimo deteriorado.

Burnout:



El *burnout* está clasificado como un padecimiento laboral y no como una condición médica en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) publicada en 2019 por la OMS. **También es conocido como el síndrome de desgaste ocupacional, haciendo referencia a la sensación de quemarse y consumirse.**

Las tres principales características del *burnout* son:

1. Agotamiento físico o mental.

2. Distanciamiento mental del trabajo y su entorno.

3. Reducción de la eficacia laboral.

De acuerdo con la OMS, otras razones asociadas a la salud mental por las que los trabajadores abandonan sus empleos son la **búsqueda de nuevas motivaciones (43%)** y de **equilibrio entre vida personal y profesional (33%).**

Silent quitting:

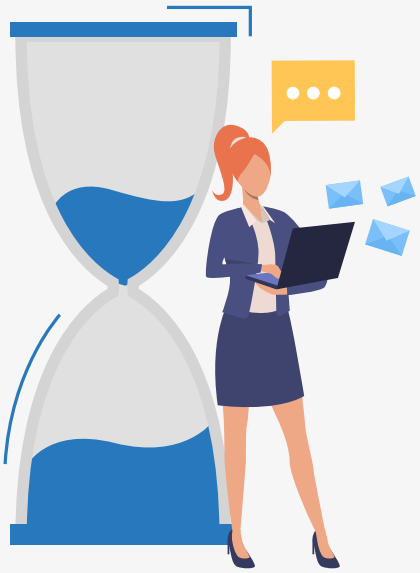
71%

74%

Para lidiar con el *burnout*, cada vez más personas están acudiendo al *silent quitting.* **OCCMundial señala que, hoy en día, 71% de los hombres y 74% de las mujeres** aseguran que permanecerán en su empleo actual solamente en lo que encuentran otro.

Este concepto fue creado en redes sociales e implica trabajar solo lo suficiente/necesario. Es decir, únicamente cumplir con las actividades básicas que pide un trabajo.

El *silent quitting* se caracteriza por:



1. **Poner límites básicos** entre el trabajo y la vida personal, es decir, no mezclarlos.
2. **No sobrepasar los límites** conforme a las obligaciones laborales.
3. **Dejar de hacer trabajo en horas extras** no remuneradas.
4. **Hacer lo mínimo** que pide un puesto de trabajo.
5. **Olvidarse del término** "ponerse la camiseta".

Mejores prácticas

La OMS y la Comisión Europea señalan mejores prácticas que pueden poner en marcha los empleadores para cuidar la salud mental en los centros de trabajo:

1. Prevención y evaluación de riesgos para la salud mental.
2. Evaluación anónima de salud mental en las empresas.
3. Capacitación y sensibilización para desestigmatizar la salud mental.
4. Estrategias para ayudar a personas con problemas de salud mental.
5. Creación de un entorno propicio al cambio y la confianza.
6. Contar con un área de tratamiento de síntomas psicológicos, puede ofrecerlo la empresa o coordinarse con instituciones públicas o privadas que ofrezcan este servicio.
7. Promover la autogestión del estrés (prácticas para procesar el estrés: como la meditación, el ejercicio, u otras técnicas).

Trabajo híbrido

De acuerdo con la OMS, las **principales causas de incapacidad laboral en 2030** serán **padecimientos de salud mental, tales como ansiedad y estrés.**

Para prevenirlo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha recomendado, entre otras cosas, un **modelo híbrido de trabajo** que permita, a los trabajadores que lo necesiten, no trabajar de manera 100% presencial.

Según la EAE Business School, debe haber una combinación entre trabajo remoto y presencial que tome en cuenta las necesidades específicas de cada trabajador. De acuerdo con la institución, **durante la pandemia, el "home office" provocó sobrecarga cognitiva, además de estrés y ansiedad debido a la exposición prolongada a la pantalla, el aislamiento y la indefinición de horarios laborales.** Por ello, propone que el trabajo remoto sea para aquellas tareas que los trabajadores pueden realizar de manera autónoma, además de para mantener la coordinación, mientras que la oficina podría ser un espacio para las reuniones de desarrollo y actividades sociales.

Animales de apoyo emocional

De acuerdo con la organización Legal Aid at Work, en **Estados Unidos, los animales de apoyo emocional son una medida reconocida normativamente para mejorar la salud mental y se les permite entrar en el lugar de trabajo.** Es decir, así como existen animales entrenados para auxiliar a personas con discapacidades o enfermedades crónicas, algunas mascotas podrían desempeñar tareas de apoyo psicoemocional. En **México, aunque algunas aerolíneas permiten a sus pasajeros ser acompañados por estos animales, no representan una figura legal reconocida.**

Actividad legislativa

La NOM-035-STPS es el eje rector para prevenir los ambientes laborales dañinos y promueve una convivencia saludable en el trabajo. Desde su entrada en vigor el 23 de octubre de 2019, busca establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

La NOM-035, define que los jefes de las empresas tienen el deber de cumplir con diversas obligaciones, entre estas destacan:

1. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa.

2. Evaluar el entorno organizacional de la compañía.

3. Identificar a los trabajadores que presenciaron acontecimientos traumáticos.

4. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral o a factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.

ZOOM

El 29 de abril de 2021, con 119 votos a favor, el Senado aprobó una iniciativa para establecer el derecho de las y los trabajadores a la desconexión digital, y así asegurar el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar, fuera de la jornada laboral establecida.

En el Senado de la República, la Comisión del Trabajo y Previsión Social aprobó las siguientes iniciativas, cuya discusión aún está pendiente en el pleno de la Cámara Alta:

- Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de vacaciones dignas.

- Iniciativas con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 3°, 25 y 512 de la LFT en materia de promoción y garantizar el derecho humano a la salud mental en el trabajo.

FUENTES

https://www.gob.mx/cofepris/acciones-y-programas/manual-de-la-modificacion-a-la-norma-oficial-mexicana-nom-051-scfi-ssa1-2010-272744?state=published#:~:text=La%20modificaci%C3%B3n%20de%20la%20Norma,y%20bebidas%20no%20alcoh%C3%B3licas%20preenvasadas

https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/asi-es-la-nueva-norma-que-obliga-a-tu-empresa-a-cuidar-tu-estres/

https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/3761-avalan-proyecto-para-ampliar-a-12-dias-derecho-de-vacaciones-pagadas-a-partir-del-primer-ano-laboral

http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/50905-incorpora-senado-a-la-ley-del-trabajo-el-derecho-a-la-desconexion-digital-laboral.html

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

https://www.who.int/campaigns/world-mental-health-day/2022

https://wfmh.global/news/2022.22-05-01_world-federation-for-mental-health-world-mental-health-day-theme

https://consaludmental.org/sala-prensa/elegido-lema-dia-mundial-salud-mental-2022/

https://search.nih.gov/search?utf8=%E2%9C%93&affiliate=nih&query=mental+health&commit=Search

https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2022/08/18/transcript-state-youth-mental-health/

https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2022/08/17/murthy-hijazi-various-solutions-addressing-youth-mental-health/

https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860

https://www.nytimes.com/2022/09/13/opinion/burnout-quiet-quitting.html

https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases