

Salud Mental y Empleo

**Cómo ayudar a las personas a
mantener su actividad laboral**

**Guía para profesionales
sanitarios**

Marzo 2012



Introducción

Introducción

Esta Guía ha sido diseñada para orientar a los profesionales de los servicios sanitarios en cómo pueden ayudar a las personas con enfermedad mental leve o moderada a permanecer en el trabajo durante su tratamiento.

La enfermedad mental es un problema importante para los servicios sanitarios de toda Europa. Alrededor de una de cada cuatro personas sufren un trastorno mental en algún momento de sus vidas, pudiendo tener graves consecuencias en su permanencia en el empleo. Estar en el trabajo - en particular, en un buen trabajo - puede ayudar a las personas durante su proceso de recuperación, no

siendo necesario estar plenamente recuperados para volver al trabajo. Un buen trabajo puede también brindar a las personas mecanismos de apoyo, tanto durante períodos de bienestar emocional como de enfermedad mental.

Esta Guía ha sido desarrollada por profesionales sanitarios e investigadores del Servicio Andaluz de Salud, la Escuela Andaluza de Salud Pública y la Fundación INTRAS, incorporando las opiniones vertidas por personas con trastorno mental leve o moderado, profesionales sanitarios y empleadores (incluyendo a responsables de recursos humanos, de servicios médicos y de prevención de riesgos laborales). En este documento se recogen los temas surgidos durante el trabajo de campo desarrollado, así como las medidas de apoyo que podrían impulsarse desde los servicios sanitarios.

Temas destacados:

- Los problemas de salud mental se presentan en muy diversas formas, por lo que es preciso desarrollar un enfoque personalizado para ayudar a las personas a mantener su actividad laboral.
- El bienestar mental y las enfermedades mentales son parte de un continuo, y las personas pueden encontrarse a lo largo de su vida en diferentes situaciones debido a factores biopsicosociales.
- Muchas personas afrontan su enfermedad mental leve o moderada y desarrollan su carrera profesional con éxito. Tener un problema relacionado con la salud mental no es una barrera para el empleo, pero un mal abordaje de la situación sí que puede constituir una dificultad.
- La estigmatización asociada al trastorno mental puede tener un mayor impacto en la reincorporación de la persona al trabajo que cualquier otra medida que impulse el empleador. El estigma puede afectar a la vida laboral de la persona mucho más que cualquier otra circunstancia.

¿Qué es un buen trabajo?

Tener un buen trabajo puede ayudar al paciente durante su fase de recuperación y también puede fortalecer su resiliencia ante los problemas de la vida diaria.

Un buen trabajo consiste en un ambiente saludable y de apoyo, donde las personas se sienten valoradas y respetadas. Un buen entorno de trabajo es aquel donde:

- Los trabajadores pueden decidir sobre determinados aspectos de su jornada laboral.
- Los trabajadores pueden hacer sugerencias e influir en las actividades.
- Los trabajadores tienen claro qué se espera de ellos.
- Los trabajadores reciben información sobre su rendimiento.
- Existe un entorno laboral seguro y saludable.

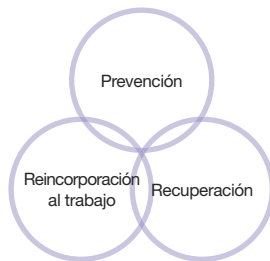
El desarrollo y mantenimiento de un buen entorno de trabajo no solo proporciona una mejor salud pública, sino que también puede ofrecer al paciente una mejor resiliencia y una buena red de apoyo durante la fase de su recuperación.

¿En que consiste esta Guía?

Esta Guía contiene indicaciones para profesionales sanitarios sobre tres áreas interrelacionadas:

- **Prevención** – La prevención de problemas de salud mental en el trabajo.
- **Recuperación** – El apoyo a las personas durante su proceso de recuperación, tanto si permanecen en el trabajo como en situación de incapacidad temporal.
- **Reincorporación al trabajo** – Cómo ayudar a la persona a reincorporarse al trabajo prestándole los apoyos que precise.

Las acciones que se proponen en estas tres áreas han sido diseñadas para orientar a los profesionales sanitarios en cómo ayudar a las personas con trastorno mental leve o moderado a permanecer en el trabajo y como abordar el empleo como medio, y a su vez como fin, para una buena salud mental.



Es imprescindible que estas tres áreas estén interrelacionadas. Disponer de medidas adecuadas en materia de promoción y prevención puede ayudar a reducir el número de personas en situación de incapacidad laboral y, en cualquier caso, mejorar su recuperación. Si somos capaces de prestar un buen soporte y acompañarles en su proceso de recuperación, es posible que las personas no abandonen su empleo y, en todo caso, también será más sencillo apoyar el proceso de incorporación al trabajo y/o de acelerarlo. Además, estas medidas pueden ayudar a crear entornos laborales más saludables y a prevenir nuevas enfermedades mentales.

El papel de los profesionales sanitarios

Los profesionales sanitarios están en contacto con los pacientes, tanto si están trabajando como en situación de baja por enfermedad. Esta relación posibilita que los pacientes puedan recibir ayuda profesional para continuar trabajando, o mantener su empleo durante la incapacidad temporal y apoyarles en su vuelta al trabajo.

Ayudar a los pacientes a continuar trabajando, o apoyar su vuelta al trabajo, les ayudará a desarrollar su capacidad de resiliencia ante problemas de salud mental en un futuro. Trabajar en cooperación con el paciente y el entorno laboral puede producir resultados positivos a largo plazo para la persona, al mismo tiempo que promueve la salud y el bienestar de otros profesionales de la organización.

Los profesionales sanitarios conocen los problemas de salud mental y las experiencias vividas por sus pacientes y por esta razón están en un lugar privilegiado para ayudar al paciente y, en su caso, al entorno laboral a trabajar conjuntamente para fortalecer su salud y bienestar.

¿Para qué sirve esta Guía?

La Guía está concebida como un conjunto de buenas prácticas que los profesionales sanitarios pueden implementar con la finalidad de promover una buena salud mental a través de un buen trabajo. Su objetivo es que el empleo sea considerado una parte importante del proceso terapéutico y de recuperación.

También incluye guías de práctica clínica y recursos de apoyo publicados por autoridades sanitarias y organizaciones profesionales para apoyar el proceso de atención.

Esta Guía está dirigida principalmente a profesionales sanitarios que atienden a personas con problemas de salud mental leves y moderados. En nuestro sistema sanitario, estos profesionales son principalmente médicos de familia y profesionales de salud mental. La Guía también puede ser útil para cualquier otro profesional sanitario que pueda apoyar a estas personas a continuar en el empleo.

Cómo utilizar la Guía

Este documento es de carácter orientativo. Incorpora en sus diferentes apartados una relación de acciones, ejemplos y recursos, con el objetivo de orientar a profesionales sanitarios ante situaciones de personas con enfermedad mental leve y/o moderada que mantienen un empleo.

- “No reinventar la rueda”; muchos recursos ya están disponibles y hay ejemplos de buenas prácticas que pueden adaptarse fácilmente a las necesidades de cada caso.
- A lo largo del proceso es recomendable que los profesionales sanitarios promuevan canales de comunicación y coordinación entre la persona afectada, el entorno laboral y cualquier otra organización o entidad que pueda apoyar al paciente.
- En las tres fases es imprescindible considerar el valor del acuerdo y la negociación, así como el diseño y rediseño del plan de intervención.
- Cualquier plan para promover la recuperación y la vuelta al trabajo debe ser flexible y considerar las circunstancias y necesidades cambiantes de las personas y su entorno.

Prevención

Esta fase recoge acciones para la prevención de problemas de salud mental en la población activa, considerando al trabajo en condiciones saludables como un valor para el bienestar de las personas. Si se adoptan medidas adecuadas en materia de promoción y prevención es posible reducir el número de personas en situación de incapacidad laboral y en cualquier caso, se mejoraría su proceso de recuperación.

Esta fase se ha estructurado en cuatro apartados:

- Acciones de información y sensibilización sobre el valor del trabajo, la lucha contra el estigma de los trabajadores con enfermedad mental y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Acciones de promoción de la salud mental y prevención del estrés.
- Acciones de detección precoz de problemas de salud mental en la población activa.
- Acciones de vigilancia de entornos laborales con alta incidencia de problemas de salud mental.

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. INFORMACION Y SENSIBILIZACION:		
<p>Información y sensibilización de la población general y de los profesionales sanitarios sobre la importancia del trabajo para la salud mental y el bienestar de la persona.</p> <p>Lucha contra el estigma de las personas con enfermedad mental en los lugares de trabajo.</p>	<p>Campañas de sensibilización en los centros de salud (p.e. cartelería, videos, folletos, etc.).</p> <p>Campañas de sensibilización en centros educativos, dirigidas a alumnos de Bachillerato y Formación Profesional (p.e. talleres participativos impartidos por profesionales de la salud en colaboración con los centros educativos).</p> <p>Cursos de formación-sensibilización para profesionales sanitarios con participación de personas con enfermedad mental.</p> <p>Material informativo sobre salud mental y empleo para entregar en consulta a aquellos pacientes que manifiesten dificultades en el entorno laboral (p.e. folletos, dossiers informativos, información sobre otros recursos de apoyo, etc.).</p> <p>Entornos Web con información sobre salud mental positiva, incluyendo recursos para la sensibilización y promoción de la salud mental.</p>	<p>1decada4: www.1decada4.es</p> <p>Campaña 'Los retos se miran de frente': feafes.org/retos-se-miran-de-frente/</p> <p>Sensibilización sobre salud mental en las aulas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lo hablamos: www.1decada4.es/adolescenciayestigma/lohablamos - Mentalízate: www.mentalizate.info <p>Salud mental y trabajo: www.psiquiatriasur.cl/portal/uploads/saludmentaltrabajo.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Hora de cambiar: time-to-change.org.uk Mírame: seemescotland.org.uk Primeros signos de sufrimiento mental: mind.org.uk Los problemas de salud mental en el trabajo son comunes: mind.org.uk Información y asesoramiento: mind.org.uk Entender los problemas de salud mental: mind.org.uk Promover salud mental y bienestar en los lugares de trabajo: ec.europa.eu/health/mental_health

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. INFORMACION Y SENSIBILIZACION:		
<p>Información y sensibilización sobre los factores de riesgo psicosocial vinculados al lugar de trabajo.</p>	<p>Teléfono de información sobre prevención de riesgos psicosociales en el lugar del trabajo.</p> <p>Materiales informativos sobre salud mental y riesgos psicosociales vinculados al lugar de trabajo, para facilitarlos al paciente en consulta.</p> <p>Entornos Web con información y recursos disponibles sobre salud mental y riesgos psicosociales vinculados al lugar de trabajo.</p> <p>Información relativa a Burnout y Mobbing en el entorno de trabajo (diferenciar entre trabajar en situación de presión y trabajar en situación de acoso).</p>	<p>Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: El estrés laboral: www.ugt-pv.es/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=342:factores-psicosociales-en-la-prevencion-riesgos-laborales-el-estr-ocupacional&catid=16:salut-laboral-notes-documents-i-articles&Itemid=427</p> <p>Consejos para trabajadores sobre estrés y riesgos psicosociales: osha.europa.eu/es/topics/stress/advice_for_employees</p> <p>DVD y video sobre factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud: www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3726&IDTIPO=100&RASTRO=c721\$m3638</p> <p>Folleto sobre riesgos psicosociales: www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3609&IDTIPO=100&RESULTADO_INFERIOR=1&RESULTADO_SUPERIOR=10&RASTRO=c721\$m3607</p> <p>Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:PDF</p> <p>Guía sobre estrés laboral ocupacional: extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/Documentos%20Noticias/Gu%C3%ADa_Es tres_Laboral.pdf</p> <p>ERGA. Acoso psicológico en el trabajo: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/ErgaFP/2011/ergafp75.pdf</p> <p>Folleto sobre acoso psicológico en el trabajo "Mobbing": www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3609&IDTIPO=100&RESULTADO_INFERIOR=11&RESULTADO_SUPERIOR=19&RASTRO=c721\$m3607</p> <p>Trabajemos contra el estrés: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Folletos/Ergonomia/Ficheros/Trabajemos_estres.pdf</p> <p>Tu salud está en juego, conoce las enfermedades profesionales: www.ugt.es/juventud/conocetusalud.pdf</p> <p>La prevención de riesgos en los lugares de trabajo: www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/617784.pdf</p> <p>Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: osha.europa.eu/es/oshnetwork/focal-points/spain</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Afrontando los efectos del estrés: mentalhealth.org.uk</p> <p>Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo: eur-lex.europa.eu</p> <p>Factores de riesgo psicosocial: hse.gov.uk/msd</p> <p>Factores psicosociales en el trabajo, rasgos de personalidad y síntomas depresivos: bjp.rcpsych.org</p> <p>Aumento de factores de riesgo psicosociales en el lugar de trabajo: eurofound.europa.eu/ewco</p> <p>Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: osha.europa.eu/en</p> <p>Consejos para trabajadores sobre riesgos psicosociales y estrés relacionado con el trabajo: osha.europa.eu/en</p> <p>Prevención de trastornos mentales: who.int/mental_health</p> <p>Intervenciones de salud pública para promover la salud mental positiva y prevenir trastornos mentales en adultos: nice.org.uk</p> <p>Impactos en salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: who.int</p> <p>¿Cómo los profesionales sanitarios pueden apoyar los estándares del HSE (Directiva de Salud y Seguridad)?: hse.gov.uk/stress</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
2. PROMOCIÓN:		
Recursos para promover la salud física y mental positiva y afrontar situaciones que pueden generar estrés, especialmente en el entorno laboral.	<p>Programas de promoción de hábitos de vida saludable (p.e. actividad física, alimentación equilibrada, higiene del sueño, etc.).</p> <p>Actividades que refuercen la red de apoyo social.</p> <p>Programación de actividades de ocio y disfrute del tiempo libre.</p> <p>Entrenamiento en estrategias de afrontamiento de dificultades de la vida cotidiana, aprendiendo a relativizarlas, a aumentar la tolerancia a la frustración, etc.</p> <p>Entrenamiento en estrategias de afrontamiento del estrés vinculado al entorno de trabajo.</p> <p>Web con recursos que permitan abordar el estrés en el trabajo (p.e. videos de casos, aprendizaje de técnicas de relajación, de afrontamiento, etc.) y el cuidado de la salud mental.</p>	<p>Recomendaciones para la promoción de la salud mental (PAPPS): www.seguridad.gob.sv/observatorio/publicaciones/folletosaludmental.pdf</p> <p>Plan de promoción de hábitos de vida saludables: actividad física y alimentación. La Rioja: www.riojasalud.es/ficheros/plan_promoc_habitos_saludables09.pdf</p> <p>Plan de promoción de alimentación equilibrada y actividad física. Andalucía: www.juntadeandalucia.es/salud/pafae</p> <p>Materiales para el afrontamiento saludable de las dificultades de la vida cotidiana: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listadodetalle.asp?idp=481</p> <p>Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE): www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listadodetalle.asp?idp=484</p> <p>Guía para afrontar el estrés: www.navarra.es/NR/rdonlyres/B9875687-ED49-4617-8540-9EEE4C3656E6/191205/estresfolleto.pdf</p> <p>www.navarra.es/NR/rdonlyres/2BE0ED98-9079-4AAA-90DB-4D69AAF1024E/166215/ELESTREStripico_paraWEB.pdf</p> <p>Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT): www.juntadeandalucia.es/salud/promocionsaludeneltrabajo</p> <p>Promoción de la salud en el trabajo: www.lineascen.cenavarra.es/documentos/ficheros_recursos/MN%20Guia%20Azul%20Salud%20Laboral.pdf</p> <p>Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores: osha.europa.eu/es/publications/factsheets/94</p> <p>Entornos laborales saludables: www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf</p> <p>Vivir en salud. Fundación Mapfre: www.vivirensalud.com/home.asp</p> <p>Guía Salud laboral: in-formacioncgt.info/juridico-sind/guias/guia-salud-laboral.pdf</p> <p>Guías de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: osha.europa.eu/es/sub/sme/products/stress_at_work/index.htm</p> <p>Guía de estrés de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo: osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html</p> <p>Guía de estrés laboral: conócelo y aprende a hacerle frente: castillayleon.fspugt.es/uploads/documentos/documentos_documento_guia_e_stres_65fb95b6b_359d5203.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Cinco caminos hacia el Bienestar: mind.org.uk; neweconomics.org</p> <p>Trabajo por turnos y Salud: eurofound.europa.eu</p> <p>Herramientas para la salud laboral. Estrés: iosh.co.uk</p> <p>Como cuidar tu Salud Mental: mentalhealth.org.uk</p> <p>Promoción de Salud en el Lugar de Trabajo para Trabajadores: osha.europa.eu/en</p> <p>Guía de Salud Pública NICE 22. Promover el bienestar mental mediante condiciones de trabajo saludables y productivas: recomendaciones para empresarios: nice.org.uk/PH22</p> <p>Ayuda para PYMES: aspectos psicosociales: osha.europa.eu/en</p> <p>Estrés: osha.europa.eu/en</p> <p>Estrés laboral: hse.gov.uk/stress</p> <p>Trabajar conjuntamente para reducir estrés en el trabajo: hse.gov.uk/stress</p> <p>Ejercicio y depresión: mentalhealth.org.uk</p> <p>Salud laboral: un manual para Atención Primaria: who.int/occupational_health</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
3. DETECCIÓN PRECOZ:		
<p>Detección de problemas de salud mental en población activa que acude al sistema sanitario por un problema de salud general.</p>	<p>Preguntas de cribado y/o utilización de instrumentos de evaluación inicial, ante la sospecha de problemas “comunes” de salud mental, prestando una atención especial a las somatizaciones y los trastornos del sueño.</p> <p>Identificación de factores de riesgos asociados con el padecimiento de trastornos mentales.</p> <p>Anamnesis y exploración orientadas a descartar consumo de alcohol u otras sustancias tóxicas y prevenir su consumo en situaciones de fragilidad.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en el área de Recuperación de este documento.</p> <p>Cribado Ansiedad y Depresión -Goldberg-: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/library/plantillas/externa.asp?pag=/contenidos/gestioncalidad/CuestEnf/PT7_AnsDepGoldberg.pdf</p> <p>Promoción de la salud mental, prevención del trastorno mental y disminución del estigma: www.aen.es/docs/CTecnico8.pdf</p> <p>Prevención de los trastornos mentales OMS: www.who.int/mental_health/evidence/Prevention_of_mental_disorders_spanish_version.pdf</p> <p>La salud mental de la comunidad y los servicios de salud: www.psicosocial.net/es/centro-de-documentacion</p> <p>Cuestionario sobre el estrés laboral: www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm</p> <p>Pautas para detectar el estrés laboral: pdfs.wke.es/0/7/0/6/pd0000030706.pdf</p> <p>Detección Burn-out: www.semergen.es/semergen/microsites/manuales/burn/deteccion.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Pautas para Atención Primaria: intervención temprana en la psicosis – Cuidar tanto el cuerpo como la mente: mentalhealth.org.uk</p> <p>Prevención de trastornos mentales: who.int/mental_health</p> <p>Servicios de salud mental: nhs.uk</p> <p>Estrés en el lugar de trabajo: bupa.co.uk/individuals</p> <p>Estrés: bupa.co.uk/individuals</p> <p>Bienestar mental bupa.co.uk/individuals</p>
4. VIGILANCIA (SALUD PUBLICA):		
<p>Sistema de alerta ante entornos laborales considerados “de alto riesgo” (con elevada incidencia de personas empleadas con trastorno mental leve o moderado).</p>	<p>Con carácter institucional, establecer un procedimiento de actuación para profesionales sanitarios ante la identificación de un entorno laboral concreto con alta incidencia de trabajadores con trastorno mental leve o moderado (p.e. establecer un procedimiento similar al registro de enfermedades de declaración obligatoria).</p>	<p>Procedimiento para la comunicación de problemas de salud mental: ssprl.juntaextremadura.net/ssprl/web/guest/plan-de-prevencion-de-la-junta-de-extremadura</p> <p>Ética de los negocios y de las organizaciones: www.etnor.org</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>¿Enfermo en el trabajo? Mitos y realidades sobre salud mental y empleo: oecd.org</p> <p>Pautas para Atención Primaria: intervención temprana en la psicosis – Cuidar tanto el cuerpo como la mente: mentalhealth.org.uk</p> <p>Primeros signos de sufrimiento mental: mind.org.uk</p>

Recuperación

En el proceso de “Recuperación” la persona restablece la capacidad para funcionar social y laboralmente. Prestar un buen soporte y acompañar en este proceso puede contribuir a que las personas no abandonen el empleo y, en todo caso, también hará más sencillo la incorporación al trabajo y/o acelerará el proceso de regreso, en caso de incapacidad temporal. La perspectiva bio-psico-social es imprescindible en este proceso de apoyo, así como la participación multidisciplinar de profesionales de atención primaria y salud mental, en función de cada caso (medicina de familia, enfermería, trabajo social, psiquiatría, psicología clínica y terapia ocupacional).

En esta fase se aportan acciones para apoyar a las personas durante su recuperación, tanto si permanecen en el trabajo como si están en situación de incapacidad temporal. En este sentido, debe considerarse la posibilidad de hacer compatibles distintos tipos de tratamiento con la actividad laboral, sin necesidad de recurrir necesariamente a una baja laboral. Además conviene considerar el apoyo del entorno familiar o personal del paciente tanto al realizar la valoración global del entorno y en el diseño del plan terapéutico como también en el resto de acciones de seguimiento.

Es fundamental considerar en esta fase el valor del acuerdo y la negociación, así como el diseño y rediseño del plan de intervención, promoviendo la flexibilidad y consideración de las circunstancias y necesidades cambiantes de las personas y su entorno.

Se ha estructurado en tres tipos de acciones:

- Acciones de valoración del estado de salud, del entorno y del ámbito laboral del paciente. Diagnóstico e información a la persona.
- Acciones de puesta en marcha del plan de tratamiento.
- Acciones de cierre del proceso de atención enfatizando en la prevención de recaídas.

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. VALORACION:		
<p>Valoración del estado de salud del paciente y de su vulnerabilidad interna, incluyendo la valoración del entorno cercano.</p>	<p>Entrevista clínica. Preguntas de cribado inicial para identificar grandes síndromes. Evaluación complementaria (p.e. existencia de patología orgánica, consumo de sustancias tóxicas, presencia de acontecimientos vitales estresantes, episodios previos, tratamientos anteriores y estrategias utilizadas de manejo ante crisis, etc.). Valoración social y de cuidados (p.e. condiciones de vida, soporte familiar y red de apoyo, aislamiento social, deterioro de autocuidados, afrontamiento inefectivo, etc.). Tiempo de evolución de los síntomas y tratamientos actuales (p.e. psicológicos, farmacológicos, terapias alternativas, etc.). Uso de escalas de valoración y cuestionarios estandarizados.</p>	<p>GPC para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria. GPC SNS: UETS No 2006/10: www.guiasalud.es/GPC/GPC_430_Ansiedad_Lain_Entr_resum.pdf GPC Tratamiento de la Depresión en Atención Primaria. (SAS, Málaga): www.guiasalud.es/GPC/GPC_488_Depresion_AP_resum.pdf GPC para el Manejo de Pacientes con Insomnio en Atención Primaria. GPC SNS: UETS N° 2007/5-1: www.guiasalud.es/GPC/GPC_465_Insomnio_Lain_Entr_resum.pdf Proceso Asistencial Integrado. Ansiedad, depresión, somatizaciones, 2ª edición. Sevilla: Consejería de Salud de la Junta de Andalucía; 2011: www.juntadeandalucia.es/salud/sites/csalud/contenidos/Informacion_General/p_3_p_3_procesos_asistenciales_integrados/pai/ansiedad_depresion_v3?perfil=org Guía de Recomendaciones Clínicas: Ansiedad (Asturias): www.asturias.es/Astursalud/Ficheros/AS_Calidad%20y%20Sistemas/AS_Calidad/PCAls/2011/Ansiedad.pdf Guía de Recomendaciones Clínicas: Depresión (Asturias): www.asturias.es/Astursalud/Ficheros/AS_Calidad%20y%20Sistemas/AS_Calidad/PCAls/PCAI%2012%20DEPRESION.pdf Guía de Práctica Clínica de los Trastornos Depresivo (Murcia): www.murciasalud.es/recursos/ficheros/145822-trastornos_depresivos1.pdf Carvajal de la Torre. Somatizaciones [Internet]. Fistera.com: fistera.com/guias2/somatizaciones.asp Guía de Salud Mental en Atención Primaria. semFYC, 2001: www.papps.org/upload/file/publicaciones/guiaRevisada2008-salud-mental.pdf.</p> <p><i>Recursos en inglés:</i> Guías clínicas y de salud pública: nice.org.uk/guidance Identificación de trastornos mentales comunes y manejo de la depresión en Atención Primaria: nzgg.org.nz Herramientas para profesionales de la salud: workingforwellness.org.uk/resources/health-professionals/ Escala Warwick-Edinburgh de bienestar mental: healthscotland.com</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. VALORACION:		
<p>Valoración específica del entorno laboral del paciente.</p>	<p>Exploración de la historia laboral del paciente.</p> <p>Valorar el papel que el entorno laboral puede jugar en el desarrollo del trastorno (p.e. exposición a riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, obstáculos y dificultades, etc.).</p> <p>Determinar si el trabajo es la causa del malestar persistente o es un factor agravante de una situación personal previa.</p> <p>Valoración de los apoyos disponibles en el trabajo (p.e. responsables directos, compañeros, clientes, proveedores, etc.).</p> <p>Valoración de las demandas en el trabajo, el control, las relaciones, los roles, los cambios, la cultura laboral...</p> <p>Exploración de la consideración y el valor subjetivo que tiene el trabajo para el paciente.</p> <p>Uso de escalas de valoración y cuestionarios estandarizados.</p>	<p>Identificación y evaluación de riesgos psicosociales: www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf</p> <p>Estrés en el trabajo: www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101sp.html</p> <p>Cuestionario sobre el estrés laboral: www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm</p> <p>Pautas para detectar el estrés laboral: pdfs.wke.es/0/7/0/6/pd0000030706.pdf</p> <p>Detección Burn-out: www.semergen.es/semergen/microsites/manuales/burn/deteccion.pdf</p> <p>Guía salud laboral: in-formacioncgt.info/juridico-sind/guias/guia-salud-laboral.pdf</p> <p>Guías de la Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo: osha.europa.eu/es/sub/sme/products/stress_at_work/index.htm</p> <p>Guía de estrés de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo: osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Estrés laboral: hse.gov.uk/stress</p> <p>Test de estrés: nhs.uk/Livewell/workplacehealth</p> <p>Ayuda para PYMES: osha.europa.eu/en</p> <p>Estrés: osha.europa.eu/en</p> <p>¿Cómo pueden los profesionales de salud apoyar los estándares del HSE (Directiva de Salud y Seguridad)?: hse.gov.uk/stress</p> <p>Escala Warwick-Edinburgh de bienestar Mental: healthscotland.com</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. VALORACION:		
<p>Identificación del diagnóstico y los factores etiológicos y precipitantes.</p>	<p>Utilización de criterios y clasificaciones diagnósticas estandarizadas (CIE-10 y DSM-IV).</p> <p>Realizar una hipótesis sobre la base de que el origen del trastorno sea debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) factores internos, o del entorno personal, de vulnerabilidad. b) un entorno laboral con alto riesgo psicosocial. c) una interacción entre ambos. <p>Reorientación de las expectativas (en ocasiones los pacientes acuden a consulta con la idea de resolver problemas laborales complejos, o buscar una solución a problemas o circunstancias vitales). En estos casos, manejar la situación ofreciendo información al paciente sobre el apoyo que puede ofrecerle su médico y sobre lo que podría esperar de los servicios sanitarios.</p> <p>Evitar la percepción de culpa del paciente respecto a su situación de salud mental o ante la necesidad de una incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de personas sometidas a entornos laborales estresantes, evitar hacer juicios de valor sobre la responsabilidad del paciente en su estado de salud mental.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento.</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Escala Warwick-Edinburgh de bienestar Mental: healthscotland.com</p> <p>Buenas practicas en medicina del trabajo: facocmed.ac.uk</p> <p>Tomarse el trabajo y el empleo en serio: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. VALORACION:		
<p>Información al paciente, fomentando su corresponsabilidad y participación en el proceso de atención.</p>	<p>Informar al paciente sobre el resultado de la valoración en un entorno de privacidad y confidencialidad, manifestando una actitud facilitadora para responder a sus demandas y expectativas.</p> <p>La información deberá tener contenidos básicos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las manifestaciones clínicas. - La posibilidad de evaluación por otros profesionales. - La necesidad de un plan terapéutico. - La importancia que tendrá la implicación del paciente en el plan de tratamiento. 	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento.</p> <p>Información sobre la depresión para pacientes: www.guiasalud.es/GPC/GPC_488_Depresion_AP_paciente.pdf</p> <p>Información sobre la ansiedad para pacientes: www.guiasalud.es/GPC/GPC_430_Ansiedad_Lain_Entr_paciente.pdf</p> <p>Información sobre insomnio para pacientes: www.guiasalud.es/GPC/GPC_465_Insomnio_Lain_Entr_paciente.pdf</p> <p>Guías de ayuda a pacientes y familiares: www.feafes.org/publicaciones/Afrontarladepresion.pdf www.feafes.org/publicaciones/Trastornosansiedadestres.pdf</p> <p>Información sobre trastornos de salud mental y su tratamiento (The Royal Colleague of Psychiatrist): www.rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfoforall/translations/spanish.aspx</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Como cuidar tu Salud Mental: mentalhealth.org.uk 10 maneras de cuidar tu Salud Mental: mentalhealth.org.uk Como superar el miedo y la ansiedad: mentalhealth.org.uk Realizar un WRAP (Plan de acción para el bienestar y la recuperación): imhrec.ie WRAP (Plan de acción para el bienestar y la recuperación): recoverydevon.co.uk</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
2. PLAN DE TRATAMIENTO:		
<p>Negociar con el paciente el plan de tratamiento.</p>	<p>El trabajo debe incorporarse como un recurso del plan de tratamiento y como un apoyo para la recuperación del paciente.</p> <p>Consensuar con el paciente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos del plan. - Los profesionales que intervienen. - Los recursos terapéuticos (p.e. intervenciones psicosociales, tratamiento farmacológico, psicoterapias, etc.). - La duración prevista. - La posibilidad de coordinación con un interlocutor en el entorno laboral. <p>Decidir conjuntamente sobre su situación laboral (permanencia en el empleo o baja laboral), decisión que debería tomarse de forma coherente con la valoración que se ha realizado anteriormente de su entorno personal y laboral.</p> <p>Si se opta por la baja laboral, estimar su duración y acordar la vuelta al trabajo como un objetivo del tratamiento.</p> <p>En los casos en los que el paciente se mantenga en el empleo durante el tratamiento, debe garantizarse una evaluación periódica de su progreso e informar al paciente cuando se considere necesario introducir cambios en el tratamiento.</p> <p>Incorporar en el diseño del plan terapéutico la visión del trabajo como un elemento positivo y facilitador de la recuperación del paciente.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento.</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>WRAP (Plan de acción para el bienestar y la recuperación): recoverydevon.co.uk</p> <p>Realizar un WRAP (Plan de acción para el bienestar y la recuperación): imhrec.ie</p> <p>Estrella de Recuperación en Salud Mental (Recovery Star): outcomesstar.org.uk/mental-health/</p> <p>El valor de un WRAP (Plan de acción para el bienestar y la recuperación): rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>
<p>Fomentar la coordinación con el paciente y con el entorno laboral en la medida que sea posible, posibilitando la toma de decisiones compartidas durante el proceso de atención.</p>	<p>De acuerdo con el paciente y a través del mismo, establecer contacto con el entorno laboral. Para ello, el profesional sanitario podría ofrecerse como interlocutor ante el responsable del servicio médico de la empresa o en su defecto con su jefe directo o empleador (p.e. "Diles que me llamen").</p>	<p>Procedimiento de coordinación para la atención de los trabajadores con problemas de salud mental del ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura y Procedimiento para la comunicación de problemas de salud mental: ssprl.juntaextremadura.net/ssprl/web/guest/plan-de-prevencion-de-la-junta-de-extremadura</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Manteniéndose en contacto: shift.org.uk/employers/lmr</p> <p>Manual de Empleo: eve.ie</p> <p>Gestionar como compartir la información personal: _ Real Colegio de Psiquiatras (Gran Bretaña): rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Comparte con alguien tu problema de salud mental: time-to-change.org.uk/take-action</p> <p>Asesorar a pacientes sobre el trabajo: dwp.gov.uk</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
2. PLAN DE TRATAMIENTO:		
<p>En los casos en que se haya decidido una incapacidad temporal, valorar a lo largo del proceso de atención su retorno al trabajo.</p> <p>Para ello, durante la fase de recuperación, evaluar periódicamente si el paciente está preparado para reincorporarse al trabajo.</p>	<p>Ver apartado “Reincorporación al trabajo”.</p> <p>Repetir el proceso de valoración descrito anteriormente cada vez que se considere necesario y comentar con el paciente cualquier cambio positivo observado.</p>	<p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>¿El trabajo es bueno para la salud mental de tus pacientes?: support4doctors.org</p> <p>La Estrella del Empleo: outcomesstar.org.uk/work/</p> <p>Propuestas de adaptaciones: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Trabajo y salud mental: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Asesorar a pacientes sobre el trabajo: dwp.gov.uk</p>
<p>Ofrecer la intervención indicada, en base al modelo de “atención por pasos” (ofertar al paciente los distintos recursos terapéuticos disponibles, de menor a mayor intervención profesional).</p>	<p>1. Ofrecer alguna, o una combinación de varias, de las siguientes intervenciones:</p> <p>1.1. Intervenciones psicológicas y psicosociales de baja intensidad (Guía individual de autoayuda basada en los principios de la Terapia Cognitivo Conductual -TCC-, TCC Informatizada, Grupos Psicoeducativos, Biblioterapia, Programa de ejercicio físico en grupo, Grupos de autoayuda para personas que comparten un problema de salud física...).</p> <p>1.2. Intervenciones farmacológicas.</p> <p>1.3. Intervenciones psicológicas de alta intensidad (TCC individual, Terapia de Relajación, Grupo basado en la TCC, Terapia interpersonal, Terapia de activación comportamental, Terapia Conductual de pareja, “Counselling” (consejo psicológico), Psicoterapia psicodinámica breve y Terapia cognitiva tipo “Mindfulness”.....).</p> <p>2. Desarrollar intervenciones preventivas ante situaciones de riesgo considerable para sí mismo o para otros.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento.</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Herramientas de Mindfulness para médicos de familia: mentalhealth.org.uk</p> <p>Foro para salud mental en Atención Primaria: rcgp.org.uk/mental_health</p>
<p>Facilitar la accesibilidad del paciente al tratamiento.</p>	<p>Adaptar los horarios de la psicoterapia a las posibilidades que ofrece la jornada laboral del paciente.</p> <p>Adaptar las pautas de prescripción de psicofármacos a la realidad laboral del paciente (p.e. procurar que el tratamiento farmacológico no afecte a la capacidad del paciente para desempeñar su trabajo). Para ello, utilice la evaluación del entorno de trabajo que se realizó anteriormente.</p> <p>De acuerdo con el paciente y a través del mismo, establecer contacto con el entorno laboral para una posible adaptación temporal del puesto de trabajo, mientras dure el tratamiento.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento.</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Propuestas de adaptaciones del Colegio Real de Psiquiatras (Gran Bretaña): rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Caminos hacia la personalización en salud mental: nmhdu.org.uk</p> <p>Trabajando conjuntamente para apoyar a las personas a recuperarse de su enfermedad mental en el trabajo: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>
<p>Evaluación continua de la persona durante el proceso de atención, valorando su evolución clínica, su funcionamiento social y en su caso, su rendimiento laboral.</p>	<p>Consultas de seguimiento con espacio para la retroalimentación por parte del paciente y en su caso, y de acuerdo con el paciente, de personas allegadas.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento.</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Estrella de Recuperación en Salud Mental: outcomesstar.org.uk/mental-health/</p> <p>Guía de bolsillo de salud mental y empleo: workplacementalhealth.co.uk</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
3. CIERRE DEL PROCESO DE ATENCIÓN:		
<p>Programar conjuntamente con el paciente la fecha de cierre del episodio asistencial.</p>	<p>Se considerará finalizado el episodio cuando el paciente experimente mejoría que permita la realización de las actividades de la vida cotidiana de manera satisfactoria. Recuerde que el retorno al trabajo puede contemplarse como un elemento para la recuperación del paciente, no implicando necesariamente el cierre del proceso de atención.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento</p> <p><i>Recursos en inglés:</i> Recuperar la función laboral: rcpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p>
<p>Prevenir un nuevo episodio de trastorno mental leve o moderado fomentando las habilidades de afrontamiento personal, la red social, la identificación precoz de pródromos (síntomas que predicen una recaída) y el apoyo del entorno laboral.</p>	<p>Elaborar, junto al alta médica, informes de recomendaciones dirigidos al paciente que incorporen estrategias de fomento de las habilidades de afrontamiento personal, de fortalecimiento de su red social y de identificación precoz de pródromos.</p> <p>De acuerdo con el paciente y cuando las circunstancias así lo aconsejen, realizar un informe de recomendaciones dirigido al entorno laboral (p.e. Servicio de Salud Laboral, responsable directo del trabajador, etc.) sobre la valoración de los riesgos de ese entorno concreto y aquellos aspectos o condicionantes laborales que puedan favorecer la salud mental de la persona o por el contrario, suponer un riesgo de recaída.</p>	<p>Guías de Práctica Clínica y Procesos Asistenciales incluidos en este documento.</p> <p>Recomendaciones para la promoción de la salud mental (PAPPS): www.seguridad.gob.es/observatorio/publicaciones/folleto_saludmental.pdf</p> <p>Materiales para el afrontamiento saludable de las dificultades de la vida cotidiana: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listadodetalle.asp?idp=481</p> <p><i>Recursos en inglés:</i> Como cuidar tu salud mental: mentalhealth.org.uk</p> <p>Guía de Salud Pública NICE 22. Promover el bienestar mental mediante condiciones de trabajo saludables y productivas: recomendaciones para empresarios nice.org.uk/PH22</p> <p>¿Cómo pueden los profesionales de salud apoyar los estándares del HSE (Directiva de Salud y Seguridad)?: hse.gov.uk/stress</p> <p>Primeros signos de sufrimiento mental: mind.org.uk</p> <p>Entender los problemas mentales: mind.org.uk</p> <p>Guías de autoayuda: mind.org.uk</p> <p>Folleto de autoayuda: ntw.nhs.uk/pic/selfhelp</p>

Reincorporación al trabajo

En esta fase se recogen acciones para apoyar la reincorporación de la persona al trabajo prestando los apoyos necesarios en cualquier momento del tratamiento.

Se trata de planificar la vuelta al trabajo con el paciente y, en su caso, con el entorno laboral (responsables de recursos humanos, de servicios médicos, de prevención de riesgos laborales e incluso el empleador, responsable de área o compañero de trabajo) y los servicios de inspección médica. De este modo, la vuelta al trabajo forma parte del proceso de recuperación, ayudando a la persona a mantener una buena salud mental en el trabajo y a prevenir situaciones perjudiciales para su salud.

Lo aprendido en la fase de incorporación, puede ayudar además a crear entornos laborales más saludables y a prevenir nuevas enfermedades mentales en el lugar de trabajo.

Las acciones en esta fase se han estructurado en dos tipos:

- Plan de reincorporación al trabajo.
- Mantenimiento de un buen trabajo y un entorno laboral saludable.

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. PLAN DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO:		
<p>Identificar conjuntamente con el paciente las fortalezas y debilidades, tanto personales como del entorno social y laboral, para la vuelta al trabajo.</p>	<p>Identificar los activos personales que puedan actuar como protectores para la adaptación al entorno laboral.</p> <p>Realizar un listado de aspectos positivos que aporta el trabajo y la vida activa para el paciente (p.e. una red social más amplia, el aumento de la seguridad en sí mismo, la estructuración de las actividades de la vida diaria, etc.).</p> <p>Identificar los apoyos familiares y la red social del entorno cercano.</p> <p>Identificar los apoyos disponibles en el medio laboral (p.e. Servicio de Salud Laboral, cuando se disponga).</p> <p>Identificar las dificultades inherentes al puesto de trabajo (p.e. carga de trabajo, nivel de presión, disponibilidad de apoyo, estilo directivo, ambiente laboral, etc.).</p> <p>Identificar posibles beneficios secundarios a la enfermedad por parte del paciente (p.e. intentar prolongar de manera innecesaria la duración de la baja). Comentar con el paciente cuál es el origen de su actitud, valorando si existe alguna dificultad o circunstancia que no se haya tenido en cuenta en su proceso de atención.</p>	<p>Escala de autoeficacia general: www.psicothema.com/pdf/615.pdf</p> <p>Cuestionario de apoyo social percibido: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/library/plantillas/externa.asp?pag=/contenidos/gestioncalidad/CuestEnf/PT8_ApoyoSoc_Duke.pdf</p> <p>Entornos laborales saludables: www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf</p> <p>Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores: osha.europa.eu/es/publications/factsheets/94</p> <p>La prevención de riesgos en los lugares de trabajo: www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/617784.pdf</p> <p>Identificación y evaluación de riesgos psicosociales: www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Promoción de salud en el lugar de trabajo para empleados: osha.europa.eu/en</p> <p>Volver al trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Asesorar a pacientes sobre el trabajo: dwp.gov.uk</p> <p>Salud laboral: un manual para profesionales de Atención Primaria: who.int/occupational_health</p>
<p>Programar conjuntamente la incorporación al trabajo, en base a la normativa vigente y a las buenas prácticas, planificando todos los aspectos relacionados con dicha incorporación.</p>	<p>Considerar las normativas estatales y regionales que regulan la reincorporación al trabajo tras una baja por enfermedad.</p> <p>Contactar con el servicio de inspección médica cuando haya existido contacto previo con el caso y/o se considere pertinente la consulta o la planificación conjunta del proceso de incorporación al trabajo.</p> <p>Planificar la fecha de incorporación y, en su caso, un periodo de incorporación progresiva.</p> <p>Planificar el primer contacto con responsables directos y compañeros. Preparar la respuesta de los compañeros, su recibimiento en el trabajo (p.e. escribir un email a los colegas más cercanos informando de su reincorporación; quedar con un compañero antes de entrar en el lugar de trabajo, etc.).</p> <p>Organizar la primera jornada y, en su caso, planificar cómo retomar la actividad.</p> <p>Facilitar al paciente estrategias de tipo cognitivo-conductuales para afrontar temores y preocupaciones ante su incorporación al puesto de trabajo.</p> <p>De acuerdo con el paciente y a través del mismo, establecer contacto con el entorno laboral (p.e. Servicio de Salud Laboral, responsable de área, etc.) para facilitarle los apoyos disponibles para su vuelta al trabajo.</p>	<p>Programa de Atención al Médico Enfermo (PAIME): www.comcantabria.es/web/content.php?content.50</p> <p>Programa de Atención al Profesional de Enfermería (Retorno): www.enfermeriacantabria.com/enfermeriacantabria/web/servicios/86</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Volver al trabajo: howsyourbusinessfeeling.org.uk</p> <p>Tratar la vuelta al trabajo con el trabajador: shift.org.uk/employers</p> <p>Volver al trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Ejemplos de adaptaciones para volver al trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Mantenerse en contacto: shift.org.uk/employers</p> <p>Manejando mi salud mental: hse.gov.uk/stress</p> <p>Representar y apoyar a personas con problemas de salud mental en el trabajo: tuc.org.uk</p>

ACCIONES PARA PROFESIONALES SANITARIOS	EJEMPLOS	RECURSOS DE APOYO
1. PLAN DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO:		
<p>Apoyar al paciente cuando su entorno laboral no suponga una ayuda para su recuperación (bien por las características inherentes al puesto de trabajo o por un contexto desfavorable sin posibilidades de mejora).</p>	<p>Valorar conjuntamente con el paciente las opciones disponibles y acompañarle en la toma de decisiones.</p> <p>Apoyo terapéutico para el abordaje de un plan de cambio de puesto de trabajo.</p>	<p>Cómo afrontar un cambio de trabajo: www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2007/11/01/171270.php</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Conseguir un trabajo: time-to-change.org.uk</p> <p>Entender lo que puede ser bueno para ti: rpsych.ac.uk/mentalhealthinfo</p> <p>Buscando trabajo: nhs.uk/Livewell/mentalhealth</p>
2. MANTENIMIENTO DE UN BUEN TRABAJO Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE:		
<p>Identificar conjuntamente con el paciente los recursos personales, las posibles adaptaciones y los apoyos disponibles en el entorno laboral para mantener una buena salud mental en el trabajo y prevenir situaciones perjudiciales para la salud del paciente.</p> <p>Procurar adaptar las expectativas del paciente a las posibilidades reales del entorno de trabajo.</p>	<p>Identificar apoyos disponibles en el trabajo (p.e. responsables de área, compañeros, clientes, proveedores, etc.).</p> <p>Valorar conjuntamente con el trabajador, en función de sus posibilidades y grado de autonomía en el trabajo, posibles adaptaciones en el desempeño de su actividad, en las rutinas en la jornada laboral y en el nivel de responsabilidad.</p> <p>Identificar momentos y espacios disponibles en el entorno laboral que permitan al paciente “desconectarse de manera saludable” (p.e. utilizando técnicas tipo Mindfulness...).</p> <p>De acuerdo con el paciente y a través del mismo, facilitar al entorno laboral (p.e. Servicio de Salud Laboral, responsable directo del trabajador, etc.) información y/o fuentes de acceso a recomendaciones para fomentar una buena salud mental en el trabajo y prevenir situaciones perjudiciales tanto para la salud del trabajador, como para la del resto de compañeros.</p>	<p>Promoción de salud mental: www.mentalhealth.org.uk/</p> <p>Estrés laboral: medidas preventivas. ERGA: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_efp_34.pdf</p> <p>Pautas para detectar el estrés laboral: pdfs.wke.es/0/7/0/6/pd0000030706.pdf</p> <p>Test de salud total aplicado al contexto laboral: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_421.pdf</p> <p>Detección burn-out: www.semergen.es/semergen/microsites/manuales/burn/deteccion.pdf</p> <p>Guías de la Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo: //osha.europa.eu/es/sub/sme/products/stress_at_work/index.htm</p> <p>Guía de estrés de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo: osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html</p> <p>Método de perfiles de adecuación puesto/persona: www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Metodo%20perfiles_3ed.pdf</p> <p>Procedimiento de valoración del puesto de trabajo por motivos de salud de los trabajadores del Servicio Riojano de Salud: www.riojasalud.es/rhh-files/rhh/procedimiento-de-valoraciondelpuesto-de-trabajo-por-motivos-de-salud.pdf</p> <p><i>Recursos en inglés:</i></p> <p>Promoción de salud mental: mentalhealth.org.uk/</p> <p>Mindfulness: bemindful.co.uk</p> <p>Manejar una enfermedad duradera mientras se sigue trabajando: shift.org.uk/employers</p> <p>Guía de Salud Pública NICE 22. Promover el bienestar mental mediante condiciones de trabajo saludables y productivas: recomendaciones para empresarios : nice.org.uk/PH22</p> <p>Ayuda para PYMES: aspectos psicosociales: osha.europa.eu/en</p> <p>Estrés: osha.europa.eu/en</p> <p>Ejemplos de cambios en el lugar de trabajo: shift.org.uk/employers</p> <p>Hacer adaptaciones en el trabajo para personas con problemas de salud mental: healthatwork.org.uk</p> <p>¿Cómo pueden los profesionales de salud apoyar los estándares del HSE (Directiva de Salud y Seguridad)?: hse.gov.uk/stress</p> <p>Hora de cambiar: time-to-change.org.uk</p>





Este proyecto ha sido financiado por el Programa de Fomento del Empleo y la Solidaridad Social de la Unión Europea - PROGRESS (2007-2013).

Este programa está gestionado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. Se estableció para apoyar financieramente la ejecución de los objetivos de la Unión Europea en el área de Empleo y Asuntos Sociales, según lo establecido en la Agenda Social, y así contribuir al alcance de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en estos ámbitos. Este programa, de 7 años de duración, se dirige a todas las entidades interesadas en fomentar el desarrollo de un empleo adecuado y eficaz, la legislación social y las políticas en la UE27 y los países AELC/EEE, así como en aquellos candidatos y precandidatos a la UE.

La misión de PROGRESS es fortalecer la contribución de la UE en apoyo del compromiso de los Estados miembros. PROGRESS es fundamental para:

- ofrecer análisis y asesoramiento político sobre las áreas del programa PROGRESS;
- supervisar e informar sobre la aplicación de la legislación y las políticas de la UE en las áreas de desarrollo normativo del programa PROGRESS
- promover la transferencia de políticas, el aprendizaje y el apoyo entre los Estados miembros sobre los objetivos y prioridades de la UE, y
- divulgar los puntos de vista de las partes interesadas y de la sociedad en general

Para obtener más información, consulte: ec.europa.eu/progress

La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición u opinión de la Comisión Europea, que es el Órgano de Contratación.

Socios



El conjunto de guías de salud mental y empleo han sido desarrolladas por:

Vladimir Sotirov, Dimitar Germanov, Tsveta Zlateva, Kalina Denkova y Katina Pancheva (European Institute of Sustainable Development); Teresa Orihuela Villameriel, Loreto Cantero López, Eva Iglesias Vazquez y Sara Marcos Ispuerto (Fundación INTRAS); Greater Manchester Public Health Practice Unit; Kirstie Haines y Christopher Pope (New Economy); Pablo García-Cubillana de la Cruz, Carmen Pérez Romero, Evelyn Huizing y Yolanda Fornieles García (Servicio Andaluz de Salud y Escuela Andaluza de Salud Pública); Dr. Christiane Hillger y Maïke Bellmann (Technische Universität Dresden - orschungsverbund Public Health Sachsen und Sachsen Anhalt).

Los enlaces están actualizados a fecha de marzo de 2012. Si alguno de ellos no funcionara, puede intentar localizarlos accediendo a la pagina principal del sitio web referenciado.