

Charla Sobre la Salud Mental "Estado Mental Laboral" y Programa de Microaprendizaje para el Cambio Cultural Laboral

Guía de Entrenamiento para Supervisores

Diseñado para Reducir el Estigma, Aumentar el Conocimiento Sobre la Salud Mental y Reforzar la Resiliencia Emocional Personal y de Equipos



Por la Dra. Sally Spencer-Thomas
www.SallySpencerThomas.com
©2023

¡Un Mensaje de Gratitud!

Gracias por todo lo que hace para ayudar a sus equipos durante tiempos difíciles! Al facilitar las Charlas y/o los videos de microaprendizaje, está demostrando su compromiso con el bienestar de sus trabajadores. Demostrando su capacidad para hablar de estos temas difíciles, les da permiso a los demás a hacer lo mismo.

No es necesario ser un experto en salud mental o un consejero para hacer una gran diferencia en el bienestar de los miembros de su equipo.

Su valiente liderazgo al empezar la conversación y servir como un puente para los recursos tendrá un impacto importante.

Propósito de la Guía de Facilitación

En épocas de estrés tóxico prolongado, el agotamiento es frecuente. Muchos trabajadores pueden sentirse agobiados, ansiosos e incluso sin esperanza. A veces, estas dificultades para el bienestar pueden incluso provocar problemas de salud mental importantes, como depresión y ansiedad incapacitante. A veces se convierten en emergencias de salud mental potencialmente mortales, como la sobredosis, las consecuencias de la adicción y el suicidio.

Y, sin embargo, los trabajadores de los sectores de mayor riesgo suelen ser los menos propensos a pedir ayuda.

Más que nunca, los lugares de trabajo se encuentran en una posición crítica para guiar a sus trabajadores hacia la resiliencia individual y de equipo e impulsar una cultura de cuidado y seguridad psicológica. Al mismo tiempo, pueden reducir el estigma -o los prejuicios- relacionados con los problemas de salud mental, las conductas adictivas y el suicidio, capacitando a los equipos a tener varias pequeñas conversaciones sobre estos temas.

¿Qué cambia la cultura? Muchos cambios pequeños, aplicados de forma continua a largo tiempo.

¿Qué reduce el estigma -o los prejuicios- relacionados con la salud mental?
Compartir historias de lucha y recuperación.

La aplicación de las Charlas y los vídeos de microaprendizaje ofrece la oportunidad de cambiar la cultura y reducir el estigma, mientras los trabajadores aumentan su conocimiento práctico sobre la salud mental de su fuerza laboral.

Aspectos del Conocimiento Práctico de la Salud Mental

1

Información sobre problemas de salud mental

- Cómo y dónde acceder y evaluar la información sobre la salud mental.
- Conocimiento básico de los síntomas y experiencias relacionados con los problemas de salud mental más comunes.

2

Habilidades básicas de afrontamiento y regulación emocional

- Conocimiento de tácticas eficaces de autoayuda para el malestar emocional leve a moderado.
- Primeros auxilios psicológicos básicos para ayudar a los demás.

3

Acceso a ayuda y servicios de salud mental

- Averigüe cómo encontrar recursos de salud mental adecuados y eficaces.
- Cómo desenvolverse en los distintos niveles de atención a la salud mental: preventivo, mantenimiento, respuesta a crisis.
- Mejora en la eficacia de la búsqueda de ayuda (sentirse seguro y competente) para saber cuándo usar atención profesional y cómo hacerlo.

4

Lucha contra el estigma y los prejuicios, y abogar para un cambio positivo

- Cómo identificar actitudes prejuiciosas y comportamientos discriminatorios relacionados con el suicidio, las conductas adictivas y la salud mental.
- Cómo abogar por la mejora de la salud mental y los derechos humanos.

Consejos para Facilitar el Éxito

A continuación, encontrará consejos sobre cómo facilitar la aplicación del programa de Charlas y Videos para el Microaprendizaje de las Herramientas para el Estado Mental Laboral, que ayudará a reducir el estigma mientras aumenta la capacidad para el afrontamiento, el conocimiento y el apoyo entre iguales.

¿En qué consiste ser un buen Facilitador para una Charla/Vídeo de Herramientas para el Estado Mental Laboral?

- Alguien que tiene pasión por mejorar el bienestar de su equipo y sus seres queridos
- Ofrece una combinación de confianza en la causa y el enfoque de la organización con humildad personal.
 - "Todos estamos aprendiendo aquí. Sin duda he aprendido algunas lecciones".
 - "Esto es importante".
 - "Esto es una prioridad para nuestra organización".
- Siente una curiosidad gentil y auténtica por las experiencias de los miembros del equipo.
- Establece las expectativas de una zona de aprendizaje sin juicios y con seguridad psicológica.
- Mantiene conversaciones breves, directas, constructivas y positivas.
- Recuerda que es el guía, no el héroe ni la autoridad.

NOTA: Solo leer las charlas es impactante. Solo con dar ese paso ya ha hecho una gran diferencia. Si quiere subir el nivel, estos son algunos consejos y herramientas que puede utilizar para aumentar la participación.

Foto: Flickr NAVFAC



Consejos para Aumentar la Participación de sus Trabajadores". El resto de la guía está bien

Las Charlas y Vídeos Semanales de las Herramientas para el Estado Mental Laboral están diseñados para mantener conversaciones continuas. Muchas conversaciones de 5-10 minutos a lo largo de mucho tiempo cambiarán la mentalidad.

He aquí algunos consejos para aumentar la participación.



CONSEJO #1

Comparta su historia.

Sea el ejemplo de cómo compartir contando sus propias historias sobre cómo ha superado experiencias difíciles. No hace falta que comparta todos sus detalles personales, basta con lo que le resulte cómodo para que los demás sepan que usted ha experimentado angustia. Si comparte una historia sobre la lucha de un ser querido, asegúrese de pedirle permiso primero o absténgase de incluir información que lo identifique. Utilice un lenguaje que tenga en cuenta el trauma (por ejemplo, no de detalles gráficos de suicidio o sobredosis) y enfóquese en lo que lo ayudó a usted o a su ser querido a sanarse.



CONSEJO #2



Plantear preguntas de encuestas.

Pídale a la gente que levante la mano o realice encuestas en línea sobre qué problemas de salud mental han visto. Esto ayuda a mostrar los puntos en común y valida las experiencias de las personas. NOTA: Es más probable que las personas sean sinceras cuando sienten que la encuesta es anónima y confidencial. Si pide que levanten la mano, asegúrese de que las preguntas sean fáciles de responder con un "sí".

- ¿Quién de los presentes querría ayudar a alguien que sufre de depresión?
- ¿Alguien está estresado?
- ¿Alguien se siente agobiado?
- ¿Alguien está preocupado por un ser querido?



CONSEJO #3

Discusiones en grupos

Las preguntas abiertas en las discusiones en grupos pequeños refuerzan la participación. Después de leer la Charla o mostrar el Vídeo, pídale a los participantes que se junten en grupos de tres y hablen sobre el tema. Solo use una de estas preguntas para una Charla sobre Herramientas. Deles 3 minutos para charlar y luego pídale que hablen sobre los temas comunes.

- *¿Qué es lo que más angustia les da en este momento?*
- *¿Qué es lo que más desea para mejorar su bienestar en estos momentos?*
- *¿Qué es lo que más le ayudaría a su salud mental en estos momentos?*
- *¿Cuál es el mayor obstáculo para que usted o sus seres queridos tengan acceso a servicios de salud mental?*
- *El tema de bienestar de esta semana es XYZ. ¿Qué le llama la atención cuando hablamos sobre este tema en nuestra comunidad?*



CONSEJO #4

Mezcle las cosas

La gente se aburre del mismo formato semana tras semana. Pruebe distintos enfoques para la participación.

- Empiece con una lluvia de ideas relacionadas con el tema. Dele un premio al grupo pequeño que tenga las mejores ideas o el mayor número de ideas.
- Notas adhesivas. Plantee una pregunta en la pizarra o en un papel. Después, pídale a los participantes que escriban las respuestas en notas adhesivas y las peguen en la pizarra.
- "Ponte una calificación". Evalúese a sí mismo sobre como a usted o el equipo les está yendo en esta área de bienestar y pregúntese: ¿Cómo podemos mejorar nuestra calificación?
- Conversación Circular. Dé a todos los miembros del grupo la oportunidad de responder brevemente a preguntas como: "Dime una palabra que te venga a la mente cuando oyes (ingrese tema)".
- Póngalos en pareja y compartan. Haga que el grupo se divida en parejas y hablen sobre un tema, y luego compartan sus temas con el grupo en general.



CONSEJO #5

Practique el escuchar reflexivamente y fomente la elaboración.

- "Parece que fue realmente (frustrante/trágico/triste)".
- "Tu (familia/éxito/tiempo libre) es realmente importante para ti".
- "A ver si te hemos escuchado bien... (resuma lo que acaba de oírles decir)".
- "Fue difícil hablar de eso. Gracias por compartirlo".
- "Cuéntanos más de lo que has aprendido sobre este recurso. Qué te ha parecido útil".
- "Comparte más sobre lo que quieras decir con ese comentario".



CONSEJO #6

No pierda de vista la hora.

Lo que hace eficaces a estas Charlas/vídeos de Herramientas es que son "pequeños goteos a largo tiempo". Cada una de ellas no debería durar más de 5-10 minutos.

Muestra de 7 minutos. 1 minuto: De esto estamos hablando hoy y por qué es importante. 2 minutos: Lee la charla[SU1] . 3 minutos: "Emparejense y compartan": ¿cuál es el mayor mito sobre este tema? 1 minuto: Repasar, reconocer y recompensar. [SU1]Charla de Herramientas?



CONSEJO #7

Reconocer y recompensar.

Felicite públicamente a los miembros del equipo que estén plenamente comprometidos o que ayuden a liderar el esfuerzo. Dele las gracias a los que comparten valientemente sus experiencias. Conceda un "Premio de Bienestar" mensual a un miembro del equipo que haya hecho algo extraordinario para ayudarse a sí mismo o ayudar a otro. Designe a miembros del equipo para que faciliten la Charla de la semana siguiente y hágala ver como una recompensa de liderazgo.



CONSEJO #8

Evaluar y ajustar.

Después del primer mes, y después una vez cada trimestre, hable con el equipo.

- "¿Cómo van estas Charlas/vídeos de Herramientas?"
- "¿Qué te gustaría que hubiera más/menos/que siguiera igual o que dejáramos de usar?"

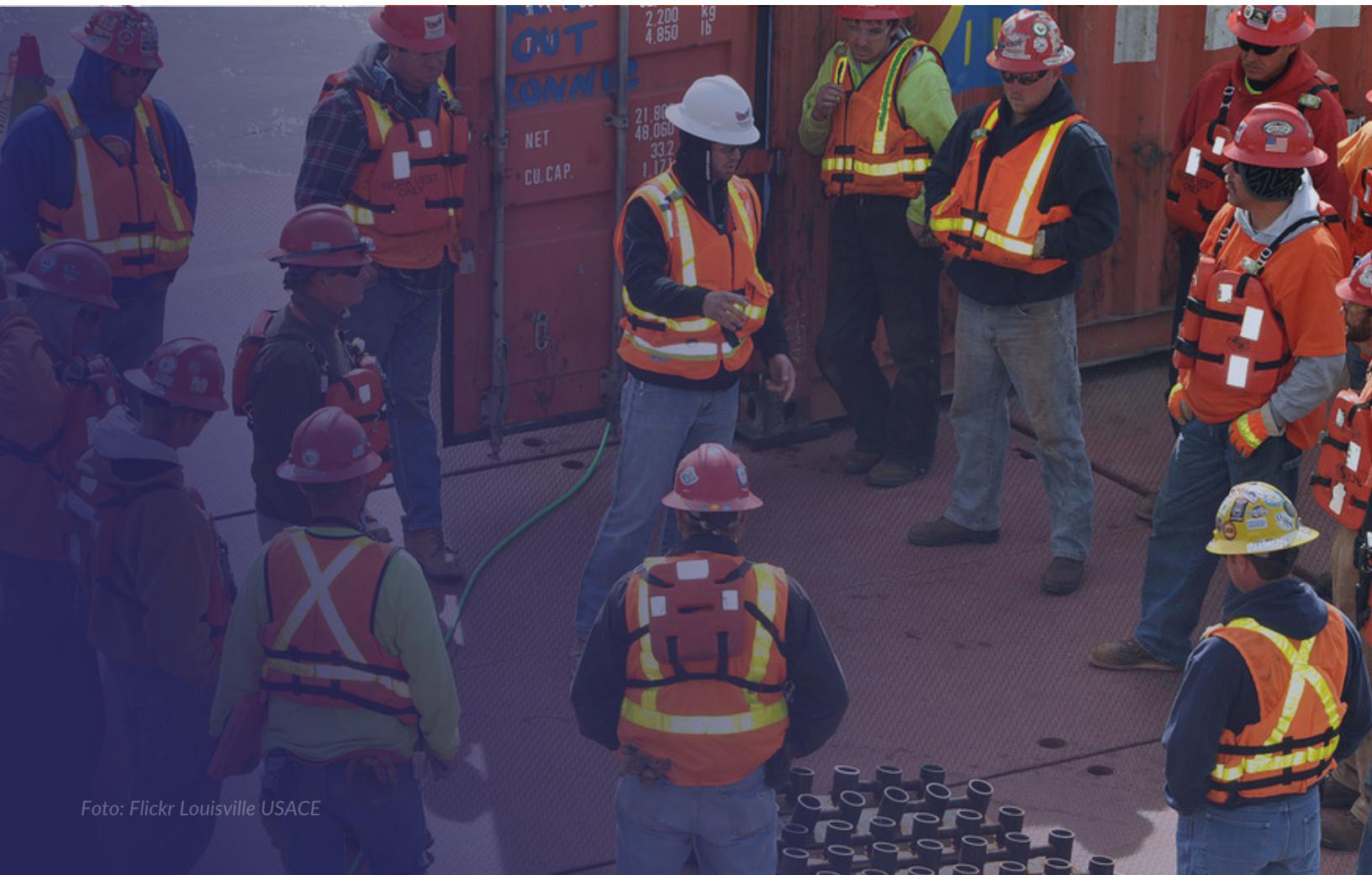


Foto: Flickr Louisville USACE

Preguntas Frecuentes e Inquietudes

✓ **¿Y si me hacen una pregunta sobre salud mental y no sé la respuesta?**

- Relájese, no pasa nada. Usted no es un experto en salud mental y no se espera que lo sepa todo.
- Diga: "Buena pregunta, y no estoy seguro que tengo una buena respuesta. ¿Puedo averiguarlo y contarte lo que encuentro?".
- Hable con su punto de contacto de salud mental (por ejemplo, la persona que maneja sus beneficios) para obtener más información.

✓ **¿Y si alguien se me acerca después y necesita ayuda?**

- Agradézcales que hayan confiado en usted y que hayan buscado más ayuda.
- Déjale saber que pueden confiar en usted y que le ayudará a encontrar el recurso adecuado.
- Hable con su punto de contacto de salud mental (por ejemplo, la persona que maneja sus beneficios) para obtener más información.

✓ **¿Aumentarán estas conversaciones el riesgo de responsabilidad de la organización?**

Si le preocupa la responsabilidad en cualquier situación relacionada con la salud mental en el trabajo, debería hablar con un asesor jurídico, ya que estas son directrices generales. Dicho esto, dado que las charlas y los videos de herramientas sólo tienen fines informativos, la pregunta de responsabilidad no debería ser motivo de preocupación.

Una vez más, usted no es un profesional de la salud mental y no está ofreciendo terapia. No tiene un "deber de asistencia" y no está dando consejos específicos para la situación de una persona concreta.

Una vez más, usted no es un profesional de la salud mental y no está ofreciendo terapia. No tiene un "deber de asistencia" y no está dando consejos específicos para la situación de una persona concreta.

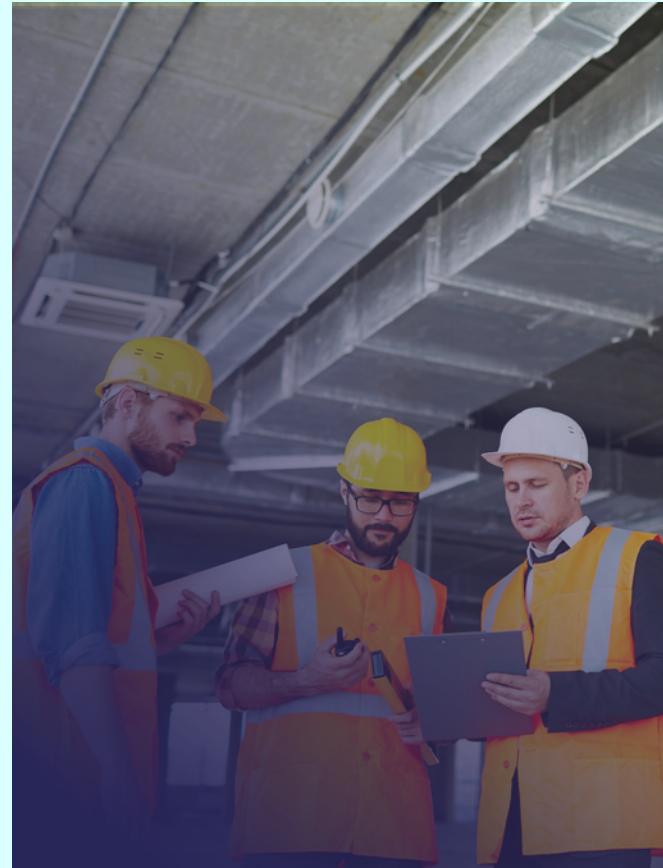
Es como aprender primeros auxilios: no es cardiócirujano, pero le da ayuda de "Buen Samaritano" a su prójimo. En todo caso, NO proporcionar información básica sobre salud mental y recursos es casi una negligencia, dadas las elevadas tasas de suicidio en muchos sectores. Si tiene más preguntas al respecto, hable con su equipo de Recursos Humanos/Derecho Laboral o consulte este libro blanco gratuito: "Un Libro Blanco para Profesionales de Recursos Humanos y Abogados Laborales: Promover la Salud Mental y la Prevención del Suicidio en el Trabajo - Políticas y Recomendaciones para Ayudar a los Empleadores a Impactar Positivamente el Ambiente Laboral" (A White Paper for HR Professionals and Employment Lawyers: Mental Health Promotion and Suicide Prevention in the Workplace – Policy and Response Recommendations to Help Employers Positively Impact Workers and the Work Environment) [descargable en la sección de recursos en www.WorkplaceSuicidePrevention.com].

✓ **¿Y si alguien del equipo habla demasiado tiempo o intenta desviar la conversación?**

- "Me pregunto qué piensan los demás sobre este tema".
- "Me gustaría escuchar de esta parte del grupo"
- "Solo tenemos un par de minutos aquí; estaré encantado de hablar más cuando terminemos".

✓ **¿Y si alguien del equipo no participa nunca?**

- Aquí es donde resultan útiles los grupos pequeños, las técnicas de "compartir y emparejar" y las conversaciones circulares.
- Si se siente cómodo, puede pedirles que hablen: "XYZ, tus pensamientos y experiencias importan aquí. ¿Qué te gustaría decir sobre este tema?".



Recordatorios Adicionales

✓ Pertenencia y Propósito

El lugar de trabajo puede ser el lugar principal de una persona para conectar con el sentimiento de pertenencia y propósito, a través de objetivos compartidos. Para quienes se sienten aislados, reafirmar sus valores y objetivos compartidos puede hacerles sentir que "pertenecen". Utilice estas Charlas/vídeos como oportunidades para establecer una conexión auténtica a nivel de equipo.

✓ Póngase Primero Su Mascarilla de Oxígeno

La forma en que usted modela la resiliencia es probablemente la comunicación más importante que ofrecerá. Dedique tiempo a encontrar cosas por las que está agradecido y céntrese en tener gratitud por las cosas que le rodean. Dele prioridad de forma proactiva su bienestar físico, emocional, social y espiritual. Pida (¡y acepte!) ayuda cuando la necesite. La autocompasión puede ayudarle a superar la frustración, el enfado y la ira. Si siente que está entrando en un espacio mental de alto riesgo, busque ayuda activamente.

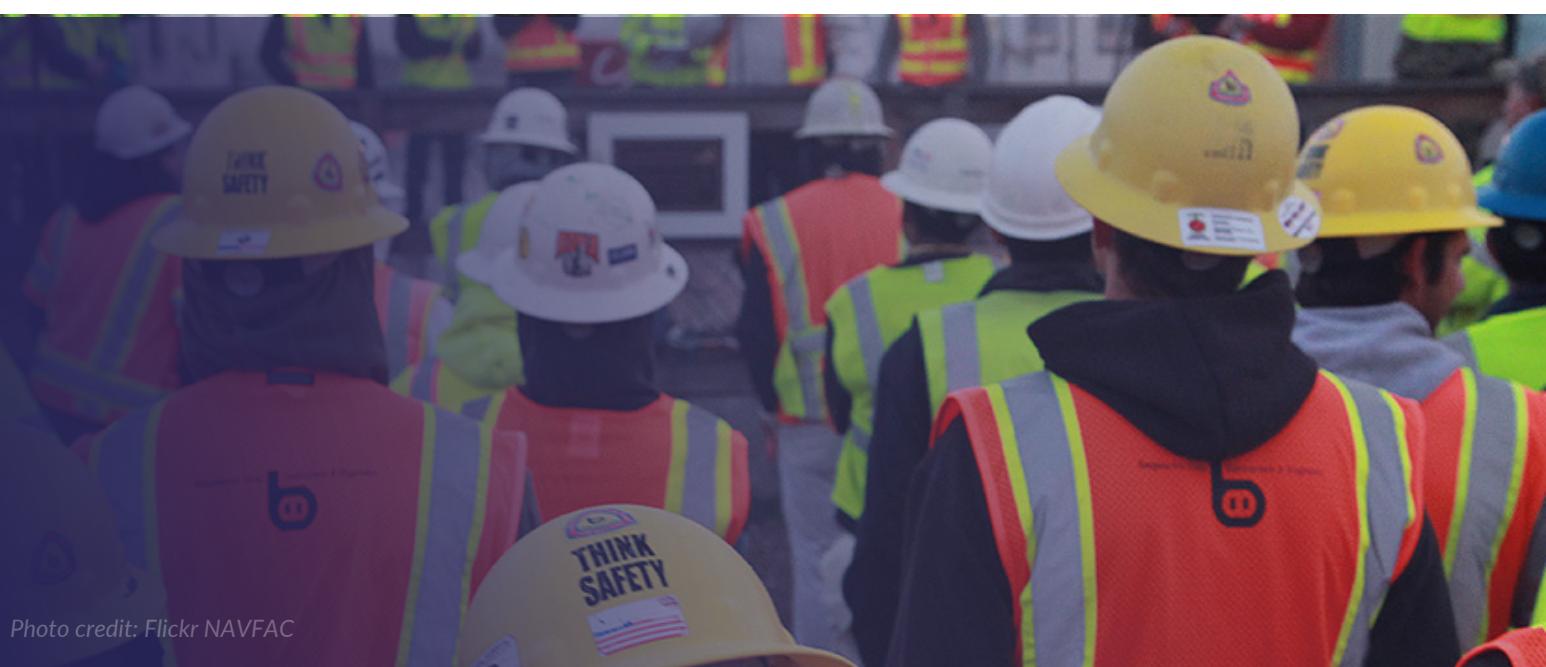


Photo credit: Flickr NAVFAC

Recursos

Estrategia Nacional para el Lugar de Trabajo - Prevención del Suicidio

www.WorkplaceSuicidePrevention.com



Alianza del Sector de la Construcción para la Prevención del Suicidio

<https://preventconstructionsuicide.com/>



Terapia para Hombres

<https://www.mantherapy.org/>



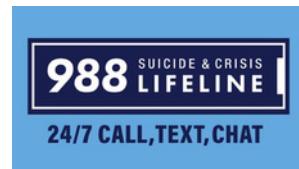
Mentes Trabajadoras de la Construcción

www.ConstructionWorkingMinds.com



988 Línea de Ayuda en Caso de Suicidio y Crisis

<https://988lifeline.org/>



Sobre la Dra. Sally



La Dra. Sally Spencer-Thomas mantiene un profundo compromiso no sólo con ayudar a prevenir el suicidio, sino también a animar a las personas a mantener la pasión por vivir. Como psicóloga, defensora de la salud mental e investigadora, ve los problemas desde muchas perspectivas. Su corazón, sin embargo, se siente llamado y está dedicado a la misión inquebrantablemente debido al suicidio de su hermano. Su objetivo es dar una voz a personas que han vivido con depresión, adicción y los efectos del suicidio, y aprovechar su sabiduría para desarrollar estrategias y programas audaces que enfrenten las necesidades—enfoques que permitan el cambio cultural y de los sistemas en nuestros lugares de trabajo, sistemas educativos y comunidades.

Cambios que ayuden a las personas a recuperarse y a llevar una vida que valga la pena.

Sally es la autora principal de las Directrices Nacionales para la Prevención del Suicidio en el Lugar de Trabajo y presidenta de United Suicide Survivors International. Es una oradora reconocida a la que se le acredita con una charla popular de TEDx y un discurso en la Casa Blanca. Entre sus clientes pasados y presentes en el sector de la construcción se encuentran JE Dunn, Hensel Phelps, Sundt, Ames, Granite, Mortenson, Whiting-Turner, Quanta Services, United Association, el Sindicato SMART y muchos más.

Por este trabajo, fue reconocida como uno de los 25 Profesionales Principales (Newsmakers) de la construcción por ENR en 2021.

Dr. Sally Spencer-Thomas

Oradora. Entrenadora.

Agente del Cambio.

Experta Internacional en Salud Mental
& Prevención del Suicidio



10122 Buena Vista Drive.
Conifer, Colorado USA



720-244-6535



SallySpencerThomas@gmail.com



www.SallySpencerThomas.com

Mención sugerida: Spencer-Thomas, S. (2023). Programa de Charlas de Herramientas para el "Estado Mental Laboral" y Programa de Microaprendizaje para el Cambio Cultural: Una Guía de Facilitación para Supervisores. Sally Spencer-Thomas LLC.