

CONSECUENCIAS DE TENER PROFESIONALES DE LA SALUD CON MALA SALUD MENTAL

Existe evidencia de que una mala salud mental y una falta de bienestar entre los profesionales de la salud conlleva alteraciones en la calidad de atención que recibe el paciente. Una mala salud mental puede alejar a los profesionales de la salud de sus papeles de cuidadores, y aumentar así la brecha entre la oferta de profesionales de la salud disponibles y la demanda de sus servicios, dejando a una parte de la población sin acceso a la atención de salud. Si queremos abordar la crisis del sector de la salud mundial, debemos reaccionar rápido para evitar la mala salud mental entre los profesionales del sector.

LOS ENTORNOS POSITIVOS PARA LA PRÁCTICA SON UN APOYO PARA UNA BUENA SALUD MENTAL

Es bien sabido que gozar de un «buen empleo» resulta positivo para la salud mental.

Las características de un buen empleo están definidas, y muchas de ellas sirven también para definir los entornos positivos para la práctica. Entre otros conceptos, se incluyen la autonomía, la conciliación laboral, una remuneración justa, la seguridad laboral, oportunidades para progresar y formarse, medidas de seguridad adecuadas y la ausencia de intimidación, acoso, discriminación y violencia (el folleto informativo de la Alianza Mundial de Profesiones de la Salud sobre violencia y entornos positivos para la práctica para profesionales de la salud se puede consultar aquí: www.positivepracticeenvironments.org).

La Organización Mundial de la Salud ha instado a los Gobiernos a que mejoren la salud mental de los profesionales de la salud. Sin embargo, hay muchas más partes interesadas que también pueden marcar la diferencia, entre ellas los responsables de formular políticas, las organizaciones profesionales, los organismos reguladores, las organizaciones o los empleadores, los gestores e investigadores y las personas a título individual.



MEDIDAS PARA PROTEGER LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

Las organizaciones, los empleadores y los gestores deberían:

- **ofrecer buenas condiciones laborales**, lo que incluye unos niveles de personal óptimos, una gestión eficaz de la plantilla y un entorno propicio para tener un estilo de vida saludable, como por ejemplo mediante el acceso a opciones de alimentación sana, ejercicio y apoyo para dejar el tabaco.
- **exigir que los trabajadores ejerzan su pleno derecho a los descansos**, y proporcionarles acceso a alimentos y bebidas adecuadas, así como a instalaciones de aseo (cuartos de baño).
- **producir, implementar y comunicar un plan de salud mental en el lugar de trabajo** que incluya la evaluación y la mitigación de riesgos, la sensibilización en materia de salud mental entre la plantilla, la formación adecuada de los gerentes, conversaciones sinceras sobre salud mental y el apoyo disponible que hay cuando los empleados se enfrentan a dificultades, y la supervisión rutinaria de la salud mental y el bienestar de los empleados.
- **proporcionar acceso a servicios de apoyo social y bienestar mental**, incluidos programas de prevención primaria (como resiliencia y otra formación para preparar al personal para los desafíos surgidos en su trabajo), programas de salud para ayudar a los profesionales de la salud a servir de ayuda para sí mismos, tratamiento médico, orientación y apoyo psicológico, asesoramiento sobre conciliación laboral y estilo de vida sostenibles, redes de apoyo y rehabilitación ocupacional.
- **construir una cultura libre de culpas** que reconozca explícitamente en qué manera la naturaleza del trabajo y las condiciones laborales pueden afectar al bienestar de la plantilla, y abordar el estigma que se asocia con aquellos quienes buscan ayuda cuando tienen un problema de salud mental.
- **reconocer que la evitación es un síntoma central del trauma**, y garantizar que los líderes de equipo se comunican con el personal que repetidamente no está disponible para que participen en programas de apoyo.
- **establecer políticas para luchar contra la intimidación y el acoso** y tomar medidas para confrontar la intimidación a cualquier nivel.
- **ofrecer cobertura de seguro** para aquellos riesgos relacionados con la actividad laboral.

Los Gobiernos, los responsables de la formulación de políticas, los organismos reguladores y las organizaciones profesionales deberían:

- **establecer políticas** para garantizar entornos positivos para la práctica, lo que incluye una duración adecuada y justa de los contratos, turnos y descansos, y una carga administrativa mínima para los profesionales de la salud.
- **definir unos niveles de personal adecuados y seguros** en los centros de salud.
- **facilitar la investigación** sobre cuestiones relacionadas con los entornos positivos para la práctica, tales como la intimidación y el acoso, a fin de ofrecer recomendaciones basadas en la evidencia sobre dichas intervenciones.
- **asegurar que, cuando necesitan o se someten a tratamiento, los profesionales de la salud tienen el mismo derecho a la privacidad y la confidencialidad** que sus pacientes.
- **garantizar que la prevención de enfermedades, la asistencia temprana y las intervenciones están disponibles** de manera independiente a cualquier proceso disciplinario.

Los profesionales de la salud deberían:

- **buscar ayuda** de manera temprana.
- **asegurarse de que pueden reconocer los síntomas** de estrés, aprender sobre los pasos para lidiar con ello y saber dónde acudir si necesitan ayuda.

La mala salud mental entre los profesionales de la salud debería ser un tema de gran preocupación para todo el mundo. Únase al compromiso y la acción para crear lugares de trabajo de calidad para conseguir una atención de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alianza Mundial de Profesionales de la Salud (WHPA). Folleto informativo para entender los entornos positivos para la práctica. https://www.whpa.org/sites/default/files/2020-09/stand%20up%20for%20positive%20practice%20environments_factsheet_a%20positive%20practice%20environment%20is-es.pdf (consultado el 21 de febrero de 2021)

Asociación Médica Mundial. "Declaración de la AMM sobre la intimidación y el acoso en la profesión". Octubre de 2017. Disponible en <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-la-amm-sobre-la-intimidacion-y-el-acoso-en-la-profesion/> (consultado el 7 de febrero de 2021)

Asociación Médica Mundial. "Declaración sobre el bienestar de los médicos". Octubre de 2015. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-sobre-el-bienestar-de-los-medicos/> (consultado el 7 de febrero de 2021)

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC). «Personal de atención médica y de respuesta a emergencias: cómo sobrellevar el estrés y crear resiliencia durante la pandemia del COVID-19. Diciembre de 2020». <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mental-health-healthcare-sp.html> (consultado el 21 de febrero de 2021)

Confederación Mundial de Fisioterapia (WCPT). Declaración de política. "Occupational health and safety of physical therapists". 2019. <https://world.physio/sites/default/files/2020-07/PS-2019-Occupational-health-and-safety.pdf> (consultado el 16 de marzo de 2021)

Departamento de Trabajo y Pensiones y Departamento de Salud y Asistencia Social del Reino Unido. Thriving at work: A review of mental health and employers. Octubre de 2017. www.gov.uk/government/publications/thriving-at-work-a-review-of-mental-health-and-employers (consultado el 21 de febrero de 2021)

Greenberg, N.; Docherty, M.; Gnanapragasam, S.; et al. "Managing mental health challenges faced by healthcare workers during covid-19 pandemic". BMJ, 2020. www.bmj.com/content/368/bmj.m1211 (consultado el 7 de febrero de 2021)

Royal College of Nursing. "Mental health in the workplace". Octubre de 2019. www.rcn.org.uk/magazines/activate/2019/oct/mental-health-and-the-workplace (consultado el 21 de febrero de 2021)

Organización Mundial de la Salud. "Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes". Septiembre de 2020. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-w> (consultado el 7 de febrero de 2021).

Organización Mundial de la Salud. "Salud mental: fortalecer nuestra respuesta". Marzo de 2018. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (consultado el 7 de febrero de 2021)

Palacios-Ceña, D; Fernández-de-Las-Peñas, C; Florencio, L, et al. "Emotional experience and feelings during first COVID-19 outbreak perceived by physical therapists: A qualitative study in Madrid, Spain". Int J Environ Res Public Health, 2020. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33375405/> (consultado el 16 de marzo de 2021)

Pappa, S.; Ntella, V.; Giannakas, T.; et al. "Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis". Brain, Behavior, and Immunity, 2021;92:247. www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S088915912030845X?via%3Dihub (consultado el 7 de febrero de 2021)

Society of Occupational Medicine "The mental health and wellbeing of nurses and midwives in the United Kingdom". Julio de 2020. www.som.org/sites/som.org.uk/files/The_Mental_Health_and_Wellbeing_of_Nurses_and_Midwives_in_the_United_Kingdom.pdf (consultado el 7 de febrero de 2021)

UCL Institute of Health Equity. Local action on health inequalities: Promoting good quality jobs to reduce health inequalities. 2015. www.instituteofhealthequity.org/resources-reports/local-action-on-health-inequalities-promoting-good-quality-jobs-to-reduce-health-inequalities-local-action-on-health-inequalities-promoting-good-quality-jobs-to-reduce-health-inequalities-briefing.pdf (consultado el 21 de febrero de 2021)

Wańkiewicz, P.; Szylińska, A.; Rotter, I. "Assessment of mental health factors among health professionals depending on their contact with COVID-19 patients". Int J Environ Res Public Health, 2020. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32806699/> (consulta el 16 de marzo de 2021)