

Manifiesto sobre la salud mental y el bienestar de los investigadores



11 de octubre de 2021

Este documento fue aprobado para su publicación el 8 de octubre de 2021. Este documento se publica bajo una licencia CC BY 4.0: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Elementos clave

La acción [ReMO de COST](#) es una red de colaboradores de todos los niveles de la comunidad científica que pretende abordar la salud mental y el bienestar en el mundo académico. La alta prevalencia de los problemas de salud mental entre los investigadores está contemplada tanto en la literatura científica existente como en la política de la UE y en otros ámbitos. Para hacer frente a esta situación, se requiere una acción sistémica a nivel macro, meso y micro. En concreto, la red ReMO pretende crear entornos institucionales que fomenten la salud mental y el bienestar, reduzcan el estigma de la salud mental y empoderen a los investigadores en lo que respecta al bienestar en el trabajo. A continuación se exponen las principales recomendaciones de este manifiesto:

1. A nivel macro: entablar un diálogo permanente entre todas las partes interesadas; recopilar datos de forma sistemática y estructurada para la elaboración de políticas basadas en evidencia; difundir datos sobre el estado del arte y herramientas que aborden la salud mental; y revisar el sistema de recompensas académicas.
2. A nivel meso: reconocer los problemas de salud mental y bienestar; compartir buenas prácticas entre instituciones; desarrollar una evaluación de impacto de la investigación justa y personalizada; abordar el bienestar en la formación doctoral y en la profesionalización del personal; apoyar las iniciativas de cambio a nivel organizativo.
3. A nivel micro: Apoyo a las iniciativas locales; acciones de colaboración entre pares; enfoque centrado en la persona para la formación y la gestión de la carrera profesional; recopilación de testimonios anecdóticos.

ReMO desarrollará estas iniciativas mediante: i) el establecimiento de un foro de debate mundial; ii) la creación de un centro de datos abierto; y iii) el lanzamiento del programa de embajadores del bienestar de los investigadores.

Crisis de la salud mental y el bienestar en la investigación

En la última década, instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea (CE) han exhortado cada vez más a los gobiernos y organizaciones a incluir la salud mental y el bienestar entre sus principales prioridades¹. Si se comparan los distintos grupos profesionales, los académicos se encuentran entre los que presentan mayores niveles de trastornos mentales comunes: se calcula que la prevalencia de los trastornos psicológicos comunes oscila entre el 32% y el 42% entre los colaboradores académicos y los estudiantes de posgrado, en comparación con el 19% aproximado de la población general².

Conseguir el bienestar académico requiere algo más que manejar las condiciones de trabajo estresantes y hacer frente a la extraordinaria competitividad a la que se enfrentan los investigadores. En particular, las manifestaciones de los climas laborales tóxicos y las condiciones de trabajo específicas

¹ Marco y modelo de trabajo saludable de la OMS (2010)

https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf, Último acceso: 29 de septiembre de 2021

OIT La salud mental en el trabajo (2010)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_108221.pdf, Último acceso: 29 de septiembre de 2021

² Levecque, K., et.al. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. Research Policy, 46(4), 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>; Guthrie, S., et.al., Understanding mental health in the research environment: A Rapid Evidence Assessment. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2017.

https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2022.html, Último acceso: 29 de septiembre de 2021; Barry, K. M., et.al. (2018). Psychological health of doctoral candidates, study-related challenges and perceived performance. Higher Education Research & Development, 37(3), 468-483. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1425979>; Garcia-Williams, A. G., et.al. (2014). Mental health and suicidal behavior among graduate students. Academic psychiatry, 38(5), 554-560. <https://doi.org/10.1007/s40596-014-0041-y>

repercuten negativamente en el bienestar mental de cada académico³. Además, las condiciones de trabajo, la movilidad forzosa y la falta de disponibilidad de contratos permanentes tienen un gran impacto en la experiencia laboral de los investigadores⁴. Estos retos pueden verse agravados por la falta de financiación (de la investigación), el reconocimiento contractual del trabajo de los doctorandos y la precariedad de las carreras de investigación⁵. Además, sólo hay evidencias escasas y fragmentarias sobre lo que constituyen prácticas eficaces, y las capacidades actuales para compartir buenas prácticas son limitadas.

En un esfuerzo por responder a esta situación, los 234 miembros (que representan a 34 países europeos) del Observatorio de la Salud Mental de los Investigadores en la Acción (ReMO) de COST⁶ piden que se actúe para solucionar estos problemas. La red ReMO de COST es una de las primeras iniciativas europeas coordinadas y basadas en la evidencia que abordan los problemas de salud mental y bienestar en el mundo académico, centrándose en comprender (a) cómo se puede caracterizar y mejorar la salud mental y el bienestar en la investigación, (b) cómo medir el impacto de la salud mental y el bienestar en el personal académico, y (c) cómo compartir eficazmente prácticas basadas en la evidencia, y construir una Comunidad de Práctica coordinada para los profesionales al servicio de las comunidades de investigación.

En esta declaración pública, abogamos específicamente por acciones explícitas a nivel macro (sistema de investigación), meso (contexto institucional) y micro (individuo y comunidad local). Necesitamos entender cómo se pueden nutrir y fomentar la salud mental y el bienestar de la mejor manera posible, para promover entornos de trabajo sanos y respetuosos que permitan la consecución de indicadores de rendimiento con objetivos clave que faciliten la búsqueda individual y colectiva del bienestar y la salud mental. Las recomendaciones de este manifiesto se generaron mediante amplias consultas entre los miembros de esta acción de COST, que expresaron sus opiniones en tres grupos de trabajo en cada uno de los niveles mencionados.

Llamado a la transformación del ecosistema de investigación en beneficio de la salud mental y el bienestar

El ecosistema de investigación es el contexto a nivel de políticas, que establece el marco externo para las instituciones de investigación y los investigadores. Las prácticas actuales, como la financiación de la investigación, las condiciones de empleo (incluidos los planes de pensiones y la seguridad social) y la legislación sobre inmigración, sientan las bases para la explotación institucional de los investigadores de carrera temprana⁷. Incluso en los sistemas nacionales de investigación bien financiados, el predominio de la financiación a corto plazo basada en proyectos conduce a un marcado desequilibrio entre los

³ Mattijssen, L. M. S., Bergmans, J. E., van der Weijden, I. C. M., & Teelken, J. C. (2021). In the eye of the storm: The mental health situation of PhD candidates. *Perspectives on Medical Education*, 10(2), 71–72. <https://doi.org/10.1007/s40037-020-00639-4>; Satinsky, E. N., Kimura, T., Kiang, M. V., Abebe, R., Cunningham, S., Lee, H., Lin, X., Liu, C. H., Rudan, I., Sen, S., Tomlinson, M., Yaver, M., & Tsai, A. C. (2021). Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph.D. students. *Scientific Reports*, 11(1), 14370. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-93687-7>

⁴ Olsthoorn, L. H. M., Heckmann, L. A., Filippi, A., Vieira, R. M., Varanasi, R. S., Lasser, J., Bäuerle, F., Zeis, P., & Schulte-Sasse, R. (2020). Max Planck PhDnet Survey 2019 Report. Max Planck PhDNet. https://www.phdnet.mpg.de/145345/PhDnet_Survey_Report_2019.pdf, Último acceso: 29 de septiembre de 2021

⁵ Centre for Strategy & Evaluation Services LLP (CSES), Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), Whittle, M., & Rampton, J. (2020). Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>

⁶ CA19117 - Researcher Mental Health Action is funded by COST (European Cooperation in Science and Technology) for the period 1 November 2020 - 31 October 2024 <https://www.cost.eu/actions/CA19117/>

⁷ Cactus Foundation Mental Health Survey. (2020). <https://www.cactusglobal.com/mental-health-survey/> Último acceso: 29 de septiembre de 2021

puestos temporales y los permanentes⁸. En consecuencia, sobre todo en las fases inicial y postdoctoral, los investigadores se encuentran a menudo en una trayectoria profesional muy estresante que repercute no sólo en la calidad de su trabajo científico, sino también en su salud mental⁹.

Solicitamos políticas que supervisen, mejoren y mantengan el bienestar y la salud mental en el entorno de la investigación, delineando métricas más amplias de éxito y calidad, apoyando el equilibrio entre la vida laboral y la personal, la inclusión y las carreras de investigación sostenibles y favorables para la familia. Para lograrlo, debemos alentar e incentivar a los actores del sistema¹⁰ a promover y mejorar sistemáticamente la salud mental y el bienestar de los investigadores, realizando las siguientes acciones:

1. Crear una **plataforma inclusiva** que fomente el diálogo permanente entre las partes interesadas, tanto dentro como entre países y entornos de investigación.
2. Desafiar, supervisar e informar sobre las **situaciones y prioridades nacionales**, mediante la recopilación sistemática y estructurada de datos sobre el bienestar y las condiciones de trabajo de los investigadores.
3. Mantener un **centro de información de libre acceso** para recopilar y difundir los datos y herramientas más avanzados para apoyar la toma de decisiones a todos los niveles.
4. **Revisar** no sólo el **sistema de remuneración académica**, sino también los criterios por los que se acreditan e incentivan las propias instituciones, para respetar la necesidad personal de los investigadores de mantener su salud mental y su bienestar.
5. Desarrollar estrategias para que **la financiación de la investigación basada en proyectos nacionales y de la UE se invierta de forma más sostenible** y, por lo tanto, dé lugar a mejores perspectivas de carrera en el mundo académico y fuera de él.

Fomentar y mantener la salud mental y el bienestar desde el interior: Un llamado al cambio institucional

Es crucial que los actores institucionales de la investigación aborden el bienestar mental, reduzcan el estigma y trabajen para conseguir un marco aceptado y reconocido para la prestación de apoyo a los miembros del personal¹¹. Compartir los aprendizajes institucionales puede ayudar a las instituciones a reconocer y abordar los retos propios de sus entornos locales. Este llamado al cambio institucional puede lograrse mediante las siguientes acciones:

1. Las instituciones tienen que asumir **su impacto en el bienestar de sus empleados**. Esto incluye el reconocimiento de los problemas y síntomas relacionados con la salud mental entre los miembros del personal, y el apoyo proactivo a las iniciativas e intervenciones de cambio¹².
2. **Crear y compartir una batería de prácticas institucionales** basadas en la evidencia que apoyen el bienestar de los investigadores y aborden el impacto de las condiciones de trabajo en la salud mental y el bienestar. Hay que prestar especial atención al fomento de las iniciativas emergentes y la designación de un responsable de bienestar mental de alto nivel con recursos adecuados y un mandato definido.

⁸ Initiative for Science in Europe. (2021). Position on precarity of academic careers.

<https://initiative-se.eu/wp-content/uploads/2021/02/Research-Precarity-ISE-position.pdf> Último acceso: 29 de septiembre de 2021

⁹ Woolston, C. (2019). PhDs: The tortuous truth. *Nature*, 575(7782), 403–406.

<https://doi.org/10.1038/d41586-019-03459-7>

¹⁰ e.g., national and European legislators, funding agencies, and accreditation bodies

¹¹ Kismihók, G., et al.. (2019). Declaration on Sustainable Researcher Careers. Zenodo.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3082245>

¹² An example for this approach from Norway: Innstrand, S. T., & Christensen, M. (2020). Healthy Universities. The development and implementation of a holistic health promotion intervention programme especially adapted for staff working in the higher educational sector: The ARK study. *Global Health Promotion*, 27(1), 68–76.

<https://doi.org/10.1177/1757975918786877>

3. Desarrollar **protocolos de evaluación de desempeño de la investigación justos y personalizados**, reconociendo que ningún conjunto de normas de evaluación del desempeño puede hacer justicia a todo el conjunto de contribuciones individuales a la organización. Esto incluye que los investigadores individuales reciban elogios y reconocimiento por su trabajo, incluso cuando no se reconozca formalmente en los sistemas de evaluación del rendimiento¹³.
4. Ampliar la **capacitación profesional del personal doctoral y académico** con contenidos relacionados con el bienestar, especialmente respecto a las relaciones entre supervisores y supervisados y la comunicación. Los centros de apoyo académico también deben promover y proporcionar activamente servicios de apoyo psicológico dirigidos tanto a la prevención como a la mejora¹⁴.

Una llamada al empoderamiento de los investigadores

Los participantes en grupos de investigación, a cualquier nivel, deben crear y promover un clima de investigación saludable, en el que se favorezca la empleabilidad del investigador y su desarrollo profesional como persona investigadora¹⁵. Al mismo tiempo, se deben identificar y eliminar aquellos comportamientos que perjudican la salud mental del investigador, tales como la explotación y el acoso académico¹⁶. En consecuencia, es crucial la promoción de acciones multidimensionales en los núcleos de trabajo que conciencien sobre la relevancia de la salud mental y el bienestar emocional y psicológico de los investigadores. Con esto se conseguirá que el investigador trabaje de manera más productiva y fructífera, lo que beneficiará a la comunidad y a la sociedad, en general. Para llevar a cabo este plan se recomiendan las acciones siguientes:

1. **Concienciar sobre el bienestar individual**, poniendo énfasis en un enfoque global y positivo hacia el estado mental. Aquí se incluye la apertura de canales de comunicación, desde los niveles inferiores a los superiores, donde se discuta y se informe de los problemas relacionados con este tema. Para mejorar y facilitar la transmisión, esta debe inspirarse en la confianza mutua de todo el personal implicado: investigadores de cualquier nivel y administradores.
2. Potenciar aquellos comportamientos sociales que sirven para mejorar el bienestar mental y las condiciones ambientales de los investigadores como, por ejemplo, facilitar la relación y la búsqueda de ayuda entre los propios compañeros de trabajo. En este sentido, es necesario **promover tutorías y grupos de apoyo y discusión, entre todos los integrantes del equipo, tanto en un nivel horizontal como vertical**¹⁷. Estas iniciativas pueden servir como base para la extensión de redes de fomento de la inclusión y el comportamiento ético.
3. Proponer **un enfoque orientado a la formación y la gestión de la carrera que esté centrado en la persona y basado en resultados**. Este planteamiento debe incluir favorecer la comunicación, la organización del trabajo académico y las estrategias de gestión de equipos de investigación y autocontrol.

¹³ Solloway, A. (2020, September 14). Promoting a culture of wellbeing for researchers and improving the way we evaluate research [Speech]. Vitae Connections Week.
<https://www.gov.uk/government/speeches/science-minister-at-vitae-connections-week-2020>, Último acceso: 29 de septiembre de 2021

¹⁴ Vitae in the UK developed a mental health lens for researcher development: Wellbeing and mental health lens on the Vitae Researcher Development Framework (RDF)
<https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/wellbeing-and-mental-health-lens/view> Último acceso: 29 de septiembre de 2021

4. **Profesionalizar la supervisión**¹⁸, de modo que abarque el desarrollo de habilidades y modelos para el control y el reconocimiento de "méritos académicos"¹⁹ tales como la integración, la tutoría o la conciencia del bienestar mental como parte de la actividad académica.

ReMO en acción

La comunidad ReMO ha optado por ir más allá de simpatizar y apoyar a las víctimas de entornos de investigación tóxicos. Deseamos influir y sumar actores clave de la investigación para crear entornos científicos más saludables, inclusivos y éticos, a través de un observatorio global. Nuestras acciones analizarán y promoverán el bienestar en entornos académicos, complementados con el intercambio de conocimientos y actividades formativas diseñadas a medida tanto para individuos como para organizaciones. Para ser concretos, pretendemos:

1. **Establecer un foro de debate global sobre bienestar mental.** A partir de los miembros de 34 países que ya dispone, estamos creando un puente entre los niveles de discusión locales y globales, mediante la organización de talleres, congresos, seminarios web, y eventos para formar redes que impliquen tanto a las comunidades científicas locales y globales, así como a los grupos de interés más relevantes.
2. **Recoger evidencia referida al bienestar del investigador en un Centro de Evidencia Abierto** integrado por revisiones de la literatura y evaluaciones de los recursos existentes (herramientas, materiales de formación, etc.). ReMO está trabajando también en la generación de una evidencia más amplia sobre el bienestar de los investigadores, con un esfuerzo sistemático de recogida de datos multinivel, en diferentes países e instituciones representadas dentro y fuera de la Red ReMO.
3. **Lanzar el Programa Embajador del Bienestar del Investigador** para garantizar la transferencia de ideas y prácticas de intervención a diversos entornos de investigación locales. Este programa de formación de formadores estará abierto a los miembros actuales y futuros de ReMO y abordará la importancia de la salud mental y el bienestar en investigación, cómo discutir las cuestiones relacionadas con el bienestar de una forma consciente con el contexto, cómo reducir el estigma asociado a la salud mental y cómo los equipos de investigación y las organizaciones pueden alimentar y mantener el bienestar.

¿Cómo apoyar el manifiesto?

ReMO es una comunidad global, abierta, de individuos y organizaciones que trabajan en investigación. Si desea apoyar las actividades subrayadas anteriormente, por favor, haga lo siguiente:

- Comparta el manifiesto ReMO con sus colegas, gestores y responsables políticos en su país.
- Firme la [Petición](#) apoyando el Manifiesto sobre Salud Mental del Investigador .
- Contacte con [miembros MC](#) de ReMO en su país e involúcrese en las actividades a nivel nacional.
- Contacte con el [Gestor de la Subvención ReMO](#) para unirse a la [ReMO COST Action](#).
- Aplique al próximo Programa Embajador del Bienestar del Investigador.

¿Quiénes somos?

La Acción COST ReMO se centra en el bienestar y la salud mental en el ámbito académico, un tema de importancia estratégica para el área de investigación europea. La red ReMO, compuesta por académicos, profesionales, responsables políticos y consultores de instituciones de educación superior es una combinación internacional de conocimiento científico y práctica sobre la salud mental y el bienestar de los investigadores. ReMO ofrece una perspectiva interdisciplinar, multinivel e intercultural

única sobre el tema. Juntos, los miembros de ReMO se esfuerzan por desarrollar programas de acción eficaces, eficientes y personalizados para aumentar el bienestar en los entornos de investigación al aprovechar la evidencia de su propio centro de evidencia, la literatura existente y los datos empíricos. Los miembros de ReMO tienen como objetivo ser embajadores locales y abordar la situación en sus países. Más información sobre la red, las actividades actuales y las instrucciones para unirse a estas iniciativas se encuentra disponible en este enlace: <http://remo-network.eu/>

Agradecimiento

Este trabajo se ejecutó en el marco de la COST Action CA19117 - "Researcher Mental Health".

Autores

Dr. Gábor Kismihók - ReMO Action Chair, Head of Learning and Skills Analytics, Leibniz Information Centre for Science and Technology, Germany; Chair of the Career Development Working Group of the Marie Curie Alumni Association

Dr. Brian Cahill - ReMO Grant Manager; Learning and Skills Analytics, Leibniz Information Centre for Science and Technology, Germany

Dr. Stéphanie Gauttier - ReMO Action Vice Chair; Assistant Professor in Information Systems, Grenoble École de Management; Chair of the Policy Working Group of the Marie Curie Alumni Association

Dr. Janet Metcalfe - Chair of ReMO Workgroup 1 Institution Level Well Being Practices in Institutions, OBE; Principal, Vitae, United Kingdom.

Dr. Stefan T. Mol - Chair of ReMO Workgroup 2 Institutional Level Well Being Practices in Research Institutions; Assistant Professor in Organizational Behavior and Research Methods at the Amsterdam Business School of the University of Amsterdam, the Netherlands.

Dr. Darragh McCashin - Chair of ReMO Working Group 3: Local actors - Promoting researcher well-being on a practical level. Assistant Professor in Psychology at Dublin City University, Dublin, Ireland; Marie Curie Fellow.

Dr. Jana Lasser - Co-chair of ReMo Workgroup 2 Institutional Level Well being Practices in Research Institutions; PostDoc in Computational Social Science at the Graz University of Technology, Austria.

Dr. Murat Güneş - STSMs Coordinator of ReMO; Assistant Professor at EBYU, Turkey; Postdoc at GTQ, IMB-CNM, CSIC, Spain

Mathias Schroijsen - Science communications manager of ReMO. Project leader doctoral training and career development services at Université Libre de Bruxelles (ULB), Belgium. PhD candidate at KU Leuven, Belgium, and co-coordinator of the mental health working group in EURODOC.

Martin Grund - ReMO Management Committee Member, Doctoral Researcher at Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Sciences, Germany

Dr. Katia Levecque - ReMO Management Committee Member, Assistant Professor at the Department of Industrial and Organizational Psychology of Ghent University, Belgium; Promotor of ECOOM UGent (Centre of Expertise on Research & Development – Unit HR in Research).

Dr. Susan Guthrie - ReMO Management Committee Member, Research group director, Science and Emerging Technology group, RAND Europe, UK

Prof. Katarzyna Wac - ReMO Management Committee Member, Leader of the Quality of Life (QoL) technologies research group, University of Geneva; Department of Computer Science, University of Copenhagen, Denmark.

Dr. Jesper Dahlgaard - ReMO Management Committee Member, Associate Professor, Aarhus University and VIA University College, Denmark

Dr. Mohamad Nadim Adi - Assistant professor, Bilkent University, Turkey

Christina Kling - Graduate Student, Weill Cornell Medicine; Co-chair, Science & Education Policy Association, USA

Traducción al español:

Dr. Luisa F. Echeverría King-Corporación Universitaria del Caribe (CECAR), Colombia. Vicepresidenta del capítulo colombiano de la Organización para las Mujeres en Ciencia para el Mundo en Desarrollo (OWSD).

Prof. Fernando G. Benavides - Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, España. Catedrático de Medicina Preventiva y Salud Pública; Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL); CIBERESP.

Prof. Elena Ronda - Universidad de Alicante, España. Catedrática de Medicina Preventiva y Salud Pública. Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL); CIBERESP.

Prof. Antonio Ariza-Montes - Universidad Loyola Andalucía, Córdoba, España. Catedrático de Organización de empresas; Grupo de investigación Social Matters.

Prof. Horacio Molina-Sánchez - Universidad Loyola Andalucía, Córdoba, España. Director del departamento de Economía Financiera y Contabilidad.