

M4V1.mp4

[00:00:12] **Mar Cabra** Hola, bienvenido, bienvenida al módulo cuatro. Hasta ahora, hemos cubierto dos aspectos muy importantes del bienestar y de la salud mental. Lo que tú puedes hacer por ti mismo, por ti misma; y como podemos colaborar de manera más saludable con otras personas. Ahora, vamos a dar un paso atrás, a tomar un poco de perspectiva y mirar cómo podemos crear una cultura de cuidado más sostenible en el periodismo, tanto en nuestras organizaciones como en la comunidad periodística. El primer paso es formarse, así que enhorabuena por estar siguiendo este curso. En The Self-Investigation creemos mucho en acciones como esta, para la prevención y para ir generando nuevas narrativas sobre cómo hacer periodismo. Si quieres seguir profundizando, tras esta formación, en cómo cuidarte, te recomiendo nuestro curso "Cómo ser periodistas saludables en la era de la hiperconexión" que te va a ayudar a adquirir aún más herramientas. Puedes hacerlo de manera gratuita con el código que ves en pantalla.

[00:01:20] El periodismo de calidad requiere de periodistas saludables con mentes sanas. Estos son los cuatro pilares que la neurociencia dice que son necesarios para una mente sana. Conciencia, de esto ya hemos hablado en el curso, de la importancia de estar presente. Hemos hecho hincapié en cómo mejorar tu conciencia sobre ti mismo, sobre ti misma, tu estrés, los límites, tu atención. Otro de los pilares es el conocimiento, te hemos animado en este curso a ser curioso, a ser curiosa y a auto investigar. El propósito es muy importante, los periodistas, de hecho, tenemos un fuerte sentimiento de propósito y conectar con ello te hará más resiliente. Y el cuarto pilar, la conexión, lo dejo para el final porque es en esto que vamos a poner el foco ahora; una mente sana y un grupo de personas sano requiere que nos preocupemos los unos de los otros, que nos apreciamos, que seamos amables y compasivos o compasivas. Desafortunadamente, muchos de estos valores hacen falta en las relaciones periodísticas, que son ambientes bastante hostiles. En los últimos años he escuchado demasiadas veces cosas como "mi jefe no se preocupa por como estoy" o "estamos tan ocupados que nunca nadie pregunta, tras una cobertura difícil, si necesito apoyo".

[00:02:56] Para construir un futuro diferente, una profesión saludable, necesitamos muchas manos. Recientemente escuché en una conferencia periodística algo que me encantó: "Juntos, juntas, podemos sanarnos". La pandemia de la COVID 19 ha generado una epidemia paralela que ha deteriorado la salud mental, no solo en el periodismo. Tanto, que algunas consultoras como McKinsey ya identificó el bienestar como una prioridad para las organizaciones, a principios de 2021. Esto lo estamos viendo en que, por un lado, hay un aumento de compañías que proveen soluciones de bienestar para los empleados y por otro, cada vez se habla más de esto en las empresas. Según datos de LinkedIn, ha habido un 13% de crecimiento en puestos de trabajo que tienen cultura o bienestar en su título. Este crecimiento en comparación con 2019. Estos son algunos ejemplos de esos títulos; es cierto que muchas de las organizaciones, que puedes ver en esta diapositiva, son multinacionales y son anglosajonas, pero también lo estamos viendo en el mundo de habla hispana. El Banco Santander nombró a su primer responsable global de Salud y Bienestar a principios de 2021. Y esta tendencia también la empezamos a ver en el periodismo, por ejemplo, la televisión pública canadiense tiene a un periodista con el cargo de Defensor del bienestar, se llama Dave Seglins.

[00:04:34] El bienestar es una danza entre tú, tomando responsabilidad de tu propia salud mental, y el deber de asistencia de tu organización. Es decir, no solo es una cuestión tuya, ni es una cuestión individual. Tu medio también es responsable de tu bienestar. ¿Cuántas veces te han preguntado desde tu organización cómo estás? ¿Y tu editor o tu

jefa? Una herramienta que usamos mucho en The Self-Investigation es la "Técnica del semáforo para el chequeo por equipos". Te ayudará a saber cómo está tu equipo fácilmente y es muy simple. En todos nuestros países hay un semáforo, tiene tres luces: verde, amarillo o ámbar y la luz roja. Nos tenemos que identificar con una de esas tres luces. Si estás en verde, estás bien, positiva, inspirada, energizada, confiada; si estás en amarillo o en ámbar, estás pues así, así, estás bien pero hay algo que interfiere en tu bienestar, puede ser que estés cansado o cansada, o que tengas preocupaciones; y también puede que estés hoy en rojo, eso significa que no estás bien, que estás distraído, exhausto, sobrepasado. Déjame que te recuerde que está bien no estar bien y que los periodistas no somos superhéroes. Entonces, el objetivo es preguntar a las personas de la reunión cómo se encuentran, cómo se identifican con una de estas tres luces y si hay espacio y ellos quieren compartir, que cuenten por qué. También puedes hacer esto de manera más anónima, por ejemplo, puedes hacer una encuesta anónima en Zoom si quieres que la gente tenga más privacidad. Y el objetivo es saber cómo están las personas que trabajan contigo, para después utilizar esta información de cara a organizar el trabajo que tenéis juntos.

[00:06:35] A nivel organizacional, hay empresas que hacen encuestas también para los empleados de manera regular para tener información sobre cómo están. En la mayoría de las organizaciones suelen ser anuales. Vamos a ver el modelo que nos propone la compañía de seguros Axa; y miramos fuera del periodismo porque hay mucho que aprender de las compañías que están en otros sectores. Axa Salud tiene un modelo de encuesta en la que se pregunta a los empleados por aspectos en dos áreas: la primera son habilidades personales, se pregunta por mecanismos de afrontamiento, amabilidad, conexión, resiliencia, optimismo y confianza en uno mismo, en una misma. Estas son habilidades importantes, un estudio que hicieron en 2022 sobre salud mental y bienestar encontró que ser resiliente, saber cómo afrontar situaciones complejas o mostrar amabilidad, por ejemplo, tenían efectos positivos en la salud de la mente. Cuantas más de estas habilidades tenga la persona, más probable es que pueda prosperar. La encuesta también tiene otro área de interés, pregunta por el lugar de trabajo, aspectos como diversidad e inclusión, salud mental, salud física y cultura. Si quieres ver las preguntas concretas de cada área, tienes el formulario en inglés en los recursos opcionales.

[00:08:09] Resultados de encuestas así ayudan a editores o directivas a ver dónde centrar los esfuerzos y cómo manejar las personas de manera más humana. Es clave que los líderes, las líderes, seamos ejemplo y modelos a seguir en esta cultura de bienestar. Si eres editor o editora y tienes a periodistas a tu cargo, aquí tienes algunas recomendaciones de lo que puedes hacer: sé un modelo a seguir, sé el primero o la primera en adoptar hábitos saludables en el trabajo, si tú lo haces, tu equipo verá que es posible y lo harán ellos también; adopta un tipo de liderazgo compasivo, lo que también se llama liderazgo de coaching ¿En qué consiste? Reconoce las situaciones difíciles y el trabajo duro del equipo ante ellas, rota a las personas que se encargan de las coberturas difíciles siempre que sea posible, admite que hay ciertas coberturas que van a impactar a nivel emocional de manera especial a algunos grupos de tu redacción. Si ves que alguien de tu equipo o un compañero o una compañera cambia de comportamiento o empieza a no llegar a las historias, a las notas, o llama mucho diciendo que está enfermo o enferma, o se vuelve conflictivo, conflictiva o le cambia el estado de ánimo; lo más probable es que necesite apoyo. Estas son algunas de las acciones que puedes tomar en esos casos: realizar reuniones 1 a 1 de manera regular, para ver cómo están a nivel personal, no solo a nivel profesional y así, si eres su manager, su jefe, su jefa, puedes actuar sobre la información que recibes, las reuniones 1 a 1 son una de las maneras más efectivas para mitigar el burnout y aumentar la motivación; cuidado, no eres responsable del diagnóstico,

invita a esa persona a buscar apoyo profesional; te puede ayudar conocer los recursos que estén disponibles en tu organización, sobre salud mental y bienestar, para referir a esa persona a esos recursos; y por último, enfatiza que pedir ayuda no va a afectar a su valía o reconocimiento profesional. La Headlines Network tiene una guía en inglés muy interesante sobre este tema, si quieres saber más.