



Impacto del estigma en la contratación, experiencia laboral y trayectoria profesional de personas con problemas de salud mental



Autores

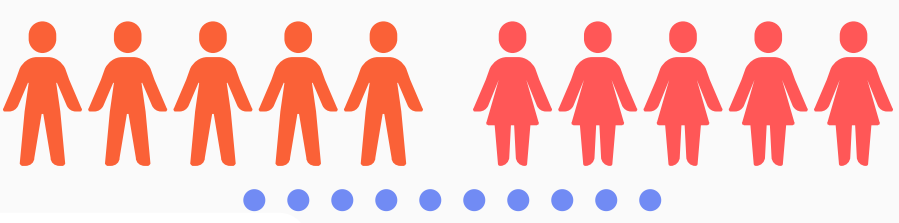
Sandra Esparcia Picazo, Victoria Cristina Abad Fuertes, Andrea López Blazquez.
Hospital San Telmo (Palencia)

Introducción

El estigma hacia las personas con problemas de salud mental sigue limitando su acceso, participación y estabilidad en el empleo. Las percepciones negativas de empleadores y compañeros afectan tanto la contratación como la experiencia laboral y las oportunidades de desarrollo. Analizar cómo se manifiesta este estigma en distintas etapas del proceso laboral permite identificar los mecanismos que lo mantienen.

Metodología

Comparación de tres estudios sobre el estigma laboral hacia personas con problemas de salud mental, centrados en la contratación, la experiencia en el empleo y los resultados profesionales a largo plazo. Dado que todos emplean enfoques cualitativos o narrativos, se realizó un análisis temático para identificar patrones comunes relacionados con estereotipos, prácticas discriminatorias y factores que influyen en la intensidad del estigma.

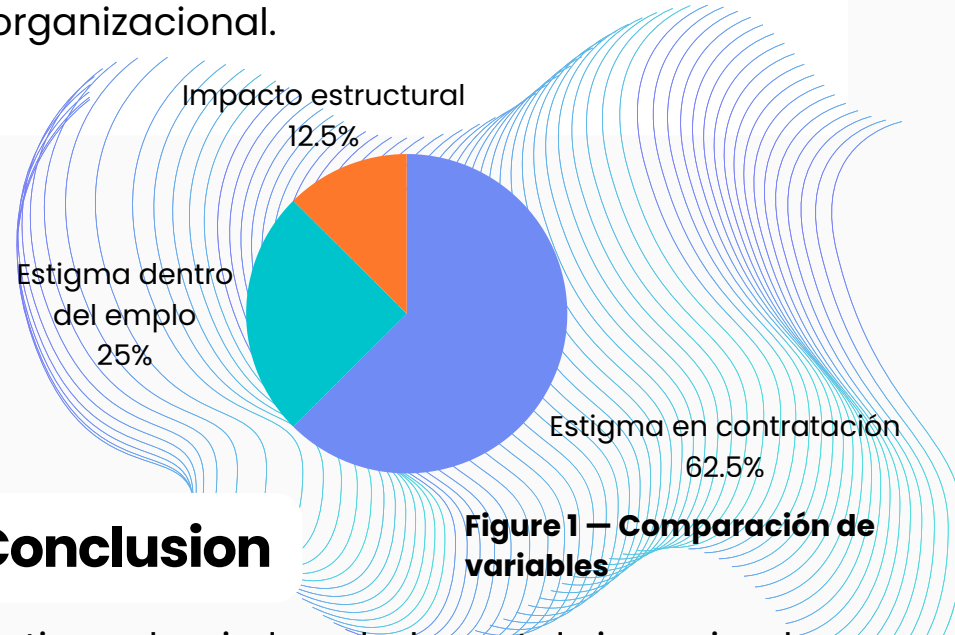


Desarrollo

El análisis comparativo revela que los tres estudios coinciden en la presencia de estereotipos negativos hacia las personas con problemas de salud mental, especialmente en la fase de contratación, donde el estigma es más intenso. En el entorno laboral persisten formas de discriminación más sutiles que afectan tareas, promociones y clima organizacional. Estas dinámicas se traducen en peores resultados laborales a largo plazo, como menor estabilidad y mayor rotación. Además, la experiencia previa del empleador actúa como un factor modulador: las interacciones positivas reducen el estigma, mientras que las negativas lo refuerzan.

Objetivos

- Sintetizar y comparar evidencia sobre:
- Estereotipos activados por empleadores.
 - Formas de discriminación en el trabajo.
 - Impacto del estigma en resultados laborales.
 - Papel de la experiencia previa y del entorno organizacional.



Conclusion

El estigma hacia la salud mental sigue siendo una barrera estructural en el empleo. Aunque se manifiesta con mayor fuerza en la contratación, también persiste dentro del entorno laboral y contribuye a trayectorias profesionales más inestables y desiguales. Los estereotipos negativos continúan influyendo en las decisiones de empleadores y en las oportunidades de desarrollo. La evidencia muestra que la experiencia previa del empleador es un factor clave: el contacto positivo reduce el estigma y las experiencias negativas lo intensifican. En conjunto, los estudios destacan la necesidad de políticas inclusivas, formación especializada y entornos laborales que promuevan la equidad.

Bibliografía

- Østerud KL. Mental illness stigma and employer evaluation in hiring: Stereotypes, discrimination and the role of experience. *Social Health Illn.*(2023)
- Shahwan S, Yunjue Z, Satgharer et al, Employer and Co-worker Perspectives on Hiring and Working with People with Mental Health Conditions. *Community Ment Health J.* (2022)
- Hipes C, Lucas J, Phelan JC, White RC. The stigma of mental illness in the labor market. *Soc Sci Res.* 2016)

