



La depresión laboral en Europa: Enfoque desde un nuevo liderazgo de recursos humanos

¿Qué tiene de originalidad este Informe?

La OMS viene reconociendo que la depresión laboral es la **principal causa de baja laborales**, perjudicando la salud de los trabajadores y la productividad empresarial¹. Sin embargo, *son pocas las empresas que tienen una política concreta* para eliminar o, al menos, paliar este problema. Por eso, resulta de gran interés que desde un enfoque de "liderazgo de gestión de recursos humanos" -RRHH- se ponga el centro de atención en la necesidad de integrar plenamente el abordaje de la depresión laboral como imperativo para una mejor gestión no sólo social, sino económica de la empresa. Esta es la mayor originalidad del Informe elaborado por el *Foro de Liderazgo de Recursos Humanos para la Depresión en el lugar de trabajo* y que se titula "*La depresión en el lugar de trabajo en Europa: nuevos puntos de vista de liderazgo empresarial*" (2014): **Depression in the Workplace in Europe: new insights from business leaders**

¿Cuáles son sus objetivos básicos?

La referida "infravaloración" empresarial del problema llevó al citado Foro, formado por grandes empresas de la UE y organismos como la OIT, a elaborar un inventario "*marco*" de *experiencias compartidas* que ayudaran a las empresas y profesionales **a orientar la ejecución práctica de sus recomendaciones y medidas más adecuadas** y a fomentar la detección precoz de los factores que causan la depresión, mejorando su tratamiento y la sensibilización hacia el problema presente y "futura". Siguiendo el "método de estudio de casos" se seleccionan **5 empresas diferentes**:

1. **Lundbeck**. Farmacéutica multinacional, que para *promover un buen ambiente* encuestó a 1158 trabajadores de Dinamarca. Ejs. de resultados: PREVALENCIA ya que en los últimos 5 años el 8% **se ausentó o estuvo de baja** una semana o más por depresión; ESTIGMA porque el 47% con 5 o más síntomas psicológicos **no lo dicen** a su superior inmediato; APOYO el 79% apunta a una **formación e información** de directores y trabajadores, así como que éstos puedan acudir a un consultorio psicológico para su **rehabilitación**.
2. **Unilever** *Para mejorar el bienestar y resistencia mental* en RU e Irlanda: **Formó** a sus gerentes de línea, elaboró un portal online de **apoyo permanente y gratuito**... Objetivos 2015: reducir estos problemas, aumentar el sentimiento de bienestar...
3. **Ogilvy**. Elaboró un cuestionario online para determinar el rol de cada trabajador y que *participe en un plan que mejore su capacidad de recuperación*. Creó un grupo de trabajo para **estudiar todas las situaciones de bienestar**: comunicación, nutrición, gestión del tiempo... Para conseguir sus objetivos, también lanzó un plan de **asistencia gratuita y más personal**.
4. **DPDHL**. Desarrolló una estrategia para tomar decisiones y *crear una política de apoyo*, respeto, feedback, transparente, responsable y comprometida a **promover la salud y resistencia mental**.
5. **BT**. *Para pasar del tratamiento a la prevención*, **combinó 3 niveles de actuación**: PRIMARIO ej. informar y formar a los trabajadores para combatir y evitar estos problemas; SECUNDARIO ej. auditorías para identificar trabajadores y unidades en riesgo; TERCIARIO ej. apoyo psicológico para su rehabilitación. Entre sus resultados, **51% reconoció mejoras** en su salud mental.





¿Cuál es el impacto socio-económico de la depresión laboral según el Informe?

La depresión de los trabajadores tiene una negativa repercusión económica porque *puede influir a "otros" compañeros y a la sociedad en general:*

- Esta prevalencia epidemiológica **se agudiza con las tendencias del mercado** laboral (exigencias mentales más frecuentes que las físicas, intereses de la empresa marcan el ritmo de trabajo...).
- **Sobrecarga económica en empresas y gobiernos**².
- Mayor **rotación** de la plantilla y aumento del nº de **accidentes** e incidentes en el trabajo.
- Incremento de **acciones legales**, frente a lo que ocurriría de existir una buena gestión integral³
- **Absentismo** por depresión debe *preocupar a gobiernos y empresarios*. Así lo indican con estadísticas, pronósticos y/o comparando países fuentes como el del SCMH. Otros documentos examinan, de forma similar, su consiguiente *carga personal y económica*.

¿Qué capacidades cognitivas se ven afectadas?

La depresión trunca el desarrollo profesional y social del trabajador. El Informe ofrece **ejemplos cuantitativos de los problemas emocionales**: el 56% opina que logró menos de lo esperado o el 67% trabajó con menos cuidado (por lo que *podría aumentar la accidentalidad*). Un ejemplo de este impacto es el presentismo (trabajar estando enfermo), que aumenta la probabilidad de **insatisfacción en su trabajo, mayor en los trabajadores con problemas mentales severos** que en otros que no los tienen (88% versus 26%)⁴.

¿Qué beneficios tiene una adecuada gestión empresarial del riesgo de depresión?

Las secciones tercera y cuarta del Informe analizan el impacto de una adecuada gestión:

- PARA EL TRABAJADOR: El éxito depende de su **diagnóstico** precoz, **tratamiento** adecuado, y crear/mejorar/mantener un **clima donde en vez de ocultarlo** (Encuesta IDEA⁵ 25% NO indicó la causa a su jefe), **sienta apoyo** de compañeros y jefes en *distintos niveles beneficiados* (físico, psíquico, profesional, personal y familiar), es decir **mayor flexibilidad y empatía**.
- PARA LAS EMPRESAS: **El bienestar "completo" de su plantilla no es sólo su obligación legal, sino un beneficio para ellas y por tanto a la sociedad** (en BT se redujo el absentismo un 30%).
- ENFOQUE LEGAL y de POLÍTICA LABORAL: Ayuda a una *reflexión práctica constante y coordinada de todos los recursos*, incluido el jurídico, para cumplir principios preventivos/promoción de la salud global. En esta línea **OMS | Plan de acción sobre salud mental 2013-2020**, es un documento que **apoya a todos los implicados** a dar un mayor énfasis a esta gestión de estos problemas.

Lema final:

COMPRESIÓN + COMPROMISO DE MEJORA CONSTANTE EN CUALQUIER ENTORNO LABORAL=BIENESTAR GLOBAL DE PLANTILLA, EMPRESA Y SOCIEDAD.

Ejemplos que "vencieron" a la depresión laboral

1. Tras muchos años en la compañía energética EON (unos 79.000 trabajadores en el mundo), X sufrió la depresión en "silencio", con tratamiento psiquiátrico y hospitalización, sin saber describir su padecimiento... Gracias al apoyo familiar y sobre todo de su jefe, que le ayudo de varias formas y al "ritmo del trabajador", pudo superarlo.
2. Tras varios episodios de depresión por su intenso trabajo en la vicepresidencia de Unilever, Z tuvo que aprender poco a poco a "sobrevivir" ayudándose de diferentes terapias y medicamentos. Su mayor apoyo junto a la familia y amigos, fue su director porque no le "discriminó" y le permitió "compartir" sus experiencias con compañeros que se habían recuperado.

²Importancia de factores socioculturales en actitudes, manifestación y tiempo libre frente a la depresión: resultados de un estudio de la depresión laboral en 7 países europeos": <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0091053> Revista de la Biblioteca Pública de Ciencias (PLOSone), 3/2014

³ "Salud mental en el trabajo: desarrollo del caso práctico" SCMH 2007: **Mental Health at Work: Developing the business case**

⁴ ¿Enfermar en el trabajo? Mitos-realidades" OCDE 2012: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/mental-health-and-work_9789264124523-en

⁵ Encuesta IDEA" Asociación Europea de la Depresión AED, 10/2012: <http://www.europeandepressionday.com/idea.html>



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

