

Ciencias

AINHOA IRIBERRI
BERLÍN

— ¿Se imagina a un jefe preguntando comprensivo a su empleado si se siente estresado y necesita, quizás, cambiar su jornada laboral para sobrellevar mejor la carga de trabajo? Este escenario, que parece sacado de algún tipo de cuento de hadas, es ya realidad en algunas empresas y, para la Unión Europea, debería serlo pronto en todas las demás.

El estrés, la depresión y los trastornos de ansiedad están entre las tres primeras causas de baja por enfermedad en Europa. Lejos de reducirse, las cifras tienen visos de crecer. La razón: la crisis económica, que lleva a las empresas a exigir cada vez más a sus empleados, bajo la amenaza de un despido justificado por los números.

Ante esta situación, la UE lanzó en 2008 el Pacto Europeo para la Salud Mental y el Bienestar, que busca prevenir los problemas psiquiátricos en el entorno laboral. La semana pasada, alrededor de 500 expertos se reunieron en Berlín en la conferencia *Promoción de la salud mental y el bienestar en las empresas*, donde se expusieron ejemplos de buenas prácticas. Un ejemplo: incluir en los chequeos anuales evaluaciones del riesgo psicosocial del trabajador.

No se trata de algo fácil, como resaltó Dieter Zapf, de la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA). “Lo que sucede es que los responsables de las empresas prefieren pensar que todos sus empleados están mentalmente sanos”, comentó el psicólogo alemán, que añadió que existe una “resistencia al cambio” y que la gente “tiene miedo” de establecer este tipo de programas. Por esta razón, es importante que detrás de una iniciativa de este tipo haya alguien que crea en ella, y esa es la clave del éxito de las empresas que han puesto en marcha actividades de prevención de la salud mental.

Un ejemplo de entusiasmo en este sentido lo ofreció Alain Sommer, el coordinador de Salud Corporativa del mayor fabricante de acero, la multinacional ArcelorMittal. “No se trata sólo de mi bonus, es mi salud mental”. Con esta frase, explicó Sommer, logró convencer a sus empleados de que participar en las actividades de mejora y prevención de la salud mental no sólo iba a ser bien visto por sus jefes sino que, además, les ayudaría a sentirse mejor.

Quizás Sommer se excedió en su optimismo. A su juicio, el programa de la empresa hizo que, cuando hace dos años “se

LA UE QUIERE PREJUBILAR EL ESTRÉS LABORAL

Los trastornos de ansiedad y depresión están entre los tres primeros motivos de baja en Europa // 500 expertos se reúnen en Berlín para debatir soluciones



tuvo que despedir” a 20.000 personas, el resto de los empleados lo viviera sin inquietud. Era uno de los objetivos de este gestor sanitario cuando llegó a la empresa, evitar que las crisis financieras fueran “patógenas”.

Asegurar la privacidad

En el supuesto paraíso de ArcelorMittal, se dedican alrededor de seis días al mes a la promoción de la salud, y uno de ellos al manejo del estrés, con cursos impartidos por expertos médicos. Pero, ¿cómo se asegura la privacidad y la independencia de los trabajadores que participan en dichos programas? Para Sommer, la respuesta es evidente: se trata de explicar el beneficio a los dirigentes. “La gente cree que la quieres vigilar, y es lógico”, señaló el experto, quien bromeó afirmando que en su empresa se decidieron a escucharle sólo porque “antes estaba en el departamento de Finanzas”.

Para convencer a los responsables de las empresas, es necesario transmitir la idea de que la buena salud contribuye al crecimiento económico, como recordó el profesor de la Universidad de Maastricht (Holanda) Helmut Brand: “La mala salud mental afecta a la economía por el absentismo laboral que provoca”, resumió este experto. La reducción de problemas mentales significaría también menos rotación en los empleados, un descenso de los conflictos interpersonales y menos quejas. Según una encuesta realizada a 29.000 empleados de 15 países europeos (incluida España), las empresas cuyos empleados consideran que se tiene en cuenta la salud y el bienestar son 2,5 veces más productivas que aquellas en las que sucede lo contrario.

Sin embargo, un mensaje tan sencillo no es fácil que cale en una gestión de la economía basada sólo en los números. Por esta razón, el responsable de la Salud de ArcelorMittal propuso una opción innovadora. “Los directivos pasan horas estudiando finanzas; ¿por qué no psicología?”, se preguntó, para afirmar que habría que incluir esta asignatura en los máster de administración y dirección de empresas (MBA) y formar a los mandos intermedios. “Son los más peligrosos”, apuntó.

La flexibilidad laboral es, según los participantes en la conferencia, una de las claves para evitar problemas de estrés y ansiedad. Sin embargo, la crisis económica no siempre hace fácil este tipo de soluciones. Por esta razón, el auditorio se sorprendió con la participación del director de Re-