

SALUD MENTAL Y ABSENTISMO LABORAL: CUANDO EL TRABAJO NO DA LA FELICIDAD

AÍDA DE VICENTE, INÉS MAGÁN, SILVIA BERDULLAS Y
JOSÉ M. ELENA

Infocop ha querido abordar en este número el problema de los trastornos psicológicos en el mundo laboral y su repercusión en las administraciones públicas y empresas privadas.

Así, en primer lugar, se publica un artículo donde se describe brevemente el nuevo protocolo de elaboración del Informe de Antecedentes Profesionales (*MERCAL-2008*), propuesto al INSS por el Grupo de Expertos del COP. La incorporación de estas variables psicológicas supone un importante avance en la elaboración de los informes sobre incapacidad temporal y permanente que llevan a cabo los EVI's en nuestro país. A continuación, se ofrece la entre-

vista realizada a **Javier Bernal Oteiza**, decano del COP de Guipúzcoa y responsable del *Grupo de Trabajo del COP* que ha desarrollado esta propuesta, quien nos explica las razones de su creación, así como las implicaciones que conlleva esta nueva forma de valoración de las incapacidades. Finalmente, abordaremos algunas alternativas que pueden poner en marcha las diferentes organizaciones y empresas para la prevención de las bajas laborales y el aumento de la motivación del trabajador de la mano de, **Amparo Osca**, psicóloga experta en Recursos Humanos, que se referirá a las medidas de conciliación familiar y laboral y su implantación en España.

SALUD MENTAL Y ABSENTISMO LABORAL: UN BINOMIO POR RESOLVER

REDACCIÓN DE INFOCOP

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos mentales y los problemas derivados de la ansiedad, la depresión y el estrés constituyen principales causas de incapacidad laboral temporal y permanente en los países desarrollados. De acuerdo con un reciente informe elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (*European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA*), entre el 50% y el 60% de las ausencias al trabajo que se producen al año están ocasionadas por situaciones de estrés.

Para las propias empresas y organizaciones, la pérdida de días de trabajo se traduce en importantes costes económicos, ya que el absentismo suele ir asociado a mayor rotación de personal, reducción en el desempeño y la productividad, aumento de las prácticas laborales inseguras y de las tasas de accidentes, mayor número de quejas de los clientes, incremento de los costes en formación de los trabajadores sustitutos y un largo etcétera.

Lo que es más, el absentismo laboral derivado de problemas de salud mental genera, además, un importantísimo coste que, de forma creciente, repercute en el subsistema de la Seguridad Social y paralelamente en la financiación sanitaria. Sirva de ejemplo, el estudio de la carga económica de la depresión en España realizado el año pasado, que establece una estimación de 5.005 millones de euros anuales, y donde la mayor parte de esta cifra (más del 50%) es atri-

buable a los costes indirectos referidos a bajas por enfermedad y pérdidas de productividad (Valladares, Dilla y Sacristán, 2008).

La situación se complica todavía más si tenemos en cuenta que, según datos del Instituto Nacional para la Salud y la Excelencia Clínica del Reino Unido (*The National Institute for Health and Clinical Excellence, NICE*), los trabajadores que permanecen en situación de baja laboral durante más de seis meses, tienen un 80% de probabilidad de continuar en esta situación durante los siguientes cinco años. Además, estas personas son más propensas a necesitar algún tipo de medicación, a requerir un mayor número de ingresos hospitalarios y a morir de manera prematura. Se estima que el índice de suicidio es 35 veces superior en este grupo que entre los trabajadores activos.

La repercusión del absentismo laboral en términos de productividad, gastos

económicos y sanitarios e impacto social y personal, ha llevado a la OMS a calificar la ausencia laboral como un “problema de salud pública” importante y creciente. Según datos facilitados por esta misma organización, la incapacidad laboral puede ocasionar pérdidas económicas de entre el 10% y el 20% del Producto Interior Bruto de un país.

Pero, ¿cuál es el alcance del problema de la incapacidad laboral en nuestro país? De acuerdo con los resultados del *II Estudio Paneuropeo de Beneficios de Salud*, elaborado en 2008 por la consultora Mercer con más de 800 compañías de Europa, -entre las cuáles más de 100 son españolas-, de los 365 días que tiene el año, los españoles faltan a su trabajo una media de 5,7 días por motivos de salud. El estrés y los problemas asociados a la ansiedad y depresión (como dolores musculoesqueléticos) son las principales causas de dichas bajas y los responsables de las incapacidades de más de 14 días de duración, especialmente en sectores como la sanidad y el trabajo social, la educación o la administración pública.

En total, según los últimos datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística en la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)* correspondiente al tercer trimestre de 2008, la incapacidad temporal supone el 14,3% de las horas perdidas en el trabajo, situándose en segundo lugar por detrás de las vacaciones (67,3%).

Los expertos advierten, además, que la insatisfacción y el estrés laboral son fe-

nómenos que van en aumento en nuestro país. De acuerdo con el estudio anteriormente mencionado de la EU-OSHA, uno de cada cuatro trabajadores españoles, el 27,9%, considera que el trabajo afecta a su salud y, entre las causas más mencionadas, destaca el estrés. Según los datos del *Barómetro del Clima Laboral Accor-2008*, la satisfacción de los empleados respecto a su trabajo se sitúa en un 66%, frente al 74% de hace tres años -cifras que se encuentran por debajo de las aportadas por otros trabajadores europeos-.

Por estos motivos, no es de extrañar que, tan sólo en la primera mitad del año pasado, los órganos de evaluación y calificación de la Incapacidad Temporal de la Seguridad Social examinasen más de 100.000 casos (una cifra que supone un 25% más de valoraciones que en todo el año 2007).

Esta emergente realidad, en la que el estrés y los problemas psicológicos están cobrando especial protagonismo como factores causales del absentismo laboral, ha llevado, por un lado, al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de nuestro país a plantearse alternativas para mejorar la calidad de las evaluaciones que realizan los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVT's). Así, el pasado mes de abril de 2008, el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos (COP) y el INSS firmaron un convenio de colaboración con el fin de desarrollar un protocolo para la evaluación de la capacidad laboral que incluyera los aspectos psicológicos asociados al desarrollo de cualquier actividad laboral, y cuyo trabajo ha culminado recientemente con el desarrollo de una propuesta de evaluación denominada *Manual de Evaluación de Requerimientos para la*

valoración de la Capacidad Laboral (MERCAL-2008), que incluye la valoración de medidas cognitivas (atención, percepción, razonamiento, toma de decisiones, carga mental, etc.), emocionales (control emocional y relaciones psicosociales) y físicas (capacidad visual, auditiva, etc.).

Por otro lado, este panorama también está suponiendo un importante cambio en las políticas de las empresas y las organizaciones públicas y privadas, preocupadas por paliar los problemas de salud derivados del estrés en el trabajo. Tal y como establece la OMS, el absentismo derivado del estrés laboral es un problema prevenible, e insiste en la importancia de la adopción de medidas para la prevención de la enfermedad mental en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludables y la reincorporación laboral de los trabajadores con problemas de salud mental (conclusiones de la *Conferencia Ministerial de la OMS para la Salud Mental en Helsinki, 2005*).

Bajo la idea de que un empleado que goza de buena salud es, antes de todo, un profesional más productivo, están empezando a implantarse en el ámbito del trabajo y las organizaciones medidas que incluyen beneficios para la salud como flexibilidad horaria, posibilidad de trabajar desde casa, cobertura sanitaria privada, chequeo médico, programas para abandonar el consumo de tabaco, acceso a gimnasios, etc.

De hecho, algunos países están especialmente concienciados sobre la importancia del abordaje de este problema. Así, el NICE está desarrollando en estos momentos una guía de salud pública para el manejo de las bajas laborales por enfermedad de larga

INFOCOP

NÚMERO 41. 2009
Enero - Febrero

Edita

Consejo General de Colegios
Oficiales de Psicólogos.
España

Director

José Ramón Fernández Hermida.

Redacción

Silvia Berdullas.
Aída de Vicente.
Inés Magán.

Diseño

Cristina García y Juan Antonio Pez.

Administración, maquetación y publicidad

Juan Antonio Pez Martínez.

C/ Conde de Peñalver, 45 - 5ª Planta
Tels.: 91 444 90 20
Fax: 91 309 56 15
28006 Madrid - España.
E-mail: infocop@correo.cop.es

Impresión

Intigraf S.L.
C/ Cormoranes, 14. Polígono
Industrial La Estación
28320 Pinto Madrid

M-12764-2004 • ISSN 1138-364X

*Los editores no se hacen
responsables de las opiniones
vertidas en los artículos
publicados.*

INFOCOP

se puede leer en la
página WEB del
Consejo General de Colegios
Oficiales de Psicólogos
<http://www.cop.es>

PUBLICIDAD

desclée

VOLVER A LA NORMALIDAD DESPUES DE UN TRASTORNO PSICOTICO
A. Gumley - M. Schwannauer

PSICOLOGÍA Y EMERGENCIA
Enrique Parada (Coord.)

MANUAL PRÁCTICO DEL TRASTORNO BIPOLAR
Mónica Ramírez Basco

AYUDA PARA EL PROFESIONAL DE LA AYUDA
Psicofisiología de la fatiga por compasión y del trauma vicario
Babette Rothschild

duración (“*Management of long-term sickness and incapacity for work*”). Este documento está dirigido a los servicios de Atención Primaria y a los profesionales de salud laboral, y contempla acciones para mejorar la calidad de la atención y reducir el número de días laborales perdidos en el Reino Unido debido a bajas por enfermedad (que actualmente suponen en este país un total de 175 millones de días perdidos al año), apostando por una intervención integral e interdisciplinar y un plan personalizado de tratamiento (ver: <http://www.nice.org.uk/guidance/index.jsp?action=byID&o=11674>).

Pero sin duda, entre las medidas de prevención que se están implantando con mejor acogida entre los empleados, se encuentran las acciones encaminadas a alcanzar un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio o lo que comúnmente se denomina conciliación de la vida familiar y laboral. Según el *Barómetro del Clima Laboral Accor-2008*, una de las principales demandas de los trabajadores españoles es la de disponer de tiempo para el cuidado de los hijos.

Tal y como declaró a diversos medios **Nuria Chinchilla**, directora del Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE (Instituto de Estudios Superiores de la Empresa), en el marco de las últimas jornadas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, “*la introducción de políticas de conciliación en las empresas lleva a reducir un 40% el absentismo laboral*”. Según sus propias palabras, la implantación de estas medidas es tan beneficiosa que se puede ha-

blar “*del coste económico de la no conciliación*”.

En conclusión, podemos decir que la disminución del absentismo laboral y el aumento de la calidad de vida en el trabajo son dos de los grandes desafíos a los que las empresas y organizaciones deben hacer frente hoy en día y en donde, sin lugar a dudas, la Psicología tiene mucho que aportar.

Por todos estos motivos, *Infocop* ha querido abordar en este número el problema de los trastornos psicológicos en el mundo laboral y su repercusión en las administraciones públicas y empresas privadas. Así, en primer lugar, se publica un artículo donde se describe brevemente el nuevo protocolo de elaboración del Informe de Antecedentes Profesionales (*MERCAL-2008*), propuesto al INSS por el Grupo de Expertos del COP. La incorporación de estas variables psicológicas supone un importante avance en la elaboración de los informes sobre incapacidad temporal y permanente que llevan a cabo los EVI's en nuestro país. A continuación, se ofrece la entrevista realizada a **Javier Bernal Oteiza**, decano del COP de Guipúzcoa y responsable del *Grupo de Trabajo del COP* que ha desarrollado esta propuesta, quien nos explica las razones de su creación, así como las implicaciones que conlleva esta nueva forma de valoración de las incapacidades. Finalmente, abordaremos algunas alternativas que pueden poner en marcha las diferentes organizaciones y empresas para la prevención de las bajas laborales y el aumento de la motivación del trabajador de la mano de, **Amparo Osca**, psicóloga experta en Recursos Humanos, que se referirá a las medidas de conciliación familiar y laboral y su implantación en España.

REFERENCIAS

Valladares, A., Dilla, T., y Sacristán, J.A. (2008). La depresión: una hipoteca social. Últimos avances en el conocimiento del coste de la enfermedad. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 36.