

**Hacer de los empleados saludables una
prioridad y prevenir enfermedades
crónicas.**

Rev: Víctor Mancilla Rojas

Hacer de los empleados saludables una prioridad y prevenir enfermedades crónicas.**Introducción: la importancia de empleados sanos.**

El trabajo tiene un gran impacto en nuestra salud física y mental. Trabajar en un ambiente saludable mejora la salud de los empleados. Tener un trabajo también tiene muchos beneficios: proporciona un ingreso, ofrece una estructura, a menudo contribuye al sentimiento de autoestima de una persona y, por lo tanto, puede conducir a una mejor salud. Las discapacidades físicas a menudo ocurren un promedio de 5 a 7 años más tarde en los empleados que disfrutaron de un estilo de vida saludable, y el número de años de vida no saludables es significativamente menor. Por otro lado (nuevas) las condiciones de trabajo pueden afectar negativamente la salud de los empleados. Trabajo flexible, trabajo en línea, trabajo por más tiempo, la combinación con una vida familiar ocupada y tiempo libre: todo esto puede hacer que los empleados sufran de una mayor presión y estrés en el trabajo. En muchos países, el número de empleados que no pueden trabajar debido a trastornos musculoesqueléticos y mentales está aumentando. Los empleados con problemas de salud se toman más tiempo para ausentarse del trabajo, es más probable que abandonen el mercado laboral y se jubilen antes. Las empresas pierden todo ese potencial de empleados experimentados. Así que los empleados saludables son importantes por una variedad de razones.

Los servicios de medicina laboral pueden desempeñar un importante papel preventivo que se extiende más allá de la mera prevención de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo. Después de todo, también están trabajando para mejorar el bienestar de los empleados. El bienestar es un concepto más amplio que la salud. Cubre todos los aspectos del trabajo, desde la calidad y la seguridad del entorno laboral hasta la experiencia laboral del empleado. Según la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente es extremadamente importante para garantizar no solo la salud de los empleados, sino también una actividad económica sostenible, innovadora y productiva. Si bien la salud ocupacional está generalmente bien desarrollada en los países occidentales, es mucho menos común en los países en desarrollo debido a los desafíos políticos y económicos. Sin embargo, la provisión de salud ocupacional tiene un enorme potencial para reducir la desigualdad, proteger a los grupos vulnerables (como los trabajadores inmigrantes, diferentes etnias) y apoyar la igualdad de acceso a la atención médica. En muchas regiones, el lugar de trabajo tiene el potencial de proporcionar un buen acceso y, en ocasiones, el único a la atención médica. Además, la naturaleza obligatoria de algunos programas de salud ocupacional (como los programas de evaluación de salud o exámenes de aptitud para el trabajo) puede evitar que los empleados que son menos conscientes o estén preocupados por su salud (que pueden estar vinculados a un estado socioeconómico más bajo) puedan desarrollar más enfermedades con respecto a sus colegas "más sanos".

Una declaración de la cuestión y el alcance del problema

La prevención de enfermedades tradicional se esfuerza por eliminar las causas de ciertas enfermedades o hacer un diagnóstico temprano para reducir los efectos adversos para la salud. Sin embargo, la prevención de la enfermedad no es una respuesta suficiente a las llamadas "enfermedades relacionadas con el estilo de vida" en los países occidentales, como las enfermedades cardiovasculares, la presión arterial alta, la obesidad, la diabetes tipo 2 y el número creciente de trastornos mentales. Después de todo, estas enfermedades relacionadas con el estilo de vida se definen en gran medida por factores del estilo de vida como el tabaquismo, la dieta poco saludable, el abuso del alcohol, la falta de ejercicio y los factores en el entorno social y físico. Por lo tanto, el enfoque en el lugar de trabajo se extiende desde la prevención de riesgos hasta la promoción de la mejor salud posible de los empleados en todos sus aspectos. Por lo tanto, la promoción de la salud no es una alternativa a la prevención de enfermedades, sino un suplemento, especialmente en los países desarrollados.

Promoción de la salud en el trabajo: retos y oportunidades.

Las iniciativas de promoción de la salud ofrecen a los empleados una base desde la cual tomar decisiones "más fáciles" para un estilo de vida saludable (o más saludable), y adquirir las habilidades para hacerlo en un lugar de trabajo adaptado. A continuación, resumiremos algunas de las críticas sobre la educación para la salud, una parte importante de la promoción de la salud. También veremos una serie de iniciativas.

La educación para la salud sigue siendo importante, pero es inadecuada.

Dado que muchos empleados pasan una gran parte de su día en el trabajo, el lugar de trabajo puede desempeñar un papel esencial en la promoción de un estilo de vida saludable. La promoción de la salud está dirigida a todos los empleados, incluidos aquellos que a menudo son más difíciles de alcanzar. Los empleados con un SES más bajo asumen más riesgos con su salud. Fuman y beben más, su dieta no es saludable y hacen menos ejercicio y deporte. Pocos otros entornos en nuestra sociedad occidental ofrecen oportunidades únicas para implementar la promoción de la salud.

No obstante, debemos ser conscientes de que (más) la información no resulta directamente en una transición de comportamiento poco saludable a saludable (saludable) o un estilo de vida saludable. El resultado (esperado) de la información y la explicación se encuentra principalmente en el nivel de "alfabetización de la salud": los empleados deben poder leer y evaluar críticamente la información de salud, y comunicarse en igualdad de condiciones con los proveedores de atención médica. Sólo entonces hay una base para el cambio de comportamiento. No hace falta decir que los empleados vulnerables, a menudo aquellos con discapacidades cognitivas y físicas, tienen menos éxito en esta área.

Además, la promoción de la salud en el trabajo debe conectarse con la experiencia de vida de los empleados. La población de empleados en las empresas occidentales es cada vez más diversa. Los mensajes de salud en el trabajo deben tener esto en cuenta tanto en términos de forma como de contenido. La posibilidad de que la información sea realmente absorbida también depende de cuánto confían los empleados en el mensajero y de la forma en que se entrega el mensaje. Las características de la cultura organizacional, como el compromiso, el liderazgo, la consulta constructiva entre los interlocutores sociales y la atención a la prevención, pueden desempeñar un papel importante aquí.

Finalmente, la sensibilización efectiva basada en la ciencia y los hechos es importante. Por lo tanto, deberíamos dejar de usar métodos que no cumplan con este criterio (por ejemplo, información alarmista).

Medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo: ¡todos a bordo!

Las medidas relacionadas con la promoción de la salud se pueden implementar de manera fácil y relativamente barata en el trabajo. Por ejemplo, una forma efectiva de alentar a los empleados a usar las escaleras y hacer más ejercicio es el uso de "indicaciones de puntos de decisión" (por ejemplo, caricaturas, señales al lado del ascensor y la escalera). Los descansos y la infraestructura deportiva disponible permiten a los empleados estar activos durante la jornada laboral, y también aumentan las posibilidades de que los empleados opten por una forma activa de viaje del trabajo a domicilio. Una política de movilidad sostenible (estimulación del ciclismo, caminar y el uso del transporte público desde y hacia el trabajo) también ayuda a aumentar el número de empleados aptos. Una variedad de alimentos saludables y variados en la cantina facilita que los empleados eviten comer bocadillos poco saludables todos los días. Poner el agua en la nevera a la altura de los ojos nos hace llegar a los refrescos con menos frecuencia. Y no limite la oferta de bebidas no alcohólicas en las fiestas de trabajo al jugo de fruta habitual; Ofrezca alternativas sin alcohol como los cócteles sin alcohol.

Sin embargo, tenga cuidado de evitar las campañas de un solo disparo: no son suficientes para hacer que los empleados hagan más ejercicio, coman más sano o beban menos alcohol. Sistemático e integral es el mensaje. Una buena planificación aumenta la posibilidad de intervenciones más efectivas. La evaluación es igualmente importante. Nos dice por qué ciertas intervenciones funcionan o no, y nos da pistas sobre dónde realizar mejoras. A menudo hay una falta de evaluación, especialmente la evaluación del proceso.

Las iniciativas de promoción de la salud a menudo están orientadas a la acción (por ejemplo, reduciendo el consumo de alcohol), cuando los empleados a los que se dirige no tienen aún ninguna intención de cambiar ("¿Cuál es el problema?"). Tales iniciativas están condenadas al fracaso. La intención es necesaria para que el comportamiento cambie, y solo se produce si estás lo suficientemente motivado. La motivación se define por el conocimiento (por ejemplo, sé que el ejercicio tiene un efecto positivo en mi salud) y un alto grado de autoeficacia (por ejemplo, puedo practicar deporte durante la hora del almuerzo, incluso si está lloviendo). Finalmente, el efecto del ambiente también es importante (mis colegas, gerentes, piensan que es genial que haga deporte). Por lo tanto, la motivación puede mejorarse proporcionando conocimiento y trabajando en la actitud, la propia eficacia de los empleados y el apoyo social. Además, la comunicación y la cooperación también son necesarias para facilitar la promoción de la salud. Por lo tanto, las pequeñas y medianas empresas en un parque empresarial pueden contratar un entrenador de ejercicio conjunto.

El apoyo de la administración es crucial no solo para iniciar iniciativas relacionadas con la promoción de la salud, sino también para mantenerlas a largo plazo. Además de proporcionar un presupuesto adecuado, los gerentes también deben liderar con el ejemplo (por ejemplo, participar en el trote semanal, tomar una bebida sin alcohol en la recepción de Año Nuevo). También es importante que las empresas tengan un cierto retorno de la inversión (ROI).

Además, la participación de los empleados en actividades de promoción de la salud siempre debe ser voluntaria. Es importante que los empleados tomen conciencia de los beneficios de una dieta saludable, ejercicio regular, suficiente sueño, consumo limitado de alcohol, no fumar: es lo mejor para ellos. Por ejemplo, deje que los empleados hagan deporte, en lugar de obligarlos a hacerlo, pero muéstreles cuáles son las opciones. Las iniciativas efectivas requieren motivación y un aporte activo de ambos lados: los empleadores ofrecen condiciones de organización saludables y un ambiente de trabajo saludable, y los empleados participan activamente en la promoción de la salud en el trabajo.

Finalmente, los responsables políticos también deben asumir su papel emitiendo una legislación de apoyo, un presupuesto de prevención más alto y ofreciendo infraestructura. Un buen ejemplo es la estimulación del trabajo en casa en bicicleta. Además de su salud positiva en la salud de los empleados, también resuelve muchos otros problemas (por ejemplo, congestión y contaminación ambiental). Se necesitan cambios drásticos en la infraestructura para esto, por ejemplo. Autopistas para bicicletas, pero estas deben conectarse con las redes de ciclo urbano.

Copenhague es un pionero en esta área. Aquí, la mayoría de las personas optan por ir en bicicleta simplemente porque es la forma más rápida de llegar al trabajo.

Un nuevo reto: el empoderamiento personal (e) de la salud.

La disponibilidad y el uso personal de las tecnologías de la información y la comunicación ha aumentado dramáticamente en las últimas dos décadas, especialmente en los países occidentales. Hoy en día, prácticamente todos los empleados tienen un teléfono inteligente. Las nuevas tecnologías se están promoviendo como un medio rentable para llevar a cabo intervenciones de salud del comportamiento y, por consiguiente, para prevenir enfermedades no infecciosas. Esta revolución digital técnica ha llevado a un aumento en la cantidad de investigaciones sobre salud electrónica (eSalud) y salud móvil (mHealth). La investigación está dirigida principalmente a la eficacia, el compromiso y la aceptabilidad de diferentes tecnologías, como teléfonos móviles y / o mensajes de texto, juegos digitales, aplicaciones de Internet, teléfonos inteligentes y tabletas, redes sociales, funciones de gamificación y rastreadores de actividad física con respecto al ejercicio. Conducta sedentaria y dieta.

Los obstáculos importantes para la implementación de estas nuevas tecnologías en el lugar de trabajo incluyen el alto precio de costo, la facilidad de uso limitada y la falta de estandarización y evidencia sobre la eficacia. También es preocupante saber si todos los empleados podrán procesar e interpretar correctamente esta sobrecarga de información. Finalmente, hay muchas preguntas sobre la privacidad y el uso de los datos que se recopilan. A los empleados les preocupa que todos estos datos disponibles, además de los parámetros de salud y actividad física, también se puedan usar para monitorear qué tan duro están trabajando. El desafío es introducir esto en el lugar de trabajo de una manera correcta deontológica, ética y legal. Una posible solución es, por ejemplo, hacer que estos datos estén disponibles para el empleado, con un enlace directo al archivo de salud ocupacional, que permita la supervisión confidencial y la capacitación de un médico ocupacional. Estos datos serían protegidos por confidencialidad médica.

Recomendaciones finales

- Brindar educación sanitaria que conecte la vida de sus empleados.
- Proporcionar información para crear o mejorar la motivación para cambiar.
- El apoyo de la gestión para las medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo es crucial
- Trabajo sistemático e integral.
- Utilizar las nuevas tecnologías de e-salud como una oportunidad.



Marie-Claire Lambrechts - Investigadora, estudiante de doctorado; KU Leuven, Universidad de Lovaina - Centro de Medio Ambiente y Salud; VAD, Flamemish Expertise Center Alcohol y otras drogas: coordinador del sector de trabajo



Lode Godderis - Profesor Titular de Medicina Ocupacional; KU Leuven, Universidad de Lovaina - Centro de Medio Ambiente y Salud; IDEWE, Director de Investigación y Desarrollo del Servicio Externo de Prevención y Protección en el Trabajo.