

¿Por qué se deben emprender acciones de promoción de la salud entre los trabajadores?

Mercedes Sanchis Almenara,
Laura Martínez Gómez,
Marta Valero Martínez,
José F. Serrano Ortiz,
Raquel Marzo Roselló,
Raquel Ruiz Folgado

Instituto de Biomecánica (IBV). Universitat Politècnica de València. Edificio 9C. Camino de Vera s/n. (46022) Valencia. España

Está demostrado que la promoción de la salud en el trabajo reduce la accidentabilidad y las enfermedades, especialmente las crónicas, lo que disminuye la inversión para el cuidado de las mismas. Es por ello que cada vez más las empresas ponen en marcha acciones para el fomento de hábitos de vida saludables entre los trabajadores. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, por un lado, la selección de las acciones a emprender debe basarse en un diagnóstico inicial del bienestar de los trabajadores; y, por otro lado, se debe realizar un seguimiento periódico con el fin de identificar si el diseño de la acción ha sido adecuado para alcanzar el objetivo fijado y, en cualquier caso, siempre teniendo en cuenta los medios económicos y materiales de los que dispone la empresa.

INTRODUCCIÓN

La OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Este estado de bienestar permite a las personas desarrollar sus actividades con un rendimiento adecuado, por lo que en el ámbito laboral resulta de interés contar con trabajadores saludables. Las empresas son cada vez más conscientes de ello, por lo que ya no se considera suficiente evitar que los trabajadores sufran accidentes o enfermedades, sino que, cada vez más, las compañías ponen en marcha acciones que fomenten la salud de su plantilla.

Estudios realizados por la *European Network of Workplace Health Promotion* (ENWHP) muestran que la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) tiene un importante retorno de la inversión (ROI):

- Cada euro invertido en programas de PST genera un retorno de inversión de entre 2,5 y 4,8 euros en reducción de absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en disminución de costes de enfermedad.
- Reduce el presentismo, es decir, el hecho de acudir al trabajo enfermo y de no rendir como cuando se está sano, que puede llegar a ser del 33% o más.
- Disminuye los costes de la seguridad social, al reducir los costes sanitarios hasta un 26,1%, las incapacidades temporales o permanentes, las pensiones, etc.

Además del ROI, debe tenerse en cuenta la importancia del VOI (Valor de la Inversión), que engloba aspectos relacionados con la vertiente emocional de los trabajadores. En este sentido, según la ENWHP, las acciones orientadas a la promoción de la salud aumentan la satisfacción de las personas en su puesto de trabajo, mejora el sentimiento de pertenencia y la implicación de la plantilla, además de que la imagen de la empresa se ve fortalecida.

Por tanto, resulta obvio que emprender acciones que fomenten la salud entre los trabajadores supone una oportunidad para las empresas.

En este sentido, desde el Instituto de Biomecánica (IBV) se ha puesto en marcha un servicio para ayudar a las empresas en la implantación de programas de promoción de la salud a partir de un diagnóstico del estado del bienestar de los trabajadores y teniendo en cuenta las capacidades con que cuenta cada compañía para emprender este tipo de acciones.



Figura 1

Persona realizando estiramiento en un ambiente de oficina.



METODOLOGÍA EMPLEADA

Para la puesta en marcha de programas de promoción de la salud desde el IBV seguimos los pasos mostrados a continuación:

1. Diagnóstico del bienestar de los trabajadores

El primer paso para emprender acciones que fomenten la salud de los trabajadores es conocer el punto de partida, es decir, el estado de bienestar de los trabajadores y sus hábitos de vida. Esto permite identificar, por un lado, qué tipo de acciones deben ponerse en marcha y, por otro, qué acciones priorizar basadas en el impacto que puede tener sobre su salud y bienestar la no puesta en marcha de una acción concreta. En esta línea, por ejemplo, la identificación de problemas musculoesqueléticos en trabajadores de una misma línea de trabajo puede indicar riesgos ergonómicos no resueltos, por lo que la empresa debería priorizar acciones de este tipo con el objetivo de reducir el riesgo de absentismo por trastorno músculo-esquelético.

Con el objetivo de realizar un diagnóstico inicial, desde el IBV se ha desarrollado una metodología a partir de encuestas validadas que cubren los siguientes pilares del bienestar:

a. **Bienestar desde una perspectiva genérica**: con el objetivo de recopilar información relacionada con el bienestar físico, emocional, calidad del sueño y salud percibida de los trabajadores.

b. **Estilos de vida**: el objetivo de este bloque es conocer los estilos de vida de la plantilla, de forma que, en caso de ser necesario, se puedan emprender acciones para mejorar su estilo de vida en relación a la actividad física, la alimentación, el consumo de tabaco o alcohol y la higiene del sueño.

c. **Entorno laboral**: este apartado permite recopilar información sobre el entorno físico del puesto de trabajo, aspectos de organización y motivación, conciliación, gestión de la edad y grado de satisfacción con el trabajo.

Además, debe tenerse en cuenta que es necesario conocer la realidad de la empresa a la hora de realizar propuestas de programas a implementar, ya que se deberán valorar aspectos como el tamaño de la empresa, medios de los que dispone, etc.

El diagnóstico incluye un total de 50 indicadores que se comparan con resultados de la media nacional y de empresas del mismo sector económico que la empresa, con el objetivo de que ésta pueda tener orden de magnitud del margen de mejora del bienestar de sus trabajadores.

2. Puesta en marcha de acciones

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta y los medios de que dispone la empresa, desde el IBV se priorizan acciones a poner en marcha en base a la necesidad de mejora de aspectos más críticos desde el punto de vista de la salud y/o el bienestar de la plantilla (por ejemplo, acciones orientadas a la disminución del riesgo de accidente cardiovascular de un grupo de trabajadores concreto). En esta línea, se pueden valorar diferentes tipos de acciones:

- Formación en hábitos de vida saludable (actividad física, alimentación, higiene del sueño, etc.).

- Acciones orientadas a la reducción del sedentarismo entre los trabajadores (retos deportivos, clases dirigidas, descuentos en gimnasios, etc.).
- Acciones orientadas a fomentar una alimentación saludable (menús saludables en las cantinas, recetas de "*tupper* saludable", etc.).
- Evaluación de riesgos ergonómicos y rediseño de puestos de trabajo.
- Acciones orientadas a la mejora de la salud emocional (*mindfulness*, conciliación, organización del trabajo, etc.).

3. Evaluación de las acciones emprendidas

La puesta en marcha de programas de promoción de la salud debe incluir la identificación de indicadores y la periodicidad de evaluación con el fin de poder valorar si se está en vías de alcanzar el objetivo buscado o es necesaria una reorientación de alguna de las acciones emprendidas.

En dicha evaluación se incluyen aspectos relacionados tanto con la salud y el bienestar de los trabajadores, como aspectos económicos (relacionados tanto con el coste de la puesta en marcha de los programas de promoción de la salud como de ausencias por enfermedad) y de rotación de personal, que permitirán a la empresa conocer el impacto que tanto en los trabajadores como en sus cuentas tienen las iniciativas de promoción de la salud puestas en marcha.

Figura 2

Actividad física realizada en un entorno laboral





La figura 3 muestra, de forma esquemática, los pasos a seguir para la puesta en marcha y seguimiento de un programa de promoción de la salud.

Figura 3

Esquema para la puesta en marcha y seguimiento de un programa de promoción de la salud en la empresa.

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LAS EMPRESAS

El Instituto de Biomecánica ofrece **soluciones** innovadoras avaladas por 40 años de experiencia que permiten a la empresa promover hábitos de **Vida Saludable** entre sus trabajadores.

DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Procedimientos adaptados a cada empresa para obtener la siguiente información:

- Estado de salud real de los trabajadores.
- Trastornos musculoesqueléticos. diagnosticados.
- Estado de salud percibido.
- Dolores musculares y/o articulares.
- Hábitos (alimentación, actividad física, descanso).
- Riesgos psicosociales.
- Etc.

Agrupación de la información por:

- Edad.
- Sexo.
- Departamento/Área/Línea.
- Antigüedad en la empresa.
- Puesto de trabajo.
- Antigüedad en el puesto.
- Etc.

IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACCIONES A LLEVAR A CABO

A partir de los resultados de las encuestas identificamos y priorizamos las acciones a emprender para lograr Empresas Saludables:

- Tipo de acción a llevar a cabo (formación en hábitos de vida saludables, programas de actividad física, evaluación y rediseño de puestos de trabajo, etc.).
- Trabajadores sobre los que actuar (sexo y/o grupo de edad concretos, departamentos, personas que ocupan un mismo puesto, etc.).

La priorización se lleva a cabo teniendo en cuenta la gravedad del problema detectado y la facilidad de implementación de la acción.



DEFINICIÓN DE LAS ACCIONES SEGÚN ORDEN DE PRIORIZACIÓN

A partir de las acciones identificadas, las tipologías de acciones a llevar a cabo y los grupos sobre los que actuar, definimos un plan de acción de puesta en marcha atendiendo a la priorización de las mismas.

Dicho plan incluye tanto la duración de cada una de las acciones como el coste que puede suponer para las empresas su implantación.

SELECCIÓN DE LAS VARIABLES A MONITORIZAR Y OBJETIVO A LOGRAR

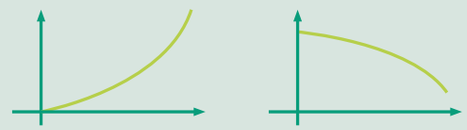
Definimos las variables a monitorizar en cada una de las actuaciones propuestas, así como los diferentes objetivos a lograr.

Identificamos además la periodicidad de dicha monitorización teniendo en cuenta la variable a analizar.

PUESTA EN MARCHA DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD PRIORIZADOS

EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES EMPRENDIDAS

A partir de las variables y la periodicidad definidas, se evaluará el efecto de las acciones emprendidas de forma que sea posible reorientarlas en caso de que el efecto no sea el esperado; o darlas por finalizadas en caso de que el objetivo haya sido alcanzado.



¿Se ha conseguido el objetivo marcado?

No

Sí

REDEFINICIÓN DE LA ACCIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la monitorización, redefinimos la acción emprendida para alcanzar el objetivo marcado inicialmente.

PUESTA EN MARCHA DE LA ACCIÓN REDEFINIDA

IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

CONCLUSIONES

Tal y como han demostrado diferentes estudios, emprender programas de promoción de la salud en las empresas supone una ventaja competitiva ya que mejora la implicación de los trabajadores, su satisfacción en el trabajo y por tanto su productividad. Además, se ha demostrado que el retorno de la inversión a largo plazo es positivo, por lo que parece obvio pensar que no poner en marcha este tipo de acciones supone una pérdida de oportunidad para las compañías.□

Agradecimientos

Parte del conocimiento necesario para el desarrollo de la línea de actividad que el IBV lleva a cabo relacionada con la promoción de la salud en el trabajo se ha generado como consecuencia de los proyectos:

- FITWORK: "Good practices to develop physical activity programs at work" Ref. 2016-3600/001-001 Submission number: 579903-EPP-1-2016-2-ES-SPO-SCP. Apoyado por la Unión Europea a través del programa Erasmus+.

- BIENLABOR: "Mejora de la competitividad de las empresas a través de la evaluación del bienestar de los trabajadores" Proyecto financiado por el IVACE en el marco del programa de ayudas dirigidas a centros tecnológicos de la ComunitatValenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas para el ejercicio 2017, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en un porcentaje del 50% a través del Programa Operativo FEDER de la ComunitatValenciana 2014-2020. Ref. IMDEEA/2017/93.

GENERALITAT VALENCIANA

IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa

