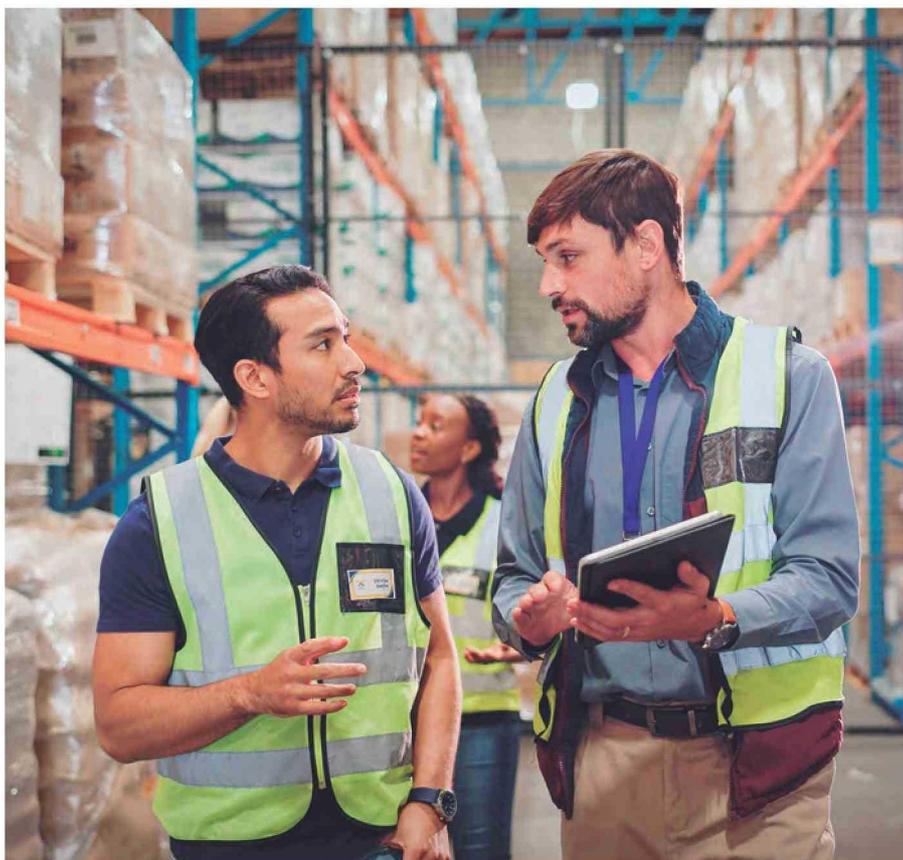


LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES ES UNA DE LAS ÁREAS MÁS IMPORTANTES PARA QUIENES SE ENCARGAN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. AQUELLAS EMPRESAS CON MAYOR CULTURA EN ACCIONES DE SALUD Y SEGURIDAD YA HAN COMPRENDIDO, DESDE HACE ALGÚN TIEMPO, LA IMPORTANCIA Y RELEVANCIA DE OFRECER ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES.

SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA: CÓMO LOS EQUIPOS DE SALUD POTENCIAN EL ÉXITO EMPRESARIAL



Los profesionales de la salud tienden a tener una perspectiva "cualitativa" sobre los cuidados de salud. Los gerentes y tomadores de de-

cisiones tienden a tener una visión más "cuantitativa" sobre los resultados de las acciones de bienestar en los entornos laborales. El famoso retorno sobre la inversión (ROI, por sus siglas en inglés)

es una métrica que fue tomada de otras áreas de la administración y que puede cuantificar algunas de las aristas de los resultados de esas acciones de salud en las empresas.

La literatura especializada es rica en estudios sobre el ROI en programas de bienestar. Los resultados son variados, lo cual es esperable considerando que las organizaciones tienen poblaciones con diferentes características epidemiológicas, etarias y socioculturales además de otras variables, como el tiempo de implementación de los programas, la adhesión de los empleados, la elección de los parámetros de resultados y varias otras.

Una revisión sistemática publicada en el American Journal of Preventive Medicine recopiló 25 estudios para verificar el ROI de programas de bienestar dirigidos a la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT). Los investigadores realizaron una búsqueda de publicaciones que incluyeran los resultados de intervenciones en al menos uno de los cuatro factores modificables relacionados con el riesgo de ECNT: actividad física, alimentación saludable, cese del tabaquismo y consumo de alcohol (aunque este último es objeto de la reciente discusión sobre si existe o no una dosis segura de alcohol, pero este es un tema para otro artículo).

Solo dos textos cumplieron con el criterio de los autores, los cuales consideraron que tenían un alto rigor metodológico y menor riesgo de sesgo de selección. En la síntesis de estos dos artículos, no se encontraron evidencias de un ROI positivo a corto plazo.

Este resultado puede frustrar a algunos (sobre todo a quienes trabajamos en salud ocupacional), pero debe ser visto con cautela. El primer punto es que los estudios de ROI deben ser analizados para poblaciones específicas: lo que funciona para su empresa, puede no ser aplicable a otra. En segundo lugar, situaciones especiales relacionadas, por ejemplo, con el mercado de salud local, como los costos asistenciales, el nivel de servicio y la

gestión de la salud poblacional en sus diversos aspectos, deben ser considerados. Otro punto, que para mí es esencial en este análisis, es que los programas de salud en general no tienen resultados a corto plazo, mucho menos cuando hablamos de enfermedades crónicas, que, como su nombre indica, tienen un largo tiempo de evolución y desarrollo y están influenciadas por diversos otros factores individuales y ambientales.

Mantener buenos hábitos de salud implica varios elementos: la percepción y el conocimiento del individuo sobre las mejores elecciones diarias en su vida (como alimentación y actividad física, por ejemplo), la regularidad y constancia de esos comportamientos, el tiempo destinado a estos hábitos saludables y el acceso a los recursos necesarios para mantenerse sano. Considerando que el trabajo ocupa gran parte del día, ¿cuál



Dr. Renzo Ragni
Salud Ocupacional
y Medicina Laboral

será la influencia de los cambios en el trabajo sobre nuestros comportamientos relacionados con el cuidado de la salud?

El trabajo y la vida son elementos muy relacionados. Podemos consensuar el concepto de equilibrio entre vida y trabajo y establecer esta integración como un pilar fundamental para las personas y para las corporaciones. Entre otras cosas, el trabajo nos proporciona un sentido de pertenencia, propósito e identidad.

Investigadores evaluaron a empleados que pasaron por algún cambio en la organización del trabajo y cómo esto impactó en la forma en que cuidaban su salud. Aquí no se trata de cambios en los riesgos específicos relacionados con exposiciones en el entorno de trabajo, sino de la influencia de alteraciones en la rutina laboral sobre las elecciones y hábitos de cada individuo.

Los cambios organizacionales estaban relacionados con algún tipo de sobrecarga de trabajo, como aumento de responsabilidades, de horario, turno o del tipo de trabajo. Se aplicaron instrumentos para cuantificar la percepción de cada trabajador sobre estas sobrecargas y para hacer un seguimiento de los hábitos alimentarios, de actividad física y del sueño.

Los resultados mostraron que las sobrecargas de trabajo modificaban (para peor) los comportamientos de cuidado de la salud en las primeras semanas. Sin embargo, en un periodo de tiempo de dos meses, los hábitos y estilo de vida regresaban al patrón previo y allí se estabilizaban. Estos datos indican que el trabajo influye en el estilo de vida a corto plazo, pero nuestra tendencia es mantener el nivel de cuidado con la salud previo, sea este bueno o malo.

Los equipos de salud y líderes deben estar atentos para seguir y educar a los traba-

jadores sobre sus hábitos y estilo de vida. El trabajo puede ser parte del problema, pero nuestras decisiones y actitudes son determinantes para la prevención de diversas enfermedades.

Por lo tanto, aunque los resultados de estos estudios puedan ser desalentadores en un análisis rápido, refuerzan el principio básico de que los programas de salud deben ser consistentes, bien planificados, bien ejecutados y formar parte de la construcción de la cultura de salud en las organizaciones. Las soluciones mágicas y los atajos no sirven para muchas áreas de la vida; tampoco para los programas de salud serios.

Es por esto que como organizaciones tenemos la responsabilidad de atacar aquellos puntos que, por su origen, sí se encuentran en nuestras manos (por ejemplo, los riesgos de salud inherentes a las tareas, productos y materias primas que utilizamos en nuestras operaciones).

Ya sabemos que hay una parte de esta ecuación, que es multifactorial, que no podemos controlar del todo (pero que sí podemos mitigar, pensando en el mediano y largo plazo, mediante programas preventivos serios y profesionales, con un assessment previo para que estas acciones sean "hechas a la medida"), pero es precisamente esta otra parte, la de los riesgos de salud laborales, la que debe ser nuestra prioridad, pensando en la seguridad y en la salud de nuestros colaboradores.

Tomar la responsabilidad como organizaciones de identificar, cuantificar y evaluar estos riesgos de salud, no solo representan la posibilidad de conocer profundamente nuestros procesos operativos, sino también de tener un control sobre esta variable que en múltiples estudios revela que con una correcta gestión, permiten optimizar procesos, evitar accidentes, disminuir el ausentismo y generar un mayor bienestar en nuestros colaboradores, configurando una premisa que es antigua y conocida, pero no menos cierta, la de que "un colaborador que se siente cuidado, trabaja mejor".

Por esto, la legislación chilena nos exige tener un cumplimiento mínimo de requisitos legales sobre estos riesgos de salud laborales, pero que desde la experiencia en salud ocupacional en empresas y corporaciones con una cultura avanzada establecida en estos temas y, por que no decirlo, con sus orígenes en legislaciones más estrictas (como EEUU y Europa), sabemos que no es suficiente ni actual (lo que establecen la ley 16.744 y el DS 594, también son temas para otro artículo en este espacio) y es por esto que su gestión y sus resultados positivos, dependen de una profesionalización del área, permitiendo un control y gestión de estos riesgos que en definitiva, tenga resultados positivos cuantificables con un ROI alto, a diferencia de las cuestiones de salud que no son parte de estos riesgos y que analizamos en la primera parte de este texto.

Teniendo lo anterior como antecedente, la integración de equipos de salud en las empresas no solo es un acto de responsabilidad social, sino también una estrategia clave para el bienestar y el éxito a largo plazo de las organizaciones. Cada vez más, las empresas reconocen que el bienestar de sus empleados es crucial para mantener altos niveles de productividad y retención del talento. Por lo tanto, contar con un equipo especializado en salud laboral es una inversión inteligente que genera beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa misma.

Además, los equipos de salud en las empresas juegan un papel crucial en la gestión del estrés laboral, uno de los factores más dañinos para la salud física y mental de los empleados. Las empresas que cuentan con equipos de salud capacitados pueden ofrecer asesoría sobre técnicas de manejo del estrés, mindfulness, y otras herramientas que mejoren la resiliencia de los empleados frente a las presiones diarias. Esto no solo ayuda a reducir los índices de agotamiento y ansiedad, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más armónico y colaborativo.

Por otro lado, tener un equipo de salud dentro de la organización también fortalece

la imagen corporativa. Las empresas que demuestran un compromiso tangible con la salud de sus empleados son vistas como lugares de trabajo atractivos para el talento, especialmente por las generaciones más jóvenes, que valoran mucho el equilibrio entre vida personal y profesional. Además, un entorno saludable y seguro, aumenta la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, lo cual se traduce en una mayor productividad, menor rotación y menos días de ausentismo, como hemos ya establecido previamente.

Las políticas internas de salud ocupacional también ayudan a las empresas a cumplir con las normativas de salud y seguridad vigentes, lo que puede prevenir costosos litigios y sanciones legales. En Chile y en otros países de la región, la ley exige que las empresas implementen ciertos protocolos de salud y bienestar para proteger a sus empleados, y tener un equipo especializado permite cumplir con estos requisitos de manera efectiva. Los equipos de salud también pueden llevar a cabo auditorías periódicas de salud y seguridad, asegurándose de que el lugar de trabajo esté alineado con las mejores prácticas y normativas internacionales.

Además, la prevención es siempre más rentable que la cura. Los programas de salud preventiva gestionados por profesionales dentro de la empresa pueden reducir significativamente los costos asociados con el tratamiento de enfermedades crónicas y problemas de salud relacionados con el trabajo, como trastornos musculoesqueléticos o problemas de salud mental.

Al promover una cultura de salud y bienestar, las empresas pueden reducir la probabilidad de que los empleados se enfrenten a enfermedades graves, lo que disminuirá las solicitudes de bajas laborales y, por ende, los costos asociados a las ausencias prolongadas. También es importante destacar que, al contar con equipos de salud dentro de las empresas, los empleados pueden acceder a atención médica de calidad de manera más eficiente. ■