

OPINIÓN

NUEVOS ESCENARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA EMPRESA

JERÓNIMO MAQUEDA BLASCO

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo- Instituto de Salud Carlos III

LA EVOLUCIÓN EN LA ÚLTIMA DÉCADA DEL SIGLO XX

La promoción de la salud en la empresa (PSE) constituye una de las principales estrategias en el proceso de mejora de la calidad de vida en el trabajo.

En las últimas décadas del siglo XX se produce una modificación en las coordenadas que enmarcan el escenario de intervención en PSE, la PSE se desplaza desde las acciones basadas en la educación, información o propaganda sanitaria, orientadas a la modificación de la conducta del individuo, hacia acciones integradas en la gestión empresarial orientadas a la creación de contextos o entornos saludables en cuya construcción se combinan, estrategias corporativas, de organización de recursos, de prevención de riesgos y de información y educación para la salud.

Para la PSE se abren retos importantes tales como su incorporación a políticas y estrategias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su incorporación a Sistemas de Calidad reinterpretando su papel en aspectos como liderazgo, alianzas, desarrollos y evaluación basada en el impacto y los resultados.

La *Oficina de Prevención de Enfermedades y Promoción de la Salud del Departamento de Salud y Recursos Humanos* de Estados Unidos, introduce en su informe *Healthy Work Force 2010*, al hablar de promoción de la salud, el término de anglosajón de "*Comprehensive*" indicativo extensión o exhaustividad (1).

Esta Oficina desarrolla una propuesta de programa de PSE que incluye cinco elementos básicos en el que la Educación para la Salud comparte espacio con elementos como: ambiente físico, soporte social, integración en las políticas globales de la empresa, etc.

La estrategia que propone, está dirigida a fomentar una cultura corporativa saludable y una mejora del entorno de trabajo. Bajo esta estrategia, las actividades dirigidas a promover una conducta saludable del trabajador no deben ser independientes de las pautas y normas existentes en la organización.

L. Makrides en su artículo "*The Case for Workplace Health Promotion*", publicado en 2004 en la Revista de la Sociedad Canadiense de Readaptación Cardíaca, define el concepto de "*Comprehensive Health Promotion*" como "*La Estrategia para preservar y mejorar la salud del trabajador basada en el esfuerzo combinado de empresarios y trabajadores para crear una cultura de gestión saludable que apoye el esfuerzo de los trabajadores en la adopción de hábitos saludables*". (2)

Para el *Centro de Promoción de la Salud de la Universidad de Toronto*, el desarrollo de la PSE implica el establecimiento de un programa de actividades sostenible que refleje tanto las prioridades de los trabajadores como de la organización, orientado hacia los factores que afectan al bienestar de los trabajadores, este Centro vincula la efectividad de estos programas a su desarrollo desde una perspectiva corporativa (3).

La nueva orientación de la PSE, que supone la traslación de los principios de actuación sobre el individuo a la actuación sobre las organizaciones, no responde exclusivamente a una interpretación o reinterpretación anglosajona. En nuestro contexto europeo la *Red Europea de Promoción de la Salud en la Empresa* en la llamada Declaración de Luxemburgo (4) va más allá e introduce a la Sociedad en su conjunto como actor activo en la promoción de la salud en el entorno de trabajo definiendo la Promoción de la Salud como: "*Los esfuerzos combinados de empresarios, trabajadores y sociedad para la mejora de la Salud y bien estar en el trabajo*", y pro-

pone la extensión del ámbito de la promoción de la salud a: la Mejora de la organización del trabajo, la Mejora del ambiente de trabajo, una activa participación de los trabajadores en las actividades de Salud y el fortalecimiento del desarrollo personal.

Existe, por lo tanto, un consenso entre las instituciones que trabajan en el ámbito de la PSE a la hora de establecer las coordenadas en las que debe enmarcarse la estrategia de intervención en promoción de la salud: Estilos de Vida Saludables, Ambientes de Trabajo Saludables y una Organización saludable del trabajo.

La ventaja de este abordaje integral en la puesta en práctica de actividades de PSE en términos de reducción del riesgos y balance coste- beneficio ha sido puesto de manifiesto en diferentes trabajos, Graham Lowe en su artículo *"The dollars and sense of health promotion"* (5) pone de manifiesto que el retorno monetario de un programa de entrenamiento físico puede multiplicarse por cinco es decir, pasar de una relación coste- beneficio de 1,15 dólares a una relación de 5,52 dólares, si se acompaña de medidas organizativas.

L. Duxbury evidencia una disminución en las cifras de absentismo cuando existe un programa de conciliación entre vida familiar y laboral, disminuyendo este absentismo de 13,2 días por trabajador/año a 5,9 días por trabajador/ año (6).

Marmot MG identifica un incremento de un 50% en el riesgo de sufrir enfermedades cardiacas entre trabajadores con un bajo nivel de participación en la organización de su trabajo (7).

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El modelo de Promoción de la Salud en la empresa que surge a finales de los noventa tiene valores y principios próximos a estrategias empresariales innovadoras como la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La Comisión Europea en su *Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas de 2001* (8) define la RSC como: *"Integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores."*, como parte de su desarrollo establece claramente un desarrollo interno que supone un compromiso de progreso en materia de gestión de Recursos Humanos en la gestión de la Seguridad

y Salud en el Trabajo, más allá de la normativa exigible.

Este aspecto es objeto de desarrollo en el informe 210 de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo sobre la RSC y la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este informe se propone una nueva definición de Salud en el Trabajo (9): *"La salud no es sólo eliminar o mantener bajo control los riesgos, es también una condición activa del comportamiento de las personas que inspira determinación, creatividad y confianza entre directivos y trabajadores"*.

La finalidad es por lo tanto valorizar las condiciones de trabajo y consecuentemente la calidad de vida en el trabajo como valores propios de la empresa y que la empresa pueda presentar a la Sociedad como muestra de su compromiso, como parte del denominado triple balance (Económico- Medioambiente- Sociedad) sus resultados en mejora de calidad de vida de sus propios trabajadores.

Este aspecto representa el punto de encuentro entre el modelo de PSE promovido desde la Red Europea PSE y las políticas de RSC. El compromiso de progreso en Seguridad y Salud en el Trabajo se vertebra entorno a planteamientos de Promoción de la Salud.

La PSE debe estar, por lo tanto, basada en un análisis de las necesidades de salud en la empresa, planificarse con criterios de participación de los trabajadores o sus representantes, perseguir la mejora de las condiciones de vida en el trabajo y las conductas saludables del trabajador e integrarse en las prácticas de gestión en todos los niveles de la empresa.

Dentro de las recomendaciones que la Red Europea de PSE incluye en su informe *Healthy Employees in Healthy Organisations : Recommendations for promoting Workplace health actions* (10) son especialmente destacables las recomendaciones siete y ocho, por dirigirse más hacia acciones de gobierno que a las empresa o trabajadores.

"Las agencias nacionales responsables de la PSE deben desarrollar Proyectos Pilotos para la implimentación de la PSE. Estos deben centrarse en la investigación de necesidades para el desarrollo de métodos y herramientas de la PSE (especialmente en PYMEs), la diseminación de la información sobre buenas prácticas y la evaluación de beneficios e impacto. Se debe llamar la atención de estas agencias de asegurar la máxima participación posible de los colectivos interesados."

Se deben desarrollar a nivel nacional Sistemas de Información al objeto de establecer políticas basadas en la evidencia.

Estos sistemas deben basarse en indicadores del estado de las actividades de promoción de la salud en el trabajo, evaluación de resultados (impacto económico y de salud) y deben considerar los indicadores propuestos por la Nueva Estrategia Europea de Salud Pública de la UE-2001".

Este planteamiento, que se realiza desde una perspectiva Europea entorno a los requisitos para el desarrollo con éxito de acciones de PSE, es muy similar al establecido por el *American Productivity and Quality Center* (11), que pone de manifiesto la necesidad de un consenso corporativo sobre la influencia de la mejora de la calidad de vida en el trabajo, sobre los resultados empresariales de productividad y ahorro de costes, el desarrollo de estudios de evaluación y la necesidad de que la actividad se realice desde una perspectiva de equipo de trabajo con alta motivación y fuerte liderazgo.

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y CALIDAD

Los modelos de Calidad han contribuido también al progreso de la PSE, en este sentido la Red Europea de PSE en su informe *Quality Criteria for Workplace Health Promotion* (12) adapta el modelo de la Fundación Europea de Gestión de la Calidad (EFQM) y define seis criterios de calidad con un total de veintisiete indicadores de los cuales veintitrés evalúan factores facilitadores y cuatro están dirigidos a la evaluación de resultados.

La revisión de las actuaciones de PSE, con criterios del modelo EFQM, abre una oportunidad para identificar las debilidades y fortalezas de la PSE en cuestiones tan relevantes como Liderazgo, es decir en que medida los valores de liderazgo en la empresa identifica y reconoce la relevancia estratégica de una mejora de las condiciones de trabajo, o en que medida existe un liderazgo desde los responsables de la prevención para generar equipos de profesionales.

Junto al liderazgo, la estrategia de alianzas tiene un valor relevante en la actuación en PSE, el mapa de alianzas incluye tanto departamentos de la propia empresa como con entidades externas a la empresa, universidad, centros públicos, etc., estas alianzas son un buen medio para dar a conocer y visibilizar la importancia de que contribuyan de la actuación preventiva.

En cualquier caso, buena parte de la credibilidad y de la acreditación de las actuaciones de la PSE, como estrategia útil desde el punto de vista corporativo es la evaluación de los resultados y del impacto por encima de la evaluación de la actividad.

Es decir, el desarrollo de análisis costes beneficio (ACB) y valoración de eficacia y efectividad y evaluación de impacto en términos intangibles como mejora de la satisfacción, clima laboral, etc.

BIBLIOGRAFÍA

(1) U.S. Department of Health and Human Services, Office of Disease Prevention and Health Promotion Statement; Healthy Work Force 2010: An essential Health Promotion Sourcebook for Employer Large and Small. © Partnership for Prevention, 2001.

(2) Lydia Makrides. The Case for Workplace Health Promotion. *Newsbeat*. 2004;12 (1): 1-6.

(3) University of Toronto. Comprehensive Workplace Health Promotion: Making "Cents" of a Good Idea. [monografía en Internet]. Toronto: University of Toronto, Centre for Health Promotion, Health Communication Unit; 2004 [acceso 2 de noviembre de 2006]. Disponible en: http://www.thcu.ca/workplace/documents/business_case_WEB_SITE_FINAL.pdf.

(4) European Network of Workplace Health Promotion: The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union [monografía en Internet]. Essen: European Network of Workplace Health Promotion; 2005 [acceso 2 de noviembre de 2006]. Disponible en: http://www.enwhp.org/download/Luxembourg_Declaration_June2005_final.pdf.

(5) Graham Lowe. The dollars and sense of health promotion: Canadian HR Reporter [Revista en Internet] 2002 [acceso 2 de noviembre de 2006]; September 23. Disponible en: <http://www.hrreporter.com>.

(6) Duxbury L; Higgins C; Coghil D. Seeking Working- life Balance. [monografía en Internet]. Québec: Publication Centre Human Resources Development; 2003 [acceso 2 de noviembre de 2006]. Disponible en: <http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/wlb/pdf/Voices.pdf>.

(7) M.G. Marmot, H. Bosma, H. Hemingway, E. Brunner, S. Stansfeld. Contribution of job control and other risk factor to social variation in coronary heart diseases incidence. *The Lancet*. 1997;350: 235- 239.

(8) Comisión de las Comunidades Europeas; Libro Verde: Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las empresas. Bruselas 2001 COM (2001) 366 final.

(9) European Agency for Safety and Health at Work. Corporate social responsibility and safety and health at work. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work ; 2004.

(10) European Network of Workplace Health Promotion: Healthy Employees in Healthy Organisations : Recommendations for promoting Workplace health actions [monografía en Internet]. Essen: European Network of Workplace Health Promotion; 2001 [acceso 2 de noviembre de 2006]. Disponible en: http://www.enwhp.org/download/recommendations_for_promoting_wha.pdf.

(11) American Productivity and Quality Center: Corporate Health Promotion [sitio web]. Houston: American Productivity and Quality Center; 1999 [acceso 2 de noviembre de 2006]. Disponible en: http://www.apqc.org/portal/apqc/ksn?paf_gear_id=contentgearhome&paf_dm=full&pageselect=include&docid=112565.

(12) European Network of Workplace Health Promotion: Quality Criteria for Workplace Health Promotion [monografía en Internet]. Essen: European Network of Workplace Health Promotion; 1999 [acceso 2 de noviembre de 2006]. Disponible en: http://www.enwhp.org/download/quality_criteria.pdf.