

## Estrategias Globales de Salud en el lugar de Trabajo: Ubicar programas adecuados, factor clave para el éxito

Julie Meyer<sup>1</sup>, Marianella Herrera Cuenca<sup>2</sup>

**Resumen:** Las empresas, están pagando un costo elevado por las enfermedades crónicas que afectan a sus empleados. En el pasado esto se encontró limitado al mundo industrializado, sin embargo las enfermedades no transmisibles se encuentran en aumento en forma global. Los programas de bienestar son soluciones a esta situación. Durante el año 2003, la Organización Mundial de la Salud inició una revisión para evaluar los resultados de las intervenciones relativas al estilo de vida en los lugares de trabajo. Se observaron resultados con reducción de un 25-30% de del ausentismo laboral y en costos médicos en 3 años y medio. El programa Unilever Lamplighter arrojó un 40% de descenso en el número de empleados de alto riesgo en algunas regiones y mejoró las actitudes de los empleados hacia el trabajo, menor predisposición a tomarse más tiempo de reposo durante sus problemas de salud, mejoras en el rendimiento laboral, menor susceptibilidad de afectarse por las presiones del trabajo y más dispuestos a practicar conductas saludables. El Programa IC Health en India, reclutó a 20000 empleados de 10 compañías en 10 regiones. La intervención se realizó durante 4 años e incluyó monitoreo clínico y programas de estilo de vida. Los resultados mostraron una reducción en los factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares en tanto que en el grupo control incrementaron. Pensando hacia el futuro, los programas deben incluir pruebas en el retorno de la inversión, información localizada, uso de la tecnología y apoyo ambiental para realizar una diferencia en la salud de los empleados globales. *An Venez Nutr 2013; 26(1): 23 - 25.*

**Palabras clave:** Empleados, lugar de trabajo, ausentismo laboral, Enfermedades crónicas.

### Global workplace wellness strategies: Localizing programs is key ingredient for success

**Abstract:** Global employers are paying a steep cost for the chronic conditions afflicting their employees. Once limited to only industrialized nations, non-communicable diseases such as diabetes, cardiovascular disease and certain cancers are global. Workplace wellness programs are a key solution and corporations are taking notice. In 2003, the World Health Organization conducted a review to determine the outcomes of physical activity and diet-related workplace interventions. Comprehensive programs resulted in a 25-30% reduction in medical and absenteeism costs in approximately three and a half years. Two examples demonstrate effective programs on local and global level. The Unilever Lamplighter program saw a 40 percent drop in the number of high-risk employees in some regions, and improved attitude as employees felt more engaged in their work, less likely to take time off work due to health problems, able to perform better in their job, less likely to be adversely affected by pressure at work and more likely to practice healthy behaviors at work. The IC Health program in India engaged 20,000 employees of ten different companies in ten different regions. The intervention lasted four years and included clinical monitoring and lifestyle programs. Results showed it worked with risk factors including body weight, waist circumference, blood pressure, serum cholesterol and glucose levels decreasing in the intervention group while the same risk factors in the control group increased. Moving forward, key program elements must include proof of return on investment (ROI), localized information, use of technology and environmental support to make a difference in the health of global employees. *An Venez Nutr 2013; 26(1): 23 - 25.*

**Key words:** Employees, workplace, absenteeism, chronic diseases.

### Introducción

Las empresas, a nivel global están pagando un alto costo debido a las condiciones crónicas que afectan a sus empleados. En el pasado esto se limitó a las naciones industrializadas, sin embargo, las enfermedades no transmisibles, como la diabetes, enfermedades cardiovasculares y ciertos tipos de cáncer están mostrando sus consecuencias negativas

en las poblaciones trabajadoras de las naciones en vías de desarrollo. Valores de glicemia sérica elevada, circunferencia de cintura por encima de las referencias, alteraciones en el metabolismo de los lípidos y obesidad son una preocupación en todo el mundo. ¿Cuál es el número que estas empresas están pagando por las condiciones crónicas de sus trabajadores? A nivel mundial, cuatro factores de riesgo incluyendo la obesidad, se estiman en costos que se ubican en la asombrosa cifra de \$ 2 billones de dólares en pérdida de productividad cada año (1). Y no sólo los empleadores sienten el ausentismo laboral como consecuencia de una

<sup>1</sup>Founder Eat Well Global, Inc. Brooklyn, NY USA

<sup>2</sup>CENDES, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Solicitar copia a: Marianella Herrera. E-mail manyma@gmail.com

enfermedad crónica, se enfrentan a “presentismo” con los empleados sintiéndose fatigados y enfermos en el trabajo, lo que resulta en la pérdida de productividad.

Dado lo anterior, los programas de bienestar en el lugar de trabajo son una solución clave, pero ¿cuál es un programa eficaz? Investigando retrospectivamente, podemos ver que la historia de los programas de bienestar en el lugar de trabajo es muy interesante. Empresas con sede en los Estados Unidos comenzaron a invertir en el bienestar de los empleados en los años 1970 y 80, junto con el aumento de la obesidad en el país. Los primeros programas eran muy básicos, ofreciendo servicios tales como dejar de fumar, membresías en gimnasios y las opciones más saludables en la cafetería. A menudo, estas funciones se realizaban desde fuera del departamento de recursos humanos, y no se les proporcionó el presupuesto adecuado para medir el éxito o fracaso de los programas. Además, estos programas fueron estadounidenses, ofreciendo a los empleados globales poco más que los materiales traducidos que pueden o no pueden haber sido relevantes para los empleados fuera de los Estados Unidos. Sin una inversión de la alta dirección plenamente dirigida para probar su valor, estos programas fácilmente decaen hasta eliminarse.

Ya para el comienzo del nuevo milenio, la cintura mundial aumentó de manera alarmante, tan rápido como las primas de seguro y el camino que se estaba recorriendo era cada vez más costoso. Las empresas finalmente comenzaron a tomar nota y en el año 2003, la Organización Mundial de la Salud (2) llevó a cabo una revisión para determinar los resultados de la actividad física y las intervenciones de los lugares de trabajo relacionados con la dieta y ejercicio. Los programas integrales resultaron en una reducción del 25-30% en costos médicos y el ausentismo en aproximadamente también en un lapso de tres años y medio. La OMS (Foro Mundial de la Salud, 2008) elaboró las guías para las empresas globales a seguir en el desarrollo de programas exitosos que incluyen:

- Establecimiento de metas y objetivos claros
- Vinculación de los programas a los objetivos de negocio
- Fuerte apoyo a la gestión
- La comunicación con los empleados en todo el proceso
- Programa de adaptación a las normas sociales y la construcción de apoyo
- Teniendo en cuenta los incentivos para mejorar la participación

De esta manera, con datos y evidencias sobre la el

beneficio en el costo/ bienestar corporativo y lo eficaz que puede ser, una segunda ola de programas se han extendido a través del mundo empresarial globalmente. Las características de estos programas son: deben ser simples, medibles, apoyados, sostenibles, incentivados y localizados. Los resultados de algunos de estos nuevos programas todavía no se han determinado ya que a menudo se necesitan varios años antes de que los resultados cuantificables estén disponibles. Sin embargo, los siguientes son dos ejemplos - uno multinacional y uno local - que demuestran lo eficaz que este tipo de programas pueden ser.

### **De lo global a lo local: Mejor salud= Más compromiso laboral**

El Programa Lamplighter de Unilever (3) es un programa de bienestar organizacional que fue diseñado para mejorar la salud y el bienestar de más de 35.000 empleados de Unilever en 46 países durante un período de seis a doce meses, centrándose en tres áreas principales: el ejercicio, la nutrición y salud mental. Con el apoyo de la alta dirección, el programa incluye una evaluación de salud con un profesional de la salud, un programa de mejora personalizado, herramientas de resistencia mental, dieta y programa de ejercicios y materiales de apoyo en línea gratis para los empleados por un período inicial de seis meses, con un seguimiento de más seis meses más tarde.

Si bien el programa se desarrolló a nivel mundial, se puso en marcha a nivel local, facilitando a los empleados el acceso a profesionales de la salud locales, materiales localizados y programas de ejercicios correspondientes a su ubicación. Los resultados del programa demostraron éxito. En Asia, el porcentaje de empleados de más alto riesgo en la salud se redujo a cinco por ciento cuando antes era del ocho por ciento después de los primeros seis meses, es decir una caída del 40 por ciento. La mejora más significativa en el programa fue la actitud del empleado hacia su salud en el trabajo, ya que los empleados se sienten más comprometidos en su trabajo, menos propensos a ausentarse del trabajo por motivos de salud, capaz de desempeñarse mejor en su trabajo, menos propensos a ser afectados negativamente por la presión en el trabajo y más propensos a practicar comportamientos saludables en el trabajo. (3)

### **La localización, incluso a nivel local**

Como se mencionó anteriormente, la carga de las enfermedades crónicas es cada vez más frecuente en los países en desarrollo. Un ejemplo muy claro y específico de esto es la India, donde la enfermedad cardiovascular no sólo es más prevalente que nunca, sino que es fatal

con más frecuencia que en los países industrializados. En 1999, se creó Salud IC – Iniciativa (3) (4) para la Investigación de la Salud Cardiovascular en los países en desarrollo - el cual es un programa conjunto del Foro Global de Investigación en Salud y la Organización Mundial de la Salud (OMS), diseñado para utilizar el lugar de trabajo como un factor clave de los cambios de estilo de vida para prevenir enfermedades cardiovasculares. (Federación Mundial del Corazón, el otoño de 2009)

El programa de Salud IC reclutó a 20.000 empleados de las diez empresas diferentes en diez regiones diferentes. (4) Aunque todos eran indios, cada compañía y de la región tenían diferentes idiomas, cultura y necesidades. Por ejemplo, el consumo de tabaco fue un tema clave en la región agrícola de Assam, mientras que los trabajadores de escritorio en Bangalore tuvieron un mayor énfasis en evaluar la presión arterial. Cada región tenía la facultad de elegir la mejor intervención para su población. Las tácticas incluyen sesiones individuales y grupales de orientación, “melas” (pantallas) de salud, concursos de cocina, clases de baile, carteles, folletos y videos.

La intervención duró cuatro años y los resultados mostraron que el programa IC Salud funcionó. Los factores de riesgo en el grupo de intervención, incluyendo el peso corporal, circunferencia de cintura, presión arterial, colesterol y niveles de glucosa disminuyeron todos, mientras que los mismos factores de riesgo en el grupo control aumentó. Además de los factores de riesgo, los participantes hicieron otros cambios saludables, tales como la reducción de la ingesta de sal, disminuyeron el consumo de tabaco, aumentaron la ingesta de frutas y verduras e incrementaron su actividad física.

### Una mirada hacia el futuro: ¿Qué viene después?

A medida que el enorme costo de las enfermedades crónicas afecta a la línea inferior de las corporaciones globales, se convertirá cada vez más clara la importancia de los programas de bienestar laboral que son eficaces en la mejora del rendimiento y el bienestar general de operaciones de la compañía, desde la sala de juntas hasta la planta de producción. El paso a la siguiente fase de soluciones de bienestar lugar de trabajo, algunos de los elementos clave del programa serán los siguientes:

- Retorno de la Inversión (ROI) - Estudios de referencia que determinan la eficacia de las estrategias de bienestar laboral están reportando que demostrar el valor de un programa es fundamental para su supervivencia.
- Localización de la información – mediante la asesoría de expertos locales para las intervenciones en el lugar y la personalización de la información, el

público local de relevancia aumenta y la adherencia a los programas también.

- Tecnología - Los teléfonos inteligentes son un método de entrega de información crítica relacionada con la salud y con el uso cada vez mayor de los mismos en todos los mercados, los métodos de bienestar laboral debe incluir un “bienestar en el bolsillo” de este tipo con mensajes de texto u aplicaciones con información de salud.
- Apoyo Ambiental – La integración de bienestar en el entorno de trabajo diario permite el cambio con poco o ningún esfuerzo. Algunos ejemplos incluyen la eliminación de golosinas o dulces con alto contenido de azúcar de las reuniones, ofrecer la opción de “bolas ergonómicas” en lugar de sillas o caminar en grupo para asistir a una reunión en lugar de tomar el elevador.

El tiempo que la población utiliza trabajando es mayor que casi cualquier otra actividad, incluyendo dormir, y la creación de programas de trabajo eficaces es fundamental para el bienestar general de la población mundial.

### Referencias:

1. World Economic Forum in Partnership with Boston Consulting Group: “The New Discipline of Workplace Wellness: Enhancing Corporate Performance by Tackling Chronic Disease”, 2010, Disponible en: [www3.weforum.org/docs/WEF\\_HE\\_TacklingChronicDisease\\_Report\\_2010.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_HE_TacklingChronicDisease_Report_2010.pdf)
2. World Health Organization- Preventing Communicable Diseases in the Workplace through Diet and Physical Activity, May 2008, Disponible en: [members.weforum.org/pdf/Wellness/WHOWEF\\_report.pdf](http://members.weforum.org/pdf/Wellness/WHOWEF_report.pdf)
3. World Heart Federation, Unilever Lamplighter Case Study, 2012. Disponible en: [www.world-heart-federation.org/fileadmin/user\\_upload/images/world-heart-day/2010/WHDCSUnileverLamplighter.pdf](http://www.world-heart-federation.org/fileadmin/user_upload/images/world-heart-day/2010/WHDCSUnileverLamplighter.pdf)
4. World Heart Federation, “Workplace Wellness in India,” Heart Beat, August/September/October 2009, disponible en: [www.world-heart-federation.org/?id=2391](http://www.world-heart-federation.org/?id=2391)