

## TRABAJANDO SALUDABLEMENTE:

# La Promoción de Salud al Interior de las Empresas



*• Durante la década en curso se han iniciado de forma intensiva planes para impulsar hábitos saludables dentro de industrias y empresas. Todo, con el fin de reducir las crecientes tasas de obesidad y sedentarismo, y promover una calidad de vida integral para la población laboral.*

A principios de los años noventa, los salubristas Michael Marmot y Richard Wilkinson publicaron un revelador texto que desarrollaba una nueva visión acerca del logro del potencial de salud de cada persona. Según su teoría, el estado de salud de un individuo era influido cardinalmente por determinantes sociales, tales como nivel de ingreso, nivel educacional, redes sociales y, entre otras, el modo y tipo de trabajo realizado por éste. El estudio, al poco tiempo, se convirtió en referente para diagnosticar la situación de salud de la población y diseñar políticas considerando un prisma multisistémico.

En el terreno local, Chile ha experimentado en los últimos cincuenta años un cambio radical en su perfil epidemiológico. Hacia la década de los cincuenta del siglo pasado, las tasas de morbi-mortalidad las encabezaban las infecciones bacterianas como la tuberculosis u otros cuadros infectocontagiosos

como el cólera y la fiebre tifoidea. Este comportamiento epidemiológico evidenciaba dificultades estructurales: el sistema de alcantarillado era –aún– en el Chile de mediados de siglo XX– una realidad a medias y ni hablar del tratamiento de aguas servidas. A medida que estas deficiencias sanitarias fueron resueltas, otras patologías asociadas se batieron en retirada. En el Chile de esta década, en cambio, las enfermedades de mayor prevalencia se relacionan con las enfermedades crónicas no transmisibles como los trastornos cardiovasculares y los cánceres, siendo el gástrico uno de los más importantes. El espacio ganado por estas enfermedades dice relación con el cambio de hábitos de los chilenos: una alimentación no balanceada, un acentuado sedentarismo y el mayor estrés al que está sometido el hombre moderno. Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) 2006, el 87% de los chilenos se declara sedentario al no

practicar regularmente actividad física. En tanto, según datos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb) el 18% de los escolares es obeso. La prevalencia de sobrepeso en adultos es aun mayor: 19,2% en hombres y 27,3% en mujeres, según la Encuesta de Calidad de Vida realizada por el Ministerio de Salud (Minsal) en 2006.

Debido a estas cifras, los expertos han tomado conciencia acerca de la necesidad de diseñar políticas y aplicar estrategias que promuevan la adopción de estilos de vida saludable entre los chilenos, que reduzcan sus factores de riesgo y que se les provea de herramientas para vivir más plena y satisfactoriamente, haciendo un fuerte hincapié en el trabajo de las personas. “Nos dimos cuenta de que la situación en Chile está peligrosamente cerca de lo que ocurre, por ejemplo, en Estados Unidos. Allí la expectativa de vida de los niños será inferior a la de sus padres, ya que sufren en mayor medida de obesidad, cuestión que impactará en su desarrollo posterior. Por esto, desde el 2000 hemos iniciado el desarrollo de políticas de promoción de salud en todos los segmentos de la población”, explica Tito Pizarro, Jefe del Departamento de Alimentos y Nutrición del Ministerio de Salud y vocero de las iniciativas de vida saludable impulsadas por el Estado.

### **Cambiando Estilos en el Lugar de Trabajo**

Se estima que una persona pasa un tercio de su vida en su lugar de empleo. Si a esto se suma la implicancia que tiene la fuente ocupacional a modo de determinante social en el estado de salud de los individuos, la necesidad de aplicar estrategias de promoción de salud es fundamental. Ya en 1998 se explicitaron las primeras líneas del Plan Nacional de Promoción de Salud, que incorpora como metas la reducción de las tasas de tabaquismo, obesidad y sedentarismo, aumentando el desarrollo de factores protectores de carácter psicosocial y ambiental en la población chilena.

Con el fin de ejecutar este Plan Nacional, se creó el Consejo Nacional Vida Chile, instancia intersectorial que cuenta con organismos de representación nacional –como la Asociación Chilena de Municipalidades, la Cámara Nacional de Comercio– y otras instituciones gubernamentales –como la Fundación Integra y la Comisión Nacional de Control de Estupefacientes (Conace).

A pesar de que la dictación del Plan de

### **¿CÓMO PARTICIPAR?**

Si una empresa desea participar, primero debe realizar un diagnóstico basado en la percepción de sus funcionarios acerca de su estado de salud. El cuestionario incluye ítems vinculados a hábitos alimenticios, clima laboral, redes sociales y actividad física. Enseguida, formar un comité transversal que se encargue de coordinar las actividades y con qué frecuencia se desarrollarán en la institución. Posteriormente, abordar de forma escalada las siguientes áreas:

- Alimentación saludable
- Ambientes libres de humo de tabaco
- Fortalecer las redes sociales, psicosociales
- Fomento de la actividad física
- Autocuidado, examen preventivo de salud

El primer punto se refiere a contar con una oferta gastronómica variada, baja en grasas y sodio, y abundante en la presencia de verduras y frutas. En el segundo caso, se definen explícitamente los espacios libres de humo de tabaco y en cuáles sí se puede fumar. Enseguida, la vinculación a las redes sociales tiene dos lecturas. Primero, cuáles son los lazos que existen al interior de la empresa, el clima laboral existente, los niveles de respeto y cohesión entre los funcionarios. Una segunda lectura habla del contexto del trabajador, su familia y cómo impacta su vida laboral en su entorno familiar. “La mejor manera de influir en los estilos de vida de las personas es interviniendo en el Ciclo Vital, en los primeros años de existencia. Entonces, está claro que una persona de 30 años, que siempre ha sido sedentario, tendrá dura tarea en dejar sus incorrectos hábitos. Por lo mismo, al intervenir en el lugar de trabajo de los padres, buscamos que ellos trasladen a sus casas un nuevo estilo de vida, procurando paulatinamente comer de forma más sana y hacer algún tipo de actividad física. Esto servirá de ejemplo a sus hijos”, añade Tito Pizarro.

Con respecto al fomento de la actividad física, se recomienda que durante la jornada laboral se hagan las llamadas pausas saludables, al menos dos veces al día. Estas instancias corresponden a sesiones de ejercicios aeróbicos de bajo impacto, de estiramiento, relajación y compensación. También se aconseja entregar facilidades horarias o de infraestructura para la práctica deportiva de gimnasia recreacional.

Por último, se aconseja que al menos una vez al año los funcionarios se tomen el examen preventivo anual de salud; éste no tiene costo ya que se incluye como base en todos los planes de isapres y Fonasa.

“Un gran problema para avanzar es la cultura organizacional. Muy lentamente la gente se adapta a tomar en serio acciones como las pausas saludables. Sin embargo, los resultados son excelentes. La gente mejora su productividad, se siente más activa y vital. Asumen su trabajo con una mejor disposición”, explica Tito Pizarro.

La principal dificultad que subyace a la aplicación de un plan de empresa saludable es el alto costo de su implementación. “La mayoría de las empresas que se han integrado al plan es del área privada y pertenece al segmento de las grandes industrias. Sus presupuestos son más flexibles y disponen de más recursos. Sin embargo, en el sector público se efectúan acciones más modestas, pero que son compensadas por la creatividad”, señala Hilda Parra.

Las empresas involucradas reciben sólo una orientación profesional, traducida en un seguimiento constante de las acciones desplegadas y en la entrega de una carta de navegación para llevar a la institución al buen puerto de convertirse en un organismo que privilegia la vida saludable para sus empleados.

Promoción de Salud ya cumple diez años, sólo hacia el 2004 se inició un trabajo sistemático de captación de empresas para el programa de promoción de ambientes de trabajo saludables. Esto en sincronía con la publicación de la Guía para la Vida Sana en la Empresa. “El ingreso al programa es completamente voluntario. La empresa manifiesta su interés y nosotros la asesoramos en cuanto a qué pasos debe seguir para integrarse plenamente al programa”, explica Hilda Parra, encargada del programa de Vida Saludable en Empresas de la Autoridad Sanitaria de la Región Metropolitana. Además de generar una mejor calidad de vida para los individuos,

los programas tienen impacto desde el punto de vista de la gestión de una empresa: disminuyen el ausentismo laboral, la rotación de personal y las licencias médicas.

### **Rol Privado**

Ya a mediados de los años 90 existían iniciativas de generación de medidas de promoción de salud en las empresas. La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) emprendió un programa, hacia 1995, llamado Salud Total. Este comprendía actividades de diverso tipo, como lugares libre de humo de tabaco, alimentación saludable, ergonomía –relación armónica entre la

## PROGRAMAS EXITOSOS

Entre las instituciones que han ganado una certificación al convertirse en un ambiente de trabajo saludable, destacan las experiencias de la Superintendencia de Salud y el Banco Santander. En la Superintendencia, las primeras actividades de mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus empleados se remontan a 2005 con la puesta en marcha del plan "Calidad de vida y laboral". Este incluía intervenciones en el campo de la alimentación saludable, relaciones laborales y manejo del estrés, y actividad física.

"Nosotros no tenemos casino, somos apenas 300 funcionarios. Establecimos convenios con casinos de otras instituciones públicas como el Ministerio de Salud, donde nuestros compañeros van y comen un menú saludable y bajo en grasas", explica Pamela Castillo, encargada del Departamento de Bienestar de la Superintendencia de Salud.

En cuanto al fomento de la actividad física, se realizan pausas saludables dos veces al día con una duración de veinte minutos cada una. También se generan instancias de esparcimiento a la hora de salida del trabajo, con sesiones de yoga y baile entretenido. Existe, por último, un convenio con gimnasios de la zona céntrica de Santiago para quienes deseen realizar otro tipo de acciones físicas. Los resultados de la implementación del plan son positivos. La Superintendencia encargó un estudio a la Pontificia Universidad Católica que mostró que 20% de los funcionarios de la institución participan en las actividades recreativas fijadas por la Dirección y 70% de los trabajadores evalúa de forma positiva las acciones emprendidas en pos de mejorar su calidad de vida.

El programa también incluye charlas sobre alcohol y drogas, integración de principios de ergonomía, exámenes preventivos de salud y colocación gratuita de vacunas en los segmentos etáricos más vulnerables. "Apoyamos un proyecto de Responsabilidad Social Empresarial, aportando a la Teletón o ayudando con el ahorro energético. Existe también flexibilidad horaria y, por ejemplo, el superintendente Manuel Inostroza desayuna una vez al mes con doce funcionarios, escuchando sus inquietudes y sugerencias", señala Pamela Castillo.

En 2006 la Superintendencia de Salud obtuvo la certificación como Empresa Promotora de Estilos de Vida Saludable.

**Banco Santander**

Hacia el año 2000, el Banco Santander puso en marcha una mesa de trabajo con la Isapre Colmena, Seguros Euroamérica y la Mutual de Seguridad. Por medio de esta instancia, la entidad financiera buscó crear actividades que mejorasen la calidad de vida de sus empleados. Desde entonces, el Banco Santander es una de las instituciones con mejores indicadores de promoción de salud en Chile.

Ya en el año 2000 comenzó a operar en sus respectivos casinos una pizarra nutritiva que informaba a los empleados de la composición calórica de las comidas ofrecidas. Actualmente, de los tres casinos con que cuenta la organización –y que atienden a 2.900 empleados– en las oficinas céntricas de Santiago, uno entrega sólo comida mediterránea, con disponibilidad de aceite de oliva y biosal; los otros ofrecen menús balanceados con una gran variedad de ensaladas. "Nuestra empresa tiene una muy baja tasa de accidentabilidad, pero los pagos a nuestras aseguradoras son altos. Entonces, vimos la posibilidad de acceder a ciertos beneficios por intermedio de ellos. Es así como hemos podido implementar diversas actividades que impulsan estilos de vida saludables", explica Víctor Parra, Jefe del Departamento de Bienestar del Banco Santander.

Un hecho importante fue la transformación del estacionamiento de una de las oficinas del Banco en un gimnasio para los empleados. Según la evaluación de la empresa, alrededor de 400 funcionarios hacen actividad física regular en el gimnasio. Algo similar ocurre con el estadio con que cuenta la institución, al cual asisten unos 500 funcionarios junto a sus familias a realizar actividades recreativas. Quienes así lo deseen pueden asistir a primera hora de la mañana, en horario de colación o al término de sus funciones a realizar diversos tipos de actividad física al espacio habilitado. Asimismo, la Mutual de Seguridad instaló un policlinico en el subterráneo del Banco, lugar donde se realizan exámenes preventivos a los funcionarios que son costeados por la aseguradora Euroamérica.

"Hemos implementado un programa de prevención de consumo del alcohol y drogas; además ofrecemos charlas sobre distintos temas, como obesidad, enfermedades cardiovasculares y diabetes. Hemos mejorado los indicadores médicos en nuestra empresa, eliminado el riesgo de infarto en varios de nuestros funcionarios. Esto es gracias a que hemos podido crear conciencia sobre la necesidad de llevar una vida sana", asevera Víctor Parra.



persona y su trabajo–, escuelas de promoción y programa de alcohol y drogas. Su coordinador fue el Dr. Roberto Barna. "La idea era consolidar en un solo gran plan una serie de módulos que acentuaran en la prevención, más allá de los términos curativos. La iniciativa duró cerca de ocho años con bastante éxito. Se sensibilizaba a la empresa en torno a la necesidad de aplicar medidas y se intentaba ver al hombre como un todo". Según la Ley de Accidentes del Trabajo, las mutuales deben encargarse de abordar los factores de riesgo que conllevan accidentabilidad, por lo que los planes de promoción quedan en una zona confusa en cuanto al financiamiento, que dependía exclusivamente de las empresas.

Aunque la experiencia de la ACHS fue un importante insumo para las posteriores campañas gubernamentales, las mutuales desarrollan actividades de prevención y fomento a la salud sin fijar estrategias globales que coordinen los esfuerzos.

Uno de los planes que la ACHS ha seguido con mucho éxito es el de Alcohol y Drogas, que ha desarrollado un permanente análisis del consumo de sustancias entre trabajadores. "Tanto las drogas como el alcohol se constituyen en un problema de riesgo grave de accidentabilidad al interior de las empresas", comentó la jefa de dicho programa en la ACHS, doctora Nancy Sepúlveda, al presentar los resultados del segundo estudio sobre prevalencia de consumo entre trabajadores de empresas asociadas.

En dicho análisis, que comparó la situación de 2003 –el primer estudio– y 2007, se descubrió un fuerte incremento en el uso de sustancias ilícitas, que pasó de 2,7% en 2003 a 5,3% en 2007. En el mismo periodo, el consumo de licor pasó de 26,3% a 30,8%. En cualquier caso, para la experta, lo imprescindible es aumentar la participación de las empresas en este tipo de procesos, independiente de la ayuda técnica que pueda brindar una institución como la ACHS.

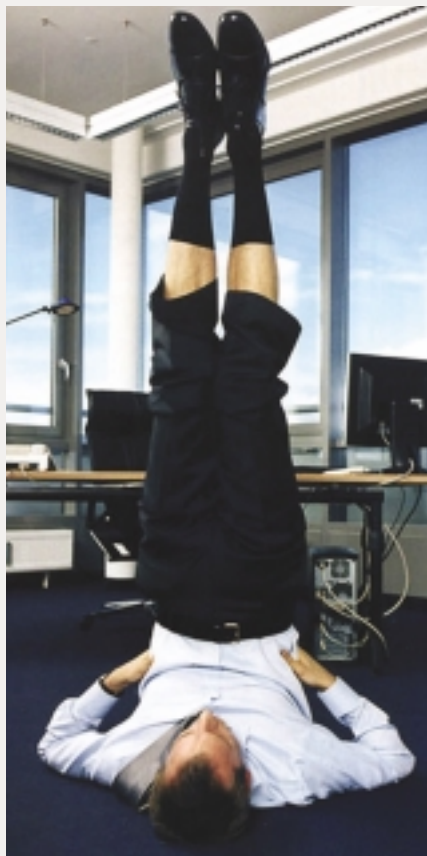
Otros planes han sido desarrollados por la Fundación Científica y Tecnológica ACHS (FUCYT) –institución que edita Ciencia & Trabajo– y que actualmente realiza asesorías a empresas de diversos rubros en ámbitos como el efecto del trabajo en altitud, higiene del sueño, trastornos de sueño como la apnea, y presentismo, entre otros.

**El Momento de la Evaluación**

Las Autoridades Sanitarias Regionales –las antiguas secretarías regionales ministeriales de salud– brindan una certificación a aque-

llas empresas que cumplan al menos dos años aplicando políticas tendentes a la vida saludable. Ya hay al menos una veintena de instituciones que pueden ser llamadas “empresas saludables”. Entre éstas, en el ámbito privado, pueden destacarse las experiencias de los bancos Chile y Santander. En cuanto a organismos públicos, el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto de Normalización Previsional (INP) y la Superintendencia de Salud cuentan con interesantes experiencias de promoción.

La gran interrogante es aún la evaluación de los programas, tanto desde un punto de vista sanitario, de gestión y de impacto en la satisfacción de los funcionarios participantes. Dado que las estrategias tienen una implementación reciente no hay instrumentos que den cuenta de los reales efectos de la aplicación del plan. “Hay evaluaciones parciales impulsadas por las propias empresas, y ciertas Universidades, pero a nivel central no hay una evaluación de los resultados del Plan”, explica Hilda Parra. El Ministerio de Salud prepara, a través del Departamento de Promoción de Salud y Participación Ciudadana, una serie de instrumentos e indicadores que permitirán en un mediano plazo medir los efectos de las estrategias desplegadas. Éste es uno de los desafíos de la Campaña Nacional de Promoción de Salud. “Sabemos que una empresa que no motive a realizar actividades saludables tiene un aumento en las licencias médicas, una merma en su produc-



tividad, ya que los empleados trabajan cansados y en un estado permanente de agotamiento”, dice Tito Pizarro. A juicio de las autoridades, un desafío

fundamental es llevar los programas de ambientes de trabajo saludables hacia la mediana y pequeña empresa, organizaciones que por problemas de costo aún no pueden abordar proyectos de esta naturaleza. “Además, una política nacional de promoción de estilos de vida saludable para un trabajador debe incluir intervenciones desde otras áreas, por ejemplo, el transporte. Es difícil que una persona comparta con su familia, coma correctamente y descanse las necesarias ocho horas si, por ejemplo, pierde cuatro horas diarias movilizándose a través de la ciudad. Necesitamos más intersectorialidad para que las políticas tengan el resultado esperado”, concluye Tito Pizarro.

---

**Rodrigo Burgos**

Correspondencia / *Correspondence*  
Merced 336 – 2 A, Santiago de Chile  
e-mail: [rodroburgos@gmail.com](mailto:rodroburgos@gmail.com)

**En la Web:**

<http://www.minsal.cl>  
<http://www.ego-chile.cl>  
<http://www.asrm.cl>  
<http://www.achs.cl>