

El Cuidado como Estilo de Vida para Organizaciones Saludables

Care as a Lifestyle for
Healthy Organizations

Juan Carlos Santacruz

comunicaciones@corazonesresponsables.org

Comunicador social, periodista y politólogo
Especialista en comunicación para salud
Director ejecutivo Fundación Colombiana del Corazón
Consultor, Conferencista y Docente Universitario.

Resumen

La Fundación Colombiana del Corazón propone el Programa de Certificación de Organizaciones Saludables como una estrategia sustentada en un sistema de gestión que defina políticas, objetivos y procesos orientados a asegurar que el entorno laboral diagnostique, vigile, revise e intervenga en la salud de los empleados dentro de un contexto de permanente aprendizaje de estilos de vida que propendan por la pedagogía del cuidado como un modelo de gestión de salud orientado a sanos, pero que haga posible el control de los factores de riesgo identificados.

Palabras clave:

Organizaciones saludables, certificación, estilos de vida, sistema de gestión, gestión en salud

Abstract

The Colombian Heart Foundation proposes the Healthy Organizations Certification Program as a strategy based on a management system that defines policies, objectives and processes aimed at ensuring that the work environment diagnoses, monitors, reviews and intervenes in the health of employees within from a context of permanent learning of lifestyles that favor the pedagogy of care as a health management model oriented to healthy people, but that makes it possible to control the identified risk factors.

Recepción: 20.02.2021

Aceptación: 24.02.2021

Cite este artículo como:

Santacruz, J. (2020). El Cuidado como Estilo de Vida para Organizaciones Saludables. (M. Quiroz, & L. García , Edits.) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2(2). Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gst>

Keywords:

Healthy organizations, certification, lifestyles, management system, health management

INTRODUCCIÓN

El espacio laboral es un lugar con todo el potencial para aprender conductas y comportamientos para que el cuidado pueda convertirse en una prioridad para los trabajadores. En promedio un adulto invierte aproximadamente 10 horas de su día en actividades laborales, de ellas 8 trabajando y 2 transportándose. Quiere decir que el 40% del día está en el trabajo; 7 horas para dormir equivalen a un 29%. Se deduce por tanto que para las actividades de familia y personales queda un 31% de las horas del día.

De los números anteriores se deduce que el tiempo más significativo de tu vida lo pasas trabajando. Magnífico producir, pero en un entorno laboral que haga posible aprender comportamientos que preserven la salud y no conductas que impulsan su pérdida. *¿El trabajo te permite moverte? ¿tienes tiempo para almorzar y tomar refrigerios? ¿tus jefes son ejemplo con su estilo de vida? ¿en tu trabajo las relaciones son armoniosas y productivas?* Preguntas simples, cuyas respuestas pueden abrir el camino para saber si tu entorno laboral contribuye a que aprendas a cuidarte o que vivas en modo descuidado.

Una empresa que genera un entorno saludable para sus empleados puede esperar que el clima laboral sea óptimo y que sus trabajadores se conecten con los objetivos de equipo orientados a mejorar la productividad. Adicionalmente, cada vez es más difícil separar los peligros entre el trabajo y la vida cotidiana. Es decir, una persona que no ha aprendido a cuidarse manifiesta ese comportamiento en su casa y en su familia, en el trabajo y en todas las circunstancias de su vida. Esta reflexión permite razonar que es necesario tener una visión más global del fenómeno: o sea que, para impactar en la preservación de la salud, las intervenciones deben ser más integrales e incluir diferentes ámbitos de los individuos como el trabajo, la familia y el medio ambiente. Proponemos desde la *Fundación Colombiana del Corazón* acciones sostenibles en el entorno laboral para impulsar que la salud se preserve y no se pierda. Parece insólito que los mejores años de la vida se entreguen a laborar y que el entorno de trabajo enferme a las personas.

La estrategia de organizaciones saludables pretende que los diferentes actores: empleados y empleadores de empresas, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Empresas Promotoras de Salud (EPS), Cajas de Compensación Familiar, planes complementarios de salud, empresas de medicina prepagada y las aseguradoras articulen sus esfuerzos para ofrecer a los empleados condiciones que aseguren comportamientos saludables.

1. Programa de certificación de organizaciones saludables

El programa de Corazones Responsables generó un abordaje interdisciplinario bajo el eje conceptual del cuidado como estilo de vida que pretende impulsar un movimiento social que priorice las conductas de cuidado de las personas donde viven, trabajan, estudian o se divierten. El Programa de certificación es una Guía del sistema de gestión del riesgo de enfermedades cardiovasculares y otras enfermedades no transmisibles que propone lograr estos objetivos:

- Disminuir el ausentismo y presentismo laboral.
- Detectar oportunamente problemas de salud.
- Aumentar el bienestar integral (salud física y psíquica).
- Mejorar el clima laboral.
- Incrementar la productividad.
- Aumentar la autoestima y bienestar del trabajador.
- Aumentar el compromiso de los trabajadores hacia la empresa
- Demostrar un mayor compromiso de la empresa hacia los trabajadores.
- Mejorar la reputación e imagen de la empresa.
- Reducir el riesgo cardiovascular

2. Principales pasos para convertirse en una organización saludable

PASO 1. Creación de un Comité de Coordinación Organización Saludable: representante de la dirección, líder de recursos humanos, líder de gestión de la calidad, el líder de comunicaciones, un representante del Copasst, líder sindical o representante de los trabajadores y los miembros del equipo de salud y seguridad en el trabajo.

PASO 2. Homologación e implementación de la guía de certificación: Revisión de la guía y sus exigibles para generar roles y responsabilidades; revisión de las políticas y normas aplicables; generación de los documentos exigibles; establecer los destinatarios y el ámbito de actuación; definir los protocolos de actuación para desenlaces primarios y secundarios con procedimientos de actuación (prevención - detección - asistencia -reinserción - seguimiento y mejora) y la evaluación de resultados, que se basará en los indicadores establecidos durante la fase de planificación y ligados a los objetivos que se quieren obtener.

PASO 3. Generación de la línea de base de factores de riesgo. Medición de perfil lipídico, glicemia, tensión arterial, circunferencia de la cintura, circunferencia de cadera, índice de masa corporal, incidencia de humo de cigarrillo y frecuencia de actividad física; clasificación de los factores de riesgo para establecer niveles bajo, medio y alto; compromiso personal de cada trabajador y aplicación de la encuesta de percepción de riesgos.

PASO 4. Alianzas con el aseguramiento. Generar alianzas, pactos o convenios con las EPS, IPS, ARL, Cajas de Compensación, medicina prepagada y seguros médicos para lograr el apoyo técnico al proceso y para generar compromisos de metas clínicas de la realidad encontrada en la línea de base.

PASO 5. Creación de una estrategia de comunicación para la promoción del cuidado como estilo de vida. Adoptar u homologar los criterios del Programa de Corazones Responsables para generar la estrategia de comunicación y educación con el Método 10 del Cuidado como estilo de vida; complementar o relacionar los programas internos existentes con el programa de Corazones Responsables y generar un cronograma para impulsar la cultura del cuidado en todos los empleados de la compañía.

PASO 6. Desarrollo de entornos propiciatorios para la práctica de comportamientos de cuidado de la vida. Adoptar estrategias que promuevan cultura del movimiento; realizar un diagnóstico sobre las

costumbres gastronómicas de los empleados para realizar campañas sostenidas entorno a la cultura de aprender a comer; promover la cultura de espacios libres de humo mediante la identificación de los fumadores para ofrecerles un programa de desestimulo de tabaco; promover el programa de Actúa con Corazón de Mujer” para asegurar la promoción del cuidado de la mujer trabajadora; impulsar el entrenamiento de los empleados hacia el pensamiento positivo; asegurar la apropiación de la atención plena en el presente para que los empleados hagan adherencia a vivir en el aquí y ahora; promover el contacto consciente con la naturaleza para que la vida laboral apoye un entorno que se beneficie de la vitamina N; impulsar aprendizaje sobre métodos y formas de descanso para que la cultura del cuidado se mantenga en los días libres, fines de semana y vacaciones; hacer pedagogía con los números del corazón y garantizar una creación de cultura como organización saludable.

PASO 7. Creación del Programa Salve una vida. Guía para capacitación en programas de soporte vital básico.

PASO 8. Seguir la guía de certificación de espacio libre de humo. Revisar y considerar los aspectos de la guía de certificación de espacios libres de humo y solicitar la revisión del cumplimiento de la guía.

PASO 9. Capacitación de implementadores-audidores internos del Programa de Certificación.

PASO 10. Auditoría interna del Programa de Certificación.

PASO 11. Auditoría externa del Programa de Certificación.

PASO 12. Afianzar el programa del cuidado como estilo de vida en el entorno laboral. Realizar evaluaciones anuales de impacto y programar los ciclos de seguimiento y recertificación.

PASO 13. Actualización de la política con base en los resultados y nuevos conocimientos

3. Promoción del cuidado como estilo de vida en el entorno laboral

Los estilos de vida individuales son uno de los mayores condicionantes sobre el estado de salud de la población. La propuesta de la Organización Mundial de la Salud, a partir de numerosas investigaciones, aplicadas alrededor del mundo, concluye que la adopción generalizada de un nuevo estilo de vida podría reducir la mortalidad global hasta en un 5%. Si se adoptan estilos de vida saludable se podría reducir el riesgo de la enfermedad cardiovascular hasta en un 80% y en el componente alimentario se ha asociado un consumo de una alimentación rica en frutas y verduras con una reducción en la mortalidad cardiovascular hasta de un 30%.

Para la Sociedad Colombiana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular y la Fundación Colombiana del Corazón la enfermedad del corazón es la principal causa de muerte prematura asociada a hábitos de vida modificables y la que más incide en los procesos de incapacidad que se registran en nuestro país. La hipertensión arterial, la hipercolesterolemia, la diabetes mellitus, la obesidad, la falta de actividad física, el sedentarismo, el estrés y el consumo de tabaco son los factores de riesgo más importantes de estas enfermedades asociadas con los estilos de vida de las personas en su vida cotidiana.

Para el programa de Corazones Responsables la salud tiene una dimensión de sostenibilidad basada en el bienestar y la calidad de vida. Por esa razón es necesario realizar pequeños cambios para mejorar los estilos de vida a nivel de toda la población, sin limitar las recomendaciones exclusivamente a los grupos de alto riesgo. Si esto se logra, aunque sea en pequeña medida, la población obtendrá máximos beneficios acumulativos y sostenibles. La propuesta de Corazones Responsables es influir en los sanos para impulsar el cuidado como estilo de vida, haciendo énfasis en los entornos laborales de las personas, de manera que al emplearse y llegar a sus puestos de trabajo logren en ese entorno aprender conductas saludables.

No basta por lo tanto con generar diagnósticos y hacer seguimiento de factores de riesgo para lograr control, sino que es imprescindible actuar sobre los sanos, que siempre serán la gran mayoría, para lograr que los

entornos propicien en ellos conductas que prioricen el cuidado y retrasen la llegada de factores de riesgo.

Una organización saludable establece como objetivo aumentar la eficiencia de las intervenciones de aprendizaje de conductas saludables y oferta de escenarios de bienestar, de manera que sea factible contribuir a una gestión más racional de los recursos humanos con intervenciones individualizadas que se complementen con propuestas de actuación dirigidas a toda la comunidad. Si se ha logrado identificar que los patrones de enfermedad y muerte que se dan en nuestra sociedad están íntimamente relacionados con los comportamientos o hábitos de vida, es ineludible generar estrategias para reorientar esos comportamientos y que en el lugar donde pasamos la mayor parte del tiempo de nuestra vida diaria, que es el trabajo, podamos tener oportunidad de encontrar opciones que permitan la preservación de la salud.

El cuidado como estilo de vida, que propone como estrategia el programa de Corazones Responsables se fundamenta en la oferta de un modelo bio-psicosocial en los entornos laborales, bajo la premisa de brindar soluciones de bienestar a las necesidades del trabajador para que pueda proyectarlas hacia su grupo familiar y la comunidad. La calidad de vida en el trabajo debe hacer parte de un proceso permanente de mejora para garantizar a los trabajadores tener un desarrollo personal, social y laboral en condiciones favorables de satisfacción, motivación y rendimiento. Los empleados sanos abren para la organización la proyección de resultados sanos y al mismo tiempo se logra una mejor integración, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades con nuevos vínculos de pertenencia hacia las políticas y objetivos corporativos y la productividad.

No obstante, la propuesta de Corazones Responsables, no se limita al concepto de bienestar social laboral, sino que plantea una correlación directa con los aprendizajes de conductas saludables en el entorno laboral, así como de seguimiento, acompañamiento y verificación de los hallazgos generados en la identificación de factores de riesgo. Podemos deducir por tanto que todos los esfuerzos desde recursos humanos, bienestar laboral y salud y seguridad en el trabajo deben propender por una visión integral de la calidad de vida del trabajador para desarrollar la propuesta de un entorno que haga posible el aprendizaje, adopción y mantenimiento de conductas saludables.

Se han logrado identificar múltiples opciones para garantizar la propuesta de ambientes de trabajo que logren generar bienestar integral y balance entre vida personal, familiar y laboral. Nosotros consideramos que todos los esfuerzos de bienestar deben complementarse con acciones específicas en el entorno laboral que garanticen la adopción del cuidado como estilo de vida. Si desea conocer el programa de certificación por favor escriba a nuestro correo comunicaciones@corazonesresponsables.org

REFERENCIAS

- Bloom, David, Canning, David and Sevilla, J.P., (2004), The Effect of Health on Economic Growth: A Production Function Approach, World Development. 2004; 32, issue 1, p. 1-13
- Convenio N°485 OPS/OMS - MSPS. Informes de Avances del consultor en el marco del convenio 485/10 entre el Ministerio de Salud y Protección Social y OPS/OMS. Bogotá: CONVENIO N° 485 OPS/OMS - MSPS; 2010.
- GUIA DE IMPLEMENTACION DE COMUNIDADES SALUDABLES. [Internet] 2005 [citado 2020 septiembre 6]; Disponible en: <http://gycperu.com/descargas/guia%20comunidades%20saludables.pdf>
- Ministerio de Protección Social. Ley 1438 de 2011, Decreto 4107 de 2011, Decreto 2972 de 2010, Decreto 3039 de 2007 y resolución 425 de 2008.
- Ministerio de Salud y Protección Social [Internet]. Estrategia de entornos saludables. [citado 2020 septiembre 6]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/EntornosSaludables.aspx#:~:text=En%20el%20pa%C3%ADs%20se%20viene,protecci%C3%B3n%20frente%20a%20las%20amenazas>
- Ministerio de Salud y Protección Social. Documento preliminar Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021, Dimensiones Prioritarias en Salud Pública; 2012 OMS.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. [Internet] 2003 [citado 2020 septiembre 6]; Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>
- Laframboise HL. Health policy: breaking the problem down into more manageable segments. Can Med Assoc J 1973, Feb 3; 108(3): 388-91. Consultado 2020 de septiembre 6; Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n1512/infd06212.htm>
- Ministerio de Salud y Protección Social. Resumen ejecutivo encuesta nacional de demografía y salud – ENDS – 2015. [Internet] 2003 [citado 2020 septiembre 6]; Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/ENDS-libro-resumen-ejecutivo-2016.pdf>
- Ministerios de Protección Social, Educación Nacional, Ambiente y Desarrollo Sostenible, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Secretarías de Salud de Cundinamarca y Bogotá, Organización Panamericana de la Salud. Lineamientos Nacionales para la Aplicación y el Desarrollo de las Estrategias de Entornos Saludables. Organización Panamericana de la Salud. Bogotá; 2006.
- Ordunez P., Prieto-Lara E., Pinheiro V., Hennis A., Cooper R. (2015). Premature Mortality from Cardiovascular Disease in the Americas – Will the Goal of a Decline of “25% by 2025” be Met? PLoS One. 10(10): e0141685. doi: 10.1371/journal.pone.0141685
- Organización Mundial de la Salud [Internet]. 9ª Conferencia Mundial de Promoción de la Salud: acerca de la Conferencia; 2016. [citado 2020 septiembre 6]. Disponible en: <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/9gchp/es/>
- Organización Mundial de la Salud. La Estrategia de ciudades saludables de la OMS. Historia y situación actual. [Internet]. [citado 2020 septiembre 6]; Disponible en: <http://www.famp.es/racs/otrasinf/cs-oms.htm>
- Organización Panamericana de la Salud. La promoción de la salud y el enfoque de espacios saludables en las Américas. [Internet] 2003 [citado 2020 septiembre 6]; Disponible en: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/006/j0243m/j0243m05.pdf>