

Formación Continuada

7 pasos hacia el éxito en su programa de promoción de la salud en el trabajo

Autores

Reyes Revuelta, Juan Francisco

Enfermero del Servicio de COT del Hospital Universitario Virgen de la Victoria en Málaga
Especialista en Enfermería del Trabajo
Profesor asociado de la Facultad de Enfermería de la Excma Diputación Provincial de Málaga
Universidad de Málaga

La Enfermería del Trabajo es una especialidad enfermera que aborda los estados de salud de los individuos en relación con el medio laboral, con el objeto de alcanzar el más alto grado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora, teniendo en cuenta las características individuales del trabajador, del puesto de trabajo y del entorno socio-laboral en el que se desarrolla. Para conseguir sus propósitos la Enfermería del trabajo desarrolla sus funciones en seis áreas de competencias profesionales siendo una de ellas la Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo (PSLT).

Las acciones preventivas como los programas de educación para la salud y estilos de vida saludables han tenido gran desarrollo en el ámbito escolar, la familia pero menos en los lugares de trabajo, a pesar de ser un ámbito idóneo ya que el trabajo es el lugar donde una persona pasa gran tiempo de su tiempo, tratándose además de unas comunidades bastantes estables, donde algunas de estas acciones serían incluso más fáciles de llevar a cabo que en otros ámbitos, constituyendo sin duda una inversión rentable para empresarios y trabajadores, y por tanto para toda la sociedad.

El objeto de las actividades de PSLT es contribuir a que se adquieran hábitos y actitudes preventivas y positivas que deriven en comportamientos sanos tanto extra-laborales como los relacionados con el trabajo.

El desarrollo de actuaciones de PSLT presenta enormes ventajas que no deberían de ser pasada por alto por las empresas, sobre todo si quieren ser sostenibles y competitivas. Entre estas ventajas se encuentran:

- Disminución de las enfermedades y costes derivados de ellas (menor absentismo y presentismo).
- Incremento de la productividad.
- Población trabajadora más sana, más motivada y con la moral más alta.

- Mejor clima laboral.
- Menor rotación del personal.
- Reducción de los accidentes de trabajo.
- Aumenta el impacto positivo en la sociedad de los productos y servicios de la empresa.

OBJETIVO

El presente artículo está dirigido en general a todos los especialistas en Enfermería del Trabajo y en particular a los alumnos residentes en la especialidad de Enfermería del Trabajo y tiene como objetivo compartir con ellos una serie de estrategias, modelos de buenas prácticas o experiencias que no deberíamos dejar de pasar por alto a la hora de poner en marcha con éxito un programa de PSLT.

LOS 7 PASOS HACIA EL ÉXITO EN SU PROGRAMA DE PSLT

Paso I: SOLICITAR CONSEJO

Merece la pena ponerse en contacto con otros lugares de trabajo que hayan incorporado con éxito programas de PSLT. Los consejos prácticos de otros compañeros que hayan desarrollado planes similares en su lugar de trabajo pueden ser extremadamente valiosos. Se puede aprender de sus errores y beneficiarse de sus éxitos. Si es posible, visite estos otros lugares de trabajo para ver los programas en acción y para hablar con las personas que lo dirigen. En general la gente está muy dispuesta a hablar sobre los programas que han desarrollado, tanto de los éxitos como de los inconvenientes.

Las preguntas que se pueden hacer en este paso incluyen:

- ¿Qué éxitos ha tenido su programa?

- ¿Si volviera a empezar el programa desde cero, qué haría de forma distinta?
- ¿De qué maneras planea mejorar el programa?
- ¿Cuáles han sido los principales obstáculos del programa, y cómo los ha superado?
- ¿Qué partes del programa podrían aplicar en mi empresa?
- ¿Qué partes del programa pertenecen únicamente a su lugar de trabajo?

Además de solicitar consejo es importante hacer una revisión bibliográfica relacionada con el tema que queremos tratar en nuestro proyecto de PSLT. Estas revisiones son de gran importancia y siempre podemos encontrar entre la literatura profesional existente, en páginas web de organismos relacionados con la salud laboral o en bases de datos científicas, algún artículo o investigación que nos ayude a orientar la planificación de nuestro proyecto.

Paso 2: LAS POSIBILIDADES DE ÉXITO SON MAYORES SI LOS PROGRAMAS DE PSLT SON REALISTAS

Para que una actividad de PSLT sea eficaz debe ser coherente con la realidad donde los trabajadores desarrollan su trabajo. Esto hace necesario que el especialista en enfermería del trabajo haga un estudio previo de los problemas de salud de la población trabajadora que va a ser beneficiaria de este programa. El estudio debe ser **global, multidisciplinar y participativo**. La manera de abordar esta labor es un trabajo en equipo con el resto de personas encargadas de la Seguridad y Salud en la Empresa (médico del trabajo, psicólogo de la empresa, técnicos de prevención, delegados de prevención).

El trabajador también debe tomar parte activa en este proceso, porque es el único que posee una serie de elementos importantes a la hora de determinar el contenido del programa de PSLT y porque su participación en el estudio preliminar le predispondrá favorablemente a implicarse en la formación. No debemos cometer el error de diseñar un programa de PSLT dentro de cuatro paredes y luego tratar de implementarlo a la fuerza.

También hay que reseñar que no sólo basta con conocer los problemas de salud que afectan o pueden afectar a los trabajadores y los riesgos laborales a los que estos

están expuestos. Además, debemos conocer las particularidades del trabajo de la empresa donde esta acción se va a desarrollar, es decir debemos conocer su cultura, su idiosincrasia, su entorno lingüístico, geográfico, costumbres, valores...

Paso 3: CONTAR CON LA PARTICIPACIÓN Y APOYO DE PERSONAS CLAVE

Para que sea eficaz un programa de PSLT, se necesita el compromiso de múltiples agentes:

• **DIRECTIVOS:** Debemos contar con el apoyo del Dpto. de Personal y la Dirección del centro, explicándoles lo que queremos conseguir con el proyecto de PSLT, explicarles que además de satisfacer unos deberes legales y de responsabilidad social corporativa, al promover la salud en el lugar de trabajo se va a aumentar la productividad y reducir los costes relacionados con los problemas de salud, todo ello como resultado de tener una población trabajadora más sana, más motivada y con un mejor clima laboral. Es conveniente preparar una propuesta por escrito, mostrarles una copia del programa y mantenerlos informados, todo ello permitirá que se involucren. Es bueno que se trate en alguna reunión de Dirección por parte del Jefe de Personal para también motivar a los Jefes de Sección, que se impliquen ellos e impliquen también a sus trabajadores.

• **TRABAJADORES:** Son los verdaderos protagonistas de un programa de promoción de la salud en el medio laboral. Es vital contar con su apoyo y participación. Si los trabajadores no están convencidos o no ven claros los resultados o creen que el esfuerzo no responderá a sus necesidades abandonarán pronto. Por ello debemos demostrar al trabajador que lo pretendemos transmitirle con una acción de PSLT les va a permitir vivir mejor y más sano, o trabajar mejor, más eficaz y más seguro.

• **SINDICATOS Y ASOCIACIONES PROFESIONALES:** La mayor parte de sindicatos y asociaciones profesionales se interesan muy de cerca por la Salud y Seguridad de sus asociados. Suministrar a los representantes y asociados una copia del proyecto de PSLT puede ayudar a aumentar la presión a favor de una auténtica promoción de la salud y una mejor prevención. Estas organizaciones también pueden tener un cometido vital al ofrecer formación y educación desde una fuente que los asociados consideran que están "de su lado".

• **ORGANIZACIONES EXTERNAS:** Algunos grupos externos a la empresa, como fundaciones u organizaciones, tienen experiencia y habilidad y pueden añadir autoridad a una campaña de PSLT. También pueden ayudar a las personas encargadas de organizar una campaña, para que éstas obtengan mayor reconocimiento y pueden hacer que sea mayor la posibilidad de que las iniciativas de prevención atraigan publicidad positiva. Podría merecer la pena dirigirse a organizaciones tales como: asociaciones locales relacionadas con las enfermedades sobre las que se va a llevar a cabo planes de prevención, Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Colegios profesionales o asociaciones médicas o enfermeras locales.

Paso 4: NO OLVIDAR LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PEDAGOGÍA DEL ADULTO

No es suficiente con conocer un tema para enseñar a un adulto-trabajador. En el adulto se dan una serie de circunstancias, unas positivas y otras negativas, que hay que saber potenciar las unas y contrarrestar las otras.

- Mientras que el niño y el adolescente poseen una curiosidad ilimitada el adulto posee una capacidad de adaptación limitada y una **disminución efectiva de la capacidad de aprendizaje**, por ello el educador debe ser capaz de transmitir una serie de mensajes y no limitarse a impartir conocimientos teóricos.

- El adulto ve la educación como una intromisión en su personalidad para introducir un cambio, y opone una resistencia (**miedo al cambio**) a veces inconsciente a esa modificación. El aprendizaje es vivido por muchos adultos como una amenaza a su situación personal o a sus hábitos. Esta resistencia debe ser compensada por el formador haciéndoles ver los beneficios que el cambio puede proporcionarles.

- Debemos recordar siempre que **un trabajador no es un alumno**, y por tanto no debe ser tratado como tal. Debemos huir de la tendencia de reproducir el modelo escolar: el profesor se coloca ante los alumnos, hace una exposición y los alumnos los escuchan de manera pasiva. Al contrario, el adulto es una persona que está habituada a tomar sus propias decisiones, por ello se resiste a ser un elemento pasivo en su formación, debe sentirse lo más implicado posible en el proceso educativo.

- **El adulto es más emotivo que los jóvenes.** Teme la frustración y el ridículo, mucho más si no ha tenido la oca-

sión de frecuentar colegios o universidades. No se debe establecer un sistema competitivo y menos aún de calificaciones.

- **El adulto es más impaciente** como consecuencia de sus sentido de la economía del tiempo y del esfuerzo. Por ello es conveniente que las actividades formativas sean amoldables al horario disponible del trabajador y no excesivamente largas en el tiempo.

- El escolar asiste a las clases por imposición externa, el adulto asiste muchas veces por **convicción**, éste es un punto positivo, pero el adulto abandona pronto el aprendizaje si no ve claros los resultados o si cree que el esfuerzo no responde a sus necesidades

- Otro punto positivo es que los adultos conceden **gran valor a los conocimientos de otras personas con experiencia** en su propio ámbito de trabajo y valoran enormemente el poder proponer y contribuir a las mejoras.

Paso 5: RECUERDA CUÁL HA DE SER EL ROL DEL ENFERMERO-PROMOTOR

El Enfermero del Trabajo-Promotor además de tener un conocimiento suficiente de la materia que se trate debe ser un persona que “anime”, “interactúe” y “participe” junto a los trabajadores con el compromiso de alcanzar unos objetivos concretos. Dentro de estos objetivos, conseguir el cambio conductual de la persona es uno de los más deseados en la PSLT. Ser capaz de cambiar actitudes es una tarea harto compleja que dependerá muchas veces del saber hacer enfermero, si éste es capaz de influir y seducir al colectivo, de tal manera que provoque en ellos una reacción, una modificación. La formación ha de entenderse como un contexto de **aprendizaje activo y participativo** en el que se involucren los trabajadores.

El Enfermero del trabajo-Promotor debe proporcionar a los trabajadores elementos conceptuales que les sean cercanos a su realidad cotidiana, experiencias concretas en el ámbito de trabajo, rechazando tecnicismos u otros obstáculos académicos que entorpezcan el proceso de aprendizaje del trabajador. Es necesario acabar con las clases magistrales y dar paso a una enseñanza innovadora, iconográfica, visual, dinámica, divertida, vistosa, que conecte de forma directa con el alumno. Éste deberá ser **más guía que informador, más enseñante que transmisor, más animador que emisor pasivo, más un colega que un profesor**, deberá ser una persona creíble, capaz de calar en los trabajadores a través de su mensaje.

Paso 6: LA IMAGINACIÓN PUEDE SER DE GRAN UTILIDAD

Las formas imaginativas de informar y educar a los trabajadores son un componente esencial para el éxito de cualquier campaña de PSLT, también lo son a la hora de crear materiales nuevos. Los mensajes sencillos, imaginativos, con alguna ilustración son los que suelen atraer mejor la atención. Los materiales nuevos no tienen que ser caros, algunos rotuladores, papel y buenas ideas pueden tener un enorme impacto.

Muchos centros de trabajo suelen tener entre la plantilla, diseñadores gráficos e ilustradores que están preparados para ayudar a desarrollar materiales educativos e informativos adecuados. Si lo permiten los recursos, se pueden suplementar estos materiales con globos, pegatinas o insignias que reflejen el mensaje clave del programa. Es necesario recordar que el material divulgativo es solo auxiliar, no son fines por sí mismo, son sólo una ayuda.

La forma en que se presenta la formación incide en los resultados de aprendizaje, mejorando cuando se incluyen imágenes, presentaciones o vídeos. Una buena práctica consiste en utilizar imágenes de la empresa donde los protagonistas son los propios trabajadores. De este modo se propicia un aprendizaje significativo basado en las experiencias de los participantes.

Paso 7: NO OLVIDEMOS EVALUAR

Muchas veces se implantan programas de PSLT que, en términos generales, pueden considerarse pertinentes y eficaces pero que no son evaluados. Esta falta de evaluación es consecuencia de planificaciones precipitadas. Como consecuencia de todo ello, el esfuerzo de excelentes profesionales y la dedicación de su tiempo y de los recursos que se empujan no son todo lo eficientes que deberían haber sido, quedando reducidas las acciones a un contexto limitado y no pudiendo llevarse a cabo la generalización que permite una posible aplicación de estos programas para el beneficio de otros usuarios.

La evaluación de programas de PSLT no es una meta tan complicada que resulte inalcanzable, más bien es una cuestión de previsión. Muchas veces damos por finalizada la intervención cuando los usuarios muestran satisfacción por la mejoría alcanzada, sin ahondar en los procesos y en los factores implicados; es decir, se valoran sólo los resultados sin tener en cuenta que la evaluación debe ser un proceso continuo.

Hay que perder el miedo a la crítica, una evaluación negativa no implica una minusvaloración del trabajo de

las personas que han desarrollado el programa; la crítica es siempre una forma de enriquecerse y de mejorar.

DISCUSIÓN

Alcanzar el éxito en un programa de PSLT es una tarea harto compleja. Al especialista en Enfermería del Trabajo no le es suficiente únicamente con saber de la materia que se trate. Son necesarios, como hemos visto un gran abanico de recursos, destrezas, y habilidades y también lograr implicar a los agentes activos de la empresa, especialmente a los trabajadores.

Se debería estimular y potenciar desde la formación de los futuros especialistas en Enfermería del Trabajo el desarrollo de estas habilidades y la realización de proyectos de PSLT. También se hace muy necesario la evaluación y la documentación de programas de PSLT realizados con cierto éxito, que permitan el establecimiento de redes entre grupos de profesionales interesados, que permitan intercambiar experiencias, buenas prácticas y generar nuevo conocimiento en relación al tema.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso Arenal F. : “La formación como variable estratégica para la Prevención de Riesgos Laborales: Un enfoque global”, Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, nº 2, 1999 , Págs. 29-36
2. Andrés MP: Gestión de la formación en la empresa. Madrid: Pirámide, 2001.
3. Arenas A, Llacuna J: “¿Podemos enseñar a aprender? Coaching: una herramienta eficaz para la prevención”. Nota Técnica de Prevención 744. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
4. García-Cardó A, Romero A. Formación en prevención: cómo obtener mejores resultados. Form Seg Laboral. 2008; 102: 18-20
5. García Cardó A: “Eficiencia de la formación en prevención de riesgos laborales”. Capital Humano, 2007, 209: 138-139.
6. González Márquez F.J., Casado Baeza S.M. : “Formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”. Prevention world magazine : prevención de riesgos, seguridad y salud laboral, , nº. 7, 2005 , Págs. 52-55

7. Lopez Mena I. El cambio de conducta hacia la seguridad y la calidad en el trabajo. *Prevención*. 2002; 162: 22-41
8. Muñoz Sánchez A.I.: Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. *Med Segur Trab* 2010; 56 (220): 220-225
9. OMS. The Health-Promoting Workplace: Make it happen. Geneva 1998 Documento WHO/HPR/HEP 98.9. p.1
10. OMS. Declaración de Luxemburgo sobre Promoción de la Salud en el lugar de trabajo. Luxemburgo: noviembre de 1997. Documento técnico OMS.
11. Pineda P (Coord.): *Pedagogía Laboral*. Barcelona: Ariel, 2002.
12. Solé F et al: *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa*. Barcelona: La Llar del Libre, 1994.