

## TRABAJADORES CHILENOS Y SUS HÁBITOS DE SALUD

Casi 10 mil trabajadores participaron de la tercera versión del Estudio de Hábitos Saludables de la Mutual de Seguridad, medición que arrojó preocupantes cifras.

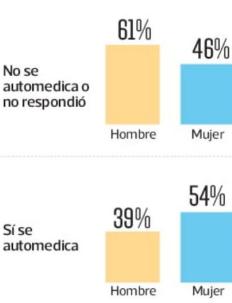
### Pérdida de sueño según sexo

¿Perdió sueño por preocupaciones?



### Automedicación según sexo

Frecuencia de automedicación



### Reacciones ante alejarse de hábitos aludables según sexo

Respuesta emocional

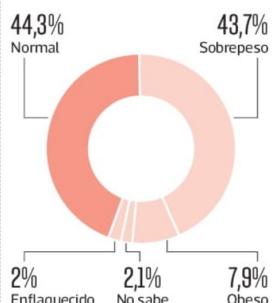


### Actividad física en el último mes según sexo

¿Realizó actividad física?



### ¿Cuál es la percepción de peso corporal?



\*Resultados se contradicen con la Encuesta Nacional de Salud, donde el 75% de la población chilena presenta obesidad o sobre peso

FUENTE: Mutual de Seguridad

# Estudio revela preocupante falta de hábitos saludables entre trabajadores chilenos

**La tercera versión del Estudio de Hábitos Saludables de la Mutual de Seguridad mostró que casi la mitad de los encuestados no realiza actividad física y que dos de cada tres no duermen al menos siete horas, lo que repercute no solo en su vida, sino que en la productividad de su empresa.**

CARLOS MONTES

**E**l 60% de los trabajadores del país reporta dormir menos de siete horas, lejos de la recomendación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que sugiere hacerlo entre 7 y 9 horas cada noche. Otro 45% admite no haber realizado actividad física en el último mes (ver infografía).

Son algunos de los datos más preocupantes que arrojó la tercera versión del Estudio de Hábitos Saludables de Mutual de Seguridad.

A estas dos cifras, se suma otra también inquietante: el 44% de los casi 10 mil encuestados asegura tener un peso normal, una cifra muy lejana del 75% de los chilenos que tienen sobre peso u obesidad según la última Encuesta Nacional de Salud, fenómeno que se acrecienta en septiembre, debido a la gran ingesta calórica que se produce en Fiestas Patrias.

Viviana Alcaide, subgerente de Promoción de la Salud de la Mutual

de Seguridad, señala que los hábitos saludables no solo impactan en la vida personal de la gente, sino que también reducen riesgos laborales, lo que deriva en menos accidentes y menos licencias médicas.

Explica que un trabajador que cuida su salud, descansa adecuadamente y tiene acceso a programas de bienestar junto con mejorar su calidad de vida también se muestra más motivado y comprometido. "Esto se traduce en mayor productividad, mejor clima laboral y una cultura preventiva que protege el recurso más valioso de cualquier empresa: sus trabajadores", agrega Alcaide.

Daniela Hott, gerente de Asuntos Corporativos de Soprole, reconoce esta ecuación y, por lo mismo, dice que ha sido un eje en su compañía, que promueve prácticas saludables como un motor que une bienestar, seguridad y productividad.

Indica que la gestión preventiva les ha permitido reducir la accidentabilidad y reforzar la seguridad, tanto en colaboradores como

en contratistas.

"La implementación de iniciativas de salud y seguridad se ha traducido en menores tasas de accidentabilidad y un entorno laboral más protegido", asegura.

Pone como ejemplo Sonrie Soprole, un programa interno que fomenta el equilibrio entre vida personal y laboral, ofreciendo flexibilidad horaria, trabajo híbrido en algunos cargos y convenios para mejorar la calidad de vida.

Al respecto, Félix Navarro, sicológico organizacional y académico de la carrera de Psicología de la UDLA Sede Viña del Mar, sostiene que los hábitos saludables promovidos por las empresas mejoran la experiencia laboral, ya que fomentan el alcance de objetivos, regulando y conteniendo situaciones de estrés, sobredemanda e incluso el *burnout* (síndrome de desgaste profesional).

Es importante "la integración en las personas de que salud, bienestar y trabajo son dimensiones compatibles, complementarias y no ne-



### ¿Qué hábitos desean mejorar y qué barreras los detienen?



### ¿Cómo afectan los hábitos al bienestar emocional?



tes o bajar las licencias médicas, es complejo.

En ese ámbito, la Mutual posee el programa Empresa Segura y Saludable (ESYS), que fomenta una cultura de bienestar integral y seguridad en las organizaciones. Su objetivo principal es involucrar a toda la compañía en la promoción de la salud, abordando aspectos físicos, sicosociales, familiares y comunitarios para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar la productividad.

Alcaide asegura que en términos globales, las empresas que implementan este programa, evidencian notorias mejoras.

Tattersall es una de las firmas que lo hizo, y según Jacqueline Millar, gerenta de Recursos Humanos Corporativo, los avances han sido significativos.

Sostiene que desde su aplicación, se ha evidenciado un cambio en el grado de conciencia de los trabajadores.

Por ejemplo, antes de implementar el programa, un 42% pensaba que dormir bien era esencial, pero luego la cifra subió al 58%. También mejoró la percepción de seguir una buena alimentación, que pasó del 50% al 60%, y de la realización de actividad física, que subió del 28% al 35%.

Daniela Hott menciona que otra herramienta de medición que ayuda a evaluar el adecuado equilibrio entre productividad y buenos hábitos de los trabajadores es la Encuesta Global de Compromiso Gallup, en la que los propios trabajadores reportan su compromiso con la empresa. En esta medición, dice, "alcanzamos un puntaje histórico de 4,44, lo que nos ubica dentro del 25% superior de empresas a nivel mundial".

Pero más allá de certificaciones, sellos y evaluaciones, Navarro señala que hay ciertas acciones mucho más sutiles, como el reconocimiento público de los logros alcanzados por quienes trabajan, o la celebración de fechas e hitos relevantes, como los cumpleaños, aniversarios de ingreso, las Fiestas Patrias y de fin de año.

Explica que los beneficios son evidentes, en especial en lo que se refiere a la eficacia y eficiencia organizacional. "Esto repercute de manera positiva y directa sobre el clima dentro de los grupos de trabajo, lo que tiene un efecto de contagio sobre la organización completa, promoviendo el sentido de pertenencia esperado hacia ella", concluye Navarro. ●

cesariamente son condiciones que se encuentran en conflicto. Esto no solo impacta de forma positiva a las personas y grupos de trabajo, sino que se extienden a otros ámbitos, en especial a las familias y grupos sociales en los cuales los trabajadores se encuentran", plantea Navarro.

Por eso, el especialista asegura que una de las iniciativas impulsadas por las organizaciones que tiene mayor valoración entre los trabajadores son los planes de gestión de actividades y funciones que favorezcan una mayor conciliación de la vida personal-familiar con la laboral.

De hecho, la encuesta de la Mutual evidenció una estrecha relación entre la sensación de agobio y tensión -que puede ser física o emocional- que dicen tener los trabajadores encuestados, y diversos malos hábitos. Por ejemplo, un 57% de los que reconocen sentirse agobiados, se automedica, y el 68% manifiesta consumir snacks. El 87%, en tanto, ha perdido sueño a medida que se ha sentido bajo tensión.

Paula Coronel, gerenta corporativa de Personas y Sostenibilidad de SMU, señala que en su organización están conscientes de la importancia de mantener este equilibrio, por lo que promueven iniciativas que buscan impactar positivamente en sus colaboradores.

Producto de ello, fueron reconocidos con el Sello Iguala Conciliación que entrega el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), por implementar la Norma Chilena 3262 de conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal, una certifica-

ción que ayuda a las empresas a identificar y abordar las brechas de género, promoviendo la equidad, el desarrollo profesional de sus colaboradores y la corresponsabilidad parental a través de la implementación de políticas y buenas prácticas laborales.

Navarro indica que las firmas deben comprender que la dimensión emocional que los trabajadores invierten en la consecución de los objetivos propuestos por las jefaturas, también es un recurso tan crítico como los presupuestarios y tecnológicos, y aunque en principio pareciera ser más difícil de cuantificar, al ser visibilizado y reconocido, deja de ser una variable que solo se experimenta como un gasto por parte de la persona, y se convierte en una fuente motivacional para poner en desarrollo sus fortalezas y potencialidades.

Añade que una de las principales consecuencias cuando no existen estrategias o programas de buenos hábitos, es la pérdida del potencial que se encuentra latente en quienes trabajan y que no logra ser materializado en la práctica por las decisiones de una organización.

### Factores disruptivos

Alcaide aclara que aunque existen muchos factores que interfieren en el bienestar laboral, como aspectos propios de la estructura y las dinámicas de trabajo, también hay aspectos personales. Por lo mismo, plantea que aislar o atribuir relación directa a una acción como por ejemplo, el desarrollo de algún programa de promoción de salud o de hábitos saludable, como la única forma de reducir accidentes o bajar las licencias médicas, es complejo.