

Buena Práctica de Promoción de la Salud en el Trabajo



Análisis de situación de un servicio hospitalario en relación a la gestión de la edad y aplicación del Índice de Capacidad Laboral

Julio 2018

Descripción de la tarea

El reto del envejecimiento de la población activa hace necesaria la implantación de intervenciones que promuevan un envejecimiento activo y saludable, también en los trabajadores de los centros sanitarios. En el SAS la edad media de la plantilla se sitúa en 50,7 años, y la prolongación de la vida laboral presenta retos como una mayor exposición a riesgos laborales, más trabajadores con problemas crónicos de salud y una mayor vulnerabilidad a determinados peligros para su seguridad y salud, por lo que se hace necesario aunar esfuerzos y garantizar unas condiciones seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral.

El término “Capacidad Laboral” (CL) aúna los conceptos de salud y de participación/actividad en el ámbito laboral, permitiendo valorar la capacidad de las personas para mantenerse sanas y activas laboralmente en los diferentes momentos del ciclo vital. Diferentes factores como las demandas físicas y psicosociales del trabajo, las capacidades físicas y mentales del trabajador y los estilos de vida pueden influir en ella. Su medición puede orientar a los Servicios de Vigilancia de la salud y Prevención de riesgos laborales, en el diseño de intervenciones para promocionar un envejecimiento saludable de los trabajadores de centros sanitarios.

Hasta la fecha, no se había realizado en los hospitales públicos de Granada ningún estudio sobre evaluación de la Capacidad laboral, y consideramos pertinente su realización iniciando un pilotaje en los Servicios de Medicina Preventiva y Salud Pública de la provincia de Granada, responsables de las Unidades de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.

Solución adoptada

Se ha realizado un análisis de la estructura real de los Servicios de Medicina Preventiva integrados en la UGC de Prevención, Promoción y Vigilancia de la Salud de Granada (Hospital Universitario Virgen de las Nieves, Hospital Universitario San Cecilio, Hospital de Baza y Hospital Santa Ana) en base a criterios de categoría profesional, sexo y edad.

Se ha evaluado la Percepción de la Capacidad Laboral que tienen los trabajadores a través de la aplicación de la versión corta del cuestionario ICL. El ICL (Índice de Capacidad Laboral) que cubre 7 dimensiones de salud relacionadas con el trabajo, además de una lista de enfermedades. Las variables analizadas han sido: Puntuación ICL, Sexo, Edad, Categoría profesional, Antigüedad en el puesto y en el SAS, y Valoración de la puntuación ICL.

La valoración de la Capacidad laboral que realizan los trabajadores de los Servicios de Medicina Preventiva, para mantenerse sanos y activos laboralmente, ha sido buena (44%) o muy buena (36%). Estos resultados en una unidad en la que los trabajadores tiene una edad media avanzada de 56,6 años, son un elemento de garantía del bienestar y salud de los trabajadores, y que probablemente tiene impacto positivo en la

productividad y resultados de la unidad. No hemos encontrado relación entre la puntuación ICL y la edad, sexo o categoría profesional, aunque puede estar condicionado un tamaño de muestra pequeño, 27 profesionales.

Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica

El 80% de los profesionales de los Servicios de Medicina Preventiva de la UGC Prevención, Promoción y Vigilancia de la Salud de Granada, perciben su capacidad laboral como buena o muy buena. No obstante, es necesario continuar promoviendo un envejecimiento activo y saludable que mantenga y mejore la capacidad laboral con intervenciones sobre la carga y organización de trabajo, el medio ambiente laboral y la promoción de hábitos de vida saludables.

Estamos participando en el Proyecto de la EASP de la que es IP Inmaculada Mateo, titulado "Intervenciones para promocionar un envejecimiento activo y saludable en los centros de trabajo basadas en el modelo de actuación de capacidad laboral"

Estado en el que se encuentra la Buena práctica

En desarrollo y con resultados observables.

Autoría: M^a Francisca Enriquez Maroto y Amalia Ramos Cuadra
Centro: Hospital Universitario Virgen de las Nieves. UGC Prevención, Promoción y Vigilancia de la Salud Interniveles Granada

ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE UN SERVICIO HOSPITALARIO EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE LA EDAD Y APLICACIÓN DEL ÍNDICE DE CAPACIDAD LABORAL (ICL)

M^a Francisca Enríquez Maroto - Amalia Ramos Cuadra

Introducción

El término “Capacidad Laboral” (CL) aúna los conceptos de salud y de participación/actividad en el ámbito laboral, permitiendo valorar la capacidad de las personas de mantenerse sanas y activas laboralmente en los diferentes momentos del ciclo vital. Diferentes factores como las demandas físicas y psicosociales del trabajo, las capacidades físicas y mentales del trabajador y los estilos de vida pueden influir en ella. La CL se ha medido de diversas maneras, siendo la más extendida el uso de un cuestionario diseñado por el Instituto Finlandés llamado Índice de Capacidad Laboral (ICL) (en inglés WAI: Work Ability Index), que cubre 7 dimensiones de salud relacionadas con el trabajo, además de una lista de enfermedades. La puntuación de este cuestionario se ha utilizado como medida de capacidad laboral tanto individual como grupal.

En el Servicio Andaluz de Salud la edad media de la plantilla es de 49 años, y se prevé que continuará aumentando. Una Encuesta realizada entre trabajadore/as de la Unión Europea, muestra que el 40% de personas cree que no podrá mantenerse en su trabajo actual a los 60 años debido a su salud.

Objetivos

En base a lo anterior, la Unidad de Gestión Clínica Interniveles de Prevención, Promoción y Vigilancia de la Salud de Granada se ha planteado como objetivos

- 1) Valorar la capacidad laboral percibida de los trabajadores de los Servicios Hospitalarios de Medicina Preventiva que la componen y su relación con la edad y otros factores que pueden influir en ella.
- 2) Realizar una Propuesta de Intervención para la Promoción del envejecimiento activo y saludable en el trabajo.

Métodos

- Análisis de la estructura real de los Servicios de Medicina Preventiva de la UGC, en base a criterios de categoría profesional, sexo y edad.
- Aplicación de la versión corta del cuestionario ICL a los trabajadores de dichos Servicios. Se ha realizado un estudio descriptivo y análisis bivariante. Las variables analizadas han sido: Puntuación ICL, Sexo, Edad (<= 50, 51-55, 56-60 años y > 60 años), Categoría profesional (administrativo, facultativo, enfermería), Antigüedad en el puesto (<= 5, 6-10 y > 10 años), Antigüedad en el SAS (<= 15, 16-25, 26-35, y > 35 años), y Valoración

de la puntuación ICL/ tipo de actuación o Intervención: 7 - 27: Malo/Restaurar, 28- 36: Moderado/Mejorar, 37- 43: Bueno/Apojar, 44- 49: Muy bueno/Mantener

- Diseño de Intervención

Resultados

1. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA REAL DE LOS SERVICIOS DE MEDICINA PREVENTIVA DE LA UGC PREVENCIÓN, PROMOCIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD DE GRANADA

1.1 Definición de Unidad de estudio: Esta UGC es una Unidad de ámbito provincial, que incluye los Servicios de medicina Preventiva de los Hospitales Virgen de las Nieves, Campus de la Salud, Baza y Motril. Estos servicios se constituyen por 29 trabajadores, aunque actualmente hay dos plazas vacantes.

1.2 Descripción de trabajadores por categoría profesional, sexo y edad:

Tabla 1. Porcentaje de trabajadores según categoría profesional

<i>Categoría profesional</i>	<i>Nº personas (porcentaje)</i>
Área Administrativa	5 (18%)
Área de Enfermería	11 (41%)
Área Médica	11 (41%)
Total	27 (100%)

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores por grupo de edad y sexo

Grupo edad	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<i>Hasta 50 años</i>	0	0%	2	9%	2	7%
<i>51-55 años</i>	0	0%	4	19%	4	15%
<i>56-60 años</i>	5	83%	14	67%	19	71%
<i>61-65 años</i>	1	17%	1	5%	2	7%
Total	6	100%	21	100%	27	100%

La edad media de los trabajadores de la Unidad objeto de estudio es: 56,6 años (desviación estándar 3,8 años). La edad mínima es 47 años y la máxima 64. La mediana y la moda coinciden en 57 años.

2. RESULTADOS CUESTIONARIO ICL o ICT

La Tasa de Respuesta fue del 96,15%.

El 84% eran mujeres y un 72% mayores de 50 años. La Antigüedad media en el SAS fue de 30 +-8,5 años, y en el puesto de trabajo actual 10,8+-7años).

2.1 Puntuación del Cuestionario

La Puntuación Media de ICL fue de 40,4 +- 5,8 con un mínimo de 27 y máximo de 49 puntos.

Tabla 3. Puntuación Media de ICL por Categoría profesional.

Categoría Profesional	Media	Desviación estándar	Mínimo-Máximo	Mediana
Facultativo	41,5	5,4	33-49	44
Enfermería	38,6	6,6	27-49	40
Administrativo	42,8	3,5	39-46	43

Tabla 4. Puntuación Media de ICL por Sexo. Comparación de Medias

Sexo	Media	Desviación estándar	Mínimo-Máximo	Mediana
Mujer	39,6	5,9	27-49	40
Hombre	44,3	3,9	39-49	44

Tabla 5. Puntuación Media de ICL por Grupos de Edad.

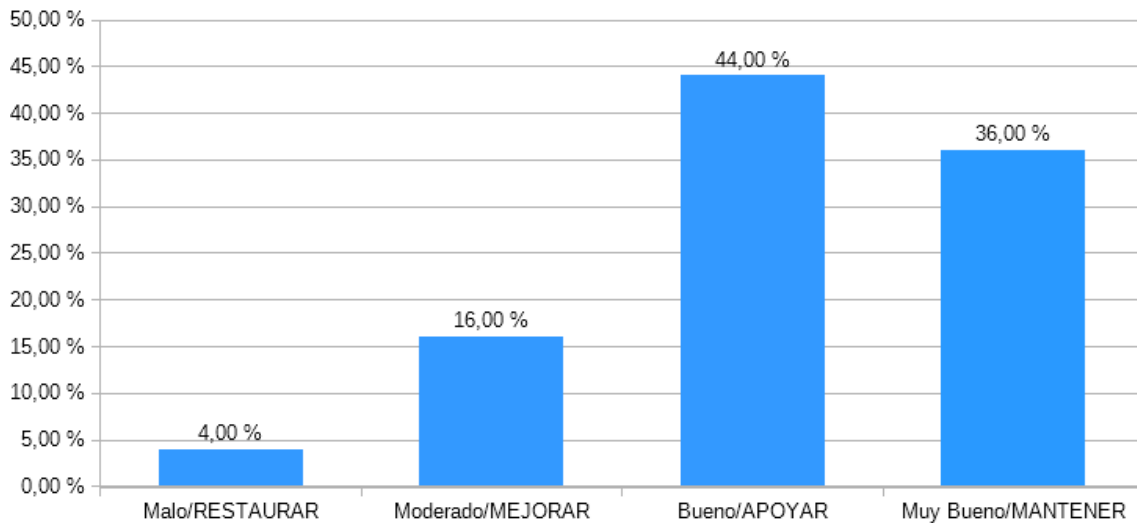
Grupos de Edad	Media	Desviación estándar	Mínimo-Máximo	Mediana
<= 50 años	45,0	-	45-45	45
51-55 años	42,0	4,05	36,5-48,0	42

56-60 años	40,1	5,7	29,0-49,0	39,5
> 60 años	38,2	8,6	27,0-42,0	40,0

2.2 Valoración final del Cuestionario ICL y Necesidad de Intervención.

El 80% de los profesionales de la Unidad perciben su capacidad laboral como buena o muy buena, elemento positivo de bienestar y salud de los trabajadores en una unidad con una edad media avanzada, con un probable impacto positivo en la productividad y resultados de la unidad.

Gráfico 1. Valoración final ICL/Necesidad de Intervención



También se ha explorado a través de un análisis bivalente, la relación entre el sexo, edad, categoría profesional y antigüedad y la valoración final del cuestionario, no encontrándose asociación estadísticamente significativa.

3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUDABLE EN EL TRABAJO.

3.1. Mejora del medio ambiente laboral

- Reunión con la UPRL para planificar una evaluación de espacios de trabajo, aspectos ergonómicos en el uso de pantallas de visualización de datos y condiciones climáticas, a fin de detectar áreas de mejora

- Promover con recordatorios a los trabajadores de la Unidad, la realización del curso básico de uso pantallas de visualización de datos, e incorporen a su práctica las recomendaciones en cuanto a descansos pautados de 10 minutos cada 2 horas de trabajo continuado.

2. Mejora de la carga y organización del trabajo

- Mayor participación de los profesionales en la planificación del trabajo:
 - Rotación por diferentes áreas para avanzar en competencias profesionales de aquellos profesionales que lo soliciten.
 - Mejorar la autonomía en la ejecución de las diferentes tareas/actividades.
 - Definir en la unidad tareas críticas para edades más avanzadas, ejemplo > 55-60 años, y promover adaptar funciones y condiciones laborales en estos trabajadores.
 - Participar en la detección de necesidades formativas para mejora de las competencias profesionales.
 - Fomentar trabajo colaborativo en equipo.
 - Establecer un periodo de adaptación para los nuevos trabajadores que se incorporen a la unidad.

3. Programas de Salud: Promoción hábitos de vida saludables

- Promover desayunos saludables en la unidad (1 al trimestre), y actividades grupales para fomentar actividad física (ejemplo día mensual para venir caminando al centro).
- Realizar durante la jornada un descanso programado de 10 minutos para realizar ejercicios de relajación.
- Promover encuentros lúdicos de los profesionales de la Unidad, preferiblemente que incorporen hábitos de vida saludables (ejemplo excursión al campo o paseo por la ciudad).
- Fomentar la corresponsabilidad en salud del propio trabajador, fomentando hábitos de vida saludables para incorporar en la vida cotidiana.
- Promover y facilitar la asistencia de los trabajadores a la consulta de Vigilancia de la Salud, para la realización de los exámenes de salud necesarios.
- Organizar una sesión anual sobre promoción salud en lugares de trabajo, tratando diferentes temáticas: actividad física, alimentación, ergonomía, estrés, afrontamiento de la edad en el trabajo, gestión del estrés, etc.

Conclusiones

La mayor parte de los profesionales de los Servicios de Medicina Preventiva de la UGC Prevención, Promoción y Vigilancia de la Salud de Granada, perciben su capacidad laboral como

buena o muy buena. No obstante, es necesario continuar promoviendo un envejecimiento activo y saludable que mantenga y mejore la capacidad laboral a través de intervenciones de mejora de la carga y organización de trabajo, del medio ambiente laboral y de la promoción de hábitos de vida saludables.