



## “EL FUTURO PASA POR ACERCAR LA MEDICINA A LOS PUESTOS DE TRABAJO”

LA MEDICINA DEL TRABAJO ES UNA GRAN DESCONOCIDA. IMPLEMENTAR ORGANIZACIONES SANITARIAS EN EMPRESAS ES ALGO MUY POSITIVO, COMO DEMUESTRA LA EXPERIENCIA DE LA MULTINACIONAL HP EN NUESTRO PAÍS. NOS EXPLICAN CÓMO ACERCAN LA MEDICINA A SUS CASI 3.000 EMPLEADOS Y CÓMO ACTÚAN DE FILTRO PARA LA PREVENCIÓN. SU PROGRAMA GLOBAL DE SOPORTE PSICOLÓGICO ES TODO UN REFERENTE.

**E**n España, trabajan en la multinacional HP casi 3.000 personas. **Silvia Sarroca**, su *Iberia Medical Services Manager*, pone el foco en lo que es la medicina del trabajo y en lo que supone una organización sanitaria dentro de una organización no sanitaria. “Aportamos el valor de lo intangible a la empresa”, señala. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo calcula que el retorno por cada euro que las compañías invierten en servicios médicos y promoción de la salud oscila entre cuatro y seis euros.

Le preguntamos cómo está formado el equipo médico en HP y cuáles son los objetivos. “Somos un servicio de salud laboral, pero con muchísimas más prestaciones”, asegura. Disponen de una unidad básica de salud, con un médico del trabajo, que es ella, y dos enfermeros del trabajo. Además, tienen acuerdos de colaboración con diferentes servicios de prevención que les dan soporte en actividades tanto asistenciales como de vigilancia de la salud. Hay diversos profesionales sanitarios involucrados como el psicólogo, que se encarga de una consultoría psicológica especializada; los cardiólogos; los dermatólogos; los fisioterapeutas o los podólogos, entre otros.

Sarroca comenta que esto sería el *core business*. La gestión del riesgo psicosocial es uno de los ejes sobre los que pivota su promoción de la salud. Otro es el riesgo cardiovascular. Son claros ejemplos de los beneficios de su enfoque 360 grados en el ámbito de la medicina del trabajo. Menciona que apuestan por facilitar a los trabajadores instalaciones deportivas, clases dirigidas y menús saludables. En ese sentido; elaboran programas de nutrición saludable, de control de la obesidad, de estudios de bioimpedanciometría, de cesación tabáquica, de realización de ecografías de troncos supraaórticos arteriales (TSA) *on site*, de programas específicos para la mujer menopáusica, etcétera. “Si podemos acercar las cosas importantes de medicina al puesto de trabajo, el éxito está asegurado”, defiende.

Los reconocimientos médicos, que van más allá de lo estándar, se realizan en las propias instalaciones de la compañía. El suyo es un chequeo anual “*super completo*”. Igualmente, mantienen colaboraciones y campañas con especialistas concretos, como es el caso de los cardiólogos, para todo lo relacionado con valvulopatías o la prevención del ictus, o de los dermatólogos para la detección temprana de cáncer de piel.

La Iberia Medical Services Manager en HP justifica que hay que dirigirse hacia una medicina de prevención, en base a lo que apunta la Organización Mundial de la Salud (OMS): “Hace 100 años, la salud era la ausencia de enfermedad y hoy en día es el completo estado de bienestar físico, psíquico, social y financiero. Es un tema totalmente holístico. Lo que hacemos los médicos y sanitarios que trabajamos en empresas es prevención y promoción de la salud”. Su departamento lleva a cabo alrededor de unas 4.000 consultas anuales. Las patologías más comunes suelen ser las de tipo respiratorio y digestivo. “Pero, al final, atiendes de todo”, matiza. También urgencias. Están preparados para atender cualquier emergencia, aparte de que HP es espacio cardio protegido desde 2011. De hecho, fue la primera empresa tecnológica que alcanzó esta acreditación. Poseen desfibriladores semiautomáticos en todas sus instalaciones y personal formado para activar lo que es la cadena de supervivencia, no sólo de sus trabajadores. No hay que olvidar que reciben una media de 200-300 visitas diarias.

## Riesgo psicosocial

Abordamos con Sarroca, que lleva 25 años en la compañía, la gestión de riesgo psicosocial en HP, que se ha convertido, de acuerdo con sus palabras, en un claro referente en el sector. Relata que, desde su fundación, en 1939, ya tenía la filosofía de cuidar al empleado. Hace hincapié en que, “si el trabajador está bien, todo lo demás fluye”.

En 2011, incorporaron un psicólogo a la organización. Junto a sesiones de soporte psicológico ad hoc ante los problemas que surgieran en sus vidas, como podría ser una

## “EL 80% DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPA EN EL PROGRAMA DE VIGILANCIA DE LA SALUD MEJORA DE SUS SÍNTOMAS”

separación u otros acontecimientos estresantes; analizaron qué factores de riesgo psicosocial estaban detrás de las personas que manifiestan ansiedad, depresión o alguna fobia. “Empezamos a desarrollar un programa que hemos ido mejorando con los años, a través de entrevistas y test, etcétera, para reconocer los motivos por los que un empleado tiene ansiedad o depresión, para ver qué factores hay asociados a la tarea, como puede ser la sobrecarga psicológica, el conflicto de rol o la imposibilidad de conciliar la vida personal y familiar”, puntualiza. Así, son capaces de identificar estos factores y contar con datos objetivos que proporcionan capacidad de tomar decisiones estratégicas a los departamentos ejecutivos, como recursos humanos y managers. Van en línea con la encuesta de clima laboral. Afirma que “el 80% de las personas que participa en el programa de vigilancia de la salud, sólo por el hecho de tener soporte psicológico, mejora de sus síntomas”.

El programa de vigilancia de la salud de los factores de riesgo psicosocial ha ido creciendo hasta denominarse en la actualidad Programa Global de Salud Psicológica, aunque ella prefiere simplificar y llamarlo



**“LO QUE PASA EN CASA SE LLEVA EL TRABAJO Y LO QUE PASA EN EL TRABAJO SE LLEVA A CASA”**



Programa de Salud Mental. En 2016, introdujeron una mejora importantísima como es el soporte a familiares de empleados, porque *“lo que pasa en casa se lleva el trabajo y lo que sucede en el trabajo se lleva a casa”*. Evidentemente, en el entorno híbrido en el que se trabaja ahora, la frontera todavía es más inespecífica. Lo que pretenden que es que el empleado tenga *“la confianza y la seguridad”* de que, si levanta la mano porque tiene un problema, le van a dar *“una solución”* en ese aspecto. En el ADN de la compañía está la Open Door Policy. Deja claro, asimismo, que lo que se trata en el servicio médico es totalmente confidencial. Avisa de que hay otras empresas que estos programas de soporte psicológico se gestionan desde Recursos Humanos y no tienen éxito porque el empleado puede percibir que se siente vigilado.

Para poner en marcha un programa de soporte psicológico como el de HP, reflexiona Sarroca, tiene que haber *“un soporte desde arriba, desde la Dirección, y un convencimiento de que las cosas se pueden hacer bien”*. Es decir, *“hay que poner un soporte psicológico, pero bien orientado y gestionado por profesionales sanitarios”*. Añade que es un tema *“multidisciplinar”*, por lo que hay que *“trabajar todos en conjunto”*.

En definitiva, *“la gente quiere tener una buena relación con su trabajo”*. Sobre todo, en compañías con un altísimo grado de especialización como es ésta. Subraya que necesitan *“empleados que estén conscientemente contentos con la empresa y con su política”*. Es trabajar para una empresa que cuadra con su manera de pensar, en ámbitos como la sostenibilidad o la solidaridad.

¿Qué es lo que extrapolaría de su servicio médico a otras empresas? *“La medicina del trabajo es una gran desconocida. En parte, porque hay pocas empresas que tengan servicios médicos propios. Poner organizaciones sanitarias en empresas es algo muy positivo, porque, primero, acerca la medicina y, segundo, actúa como un filtro muy importante para la prevención”*, responde. A nivel más específico, con sus programas de promoción y prevención de la salud, se adelantan a problemas que puedan surgir y ahorran costes a la compañía. La detección y el tratamiento precoces son, hoy por hoy, *“una estrategia primordial”*. Hablamos de prevención terciaria y prevención secundaria. Si bien, a Sarroca le gustaría llegar a lo que es la prevención primaria, a *“establecer políticas de consenso con agentes sociales, con médicos, con organizaciones sanitarias, para incidir sobre las causas de algunos cánceres”*. Alude a temas como el tabaco, los estilos de vida y el sedentarismo. Reconoce, eso sí, que llegar a una prevención primaria es muy complicado.

Resume que *“el futuro pasa por acercar la medicina a los puestos de trabajo, de la manera que sea posible”*. Concluye que la conexión entre salud y trabajo es fundamental, porque, *“si se pierde la salud, incluso se pierde la capacidad de trabajar”*. La medicina del trabajo es mantener la salud y, por ende, mantener la continuidad del trabajo. Esto lo vimos clarísimamente durante la pandemia de la Covid-19. Hubo empresas que tuvieron que cerrar a cal y canto y HP, con el soporte de toda la compañía, con un programa de rastreo y testeo, pudo seguir con su actividad. +