

¿Año nuevo, comienzo nuevo?

Cómo las multinacionales pueden ayudar a los empleados a perseverar en sus metas para mantenerse saludables en el Año Nuevo en tiempos de crisis

Enero es la época del año en la que la mayoría de nosotros nos prometemos que llevaremos vidas más saludables y felices, que haremos cambios positivos y los cumpliremos, ipase lo que pase! Por supuesto, como todos sabemos, eso es difícil en el mejor de los momentos, y es poco probable que el inicio de 2021 sea “el mejor de los momentos” para muchos de nosotros.

Con demasiada frecuencia, las resoluciones de Año Nuevo terminan con el regreso a nuestros antiguos comportamientos menos saludables, decepcionantemente rápido, pero no siempre es así. Los nuevos objetivos, ambiciones y resoluciones pueden convertirse en realidad a largo plazo y conducir a un cambio de comportamiento significativo. La pregunta es: como empleadores, ¿cómo pueden ayudar a su personal a mantener estos nuevos hábitos saludables y felices?

Las tres principales resoluciones de Año Nuevo para 2020 en el Reino Unido fueron mejorar el estado físico (47%), perder peso (44%) y mejorar la dieta (41%).¹ En los Estados Unidos fue una historia similar, la mitad (50%) de los encuestados planeaba hacer más ejercicio, mientras que el 43% tenía la intención de comer de manera más saludable y el 37% iba a perder peso.²

Estas son típicas resoluciones de Año Nuevo de todos los años, pero eso no significa que no sean importantes. Muchos empleados entienden la necesidad de hacer cambios significativos en su salud y estilo de vida, especialmente ante una crisis mundial de obesidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que más cantidad de personas son obesas que de bajo peso en casi todas las regiones del mundo (excepto partes de África subsahariana y Asia).³

Y la relación entre un estilo de vida poco saludable, la obesidad y desarrollar una enfermedad crónica

(a menudo llamada enfermedad no transmisible) es clara y se entiende cada vez mejor. Los datos muestran que las enfermedades crónicas o de estilo de vida constituyen ahora siete de las diez principales causas mundiales de muerte, en lugar de cuatro en el año 2000. Estas enfermedades se pueden prevenir y la OMS afirma que existe la “necesidad de un enfoque global intensificado en la prevención y el tratamiento de enfermedades cardiovasculares, cáncer, diabetes y enfermedades respiratorias crónicas, así como en la lucha contra las lesiones, en todas las regiones del mundo”.⁴

El Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la OMS comentó estas sorprendentes estadísticas y dijo: “Estas nuevas estimaciones son otro recordatorio de que necesitamos intensificar rápidamente la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades no transmisibles”.

Mientras la pandemia de COVID-19 sigue aferrándose en tantos países del mundo, y el aumento de la tasa de mortalidad por el virus con quienes sufren estas enfermedades crónicas es más evidente, nunca ha sido más importante para los empresarios incentivar y posibilitar un cambio de comportamiento positivo y de estilos de vida saludables a largo plazo.

El nuevo año -y este nuevo año en particular- podría ser el momento perfecto para actuar.

Enfermedad no transmisible. (ENT): Definición. (OMS, 2011) Las enfermedades no transmisibles (ENT), también conocidas como enfermedades crónicas, no se transmiten de una persona a otra. Son de larga duración y generalmente de progresión lenta.

Fuerza laboral poco saludable: costosa para los empleadores

Una fuerza laboral poco saludable puede ser extremadamente costosa para los empleadores de diversas maneras. En primer lugar, si una fuerza laboral es particularmente poco saludable o los empleados tienen múltiples afecciones crónicas, resulta costoso asegurarla. Cuatro de las diez afecciones más costosas para los empleadores de EE. UU. son la angina de pecho o el dolor en el pecho, la presión arterial alta, la diabetes y el ataque cardíaco⁵, todas ellas relacionadas con estilos de vida poco saludables.

Las enfermedades crónicas que se pueden prevenir son uno de los principales factores que contribuyen al aumento del costo de la asistencia sanitaria en todo el mundo: aumentos que han estado sistemáticamente por encima de la tasa de inflación (5% por encima de la tasa de inflación en 2021, según Aon).⁶ Ayudar a los empleados a mejorar su salud puede ayudar a los empresarios a controlar los beneficios y los costos de los reclamos.

No solo eso, sino que promover estilos de vida más saludables ayuda a las empresas a mejorar la productividad y reducir el absentismo. Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) de EE. UU. calculan que la hipertensión arterial, la diabetes, el tabaquismo, la falta de actividad física y la obesidad combinados cuestan a los empleadores de EE. UU.

36 400 millones de dólares al año en días de ausencia al trabajo.⁵ Además, una investigación en la Unión Europea estima en 42 600 millones de euros el costo de las pérdidas de productividad debidas al cáncer a causa de la muerte prematura y en 9850 millones de euros las jornadas laborales perdidas.⁷ Por supuesto, no todos los cánceres pueden prevenirse con un estilo de vida más saludable, pero estas cifras siguen siendo bastante impresionantes.

Una encuesta anual estimó que la economía del Reino Unido pierde 91 millones de libras al año por la mala salud de los empleados y que alrededor de dos de cada cinco personas sufren al menos una afección crónica.

En un prólogo del informe, el profesor Christopher Whitty, director médico para Inglaterra y asesor médico principal del Gobierno del Reino Unido escribió: “El área con mayor oportunidad de mejora sustancial es utilizar el lugar de trabajo para mantener y mejorar la salud. Muchas personas pasan 40 años o más trabajando. Unas mejoras modestas a lo largo de ese tiempo pueden tener un impacto sustancial en la probabilidad de mantenerse sanos (y productivos) durante una vida laboral posterior y hasta bien entrada la jubilación.”⁸

“Muchas personas pasan 40 años o más trabajando. Unas mejoras modestas a lo largo de ese tiempo pueden tener un impacto sustancial en la probabilidad de mantenerse sanos y (productivos) durante una vida laboral posterior y hasta bien entrada la jubilación”

Una encuesta anual estimó que la economía del Reino Unido pierde

91 millones de libras

al año debido a la mala salud de los empleados



El efecto de la COVID-19

Puede perdonarse que no sigamos adelante con nuestras resoluciones en 2020. La llegada de la COVID-19 a principios de año desbarató sin duda las buenas intenciones de muchas personas en todo el mundo. Pero, ¿ha hecho esto que la gente renuncie a hacer resoluciones para 2021, o que tengamos más probabilidades de cumplirlas?

Cuando es difícil saber lo que podría deparar el futuro, podría ser difícil hacer cambios significativos y duraderos. Y dado que el distanciamiento social sigue estando plenamente vigente en muchos países, algunos podrían intentar cumplir con las comodidades menos saludables que les han ayudado a sobrellevar el estrés de la vida pandémica. Alternativamente, si un estilo de vida más saludable aumenta sus posibilidades de sobrevivir en caso de contraer el virus... ¿no querría eso?

Dry January (enero sin alcohol), una iniciativa comenzada en el Reino Unido por la organización benéfica Alcohol Change UK ha sido adoptado en todo el mundo y anima a la gente a abandonar el alcohol durante todo el mes. Alrededor de cuatro millones de personas participan cada año, y las pruebas sugieren que tiene una alta tasa de éxito y alrededor del 72% de los participantes beben menos alcohol seis meses después del final del desafío.⁹

Sin embargo, con las restricciones sociales vigentes en muchos países, ¿podrían planes como este verse reducidos en 2021?

Un reciente sondeo realizado en EE. UU., sin embargo, reveló que una buena proporción de personas aún busca hacer una resolución este año. Y no solo están relacionadas con la salud física. De los casi dos de cada cinco americanos encuestados que han planeado una resolución para 2021, alrededor de tres cuartas partes de ellos dicen que la pandemia ha moldeado sus objetivos. Algunos mencionan reconectar con familiares y amigos o administrar mejor sus finanzas.¹⁰ El bienestar viene en muchas formas.

Y es importante recordar que los empleadores pueden cosechar los frutos de ayudar a sus empleados a cumplir sus resoluciones, sean cuales sean.

Formas sencillas de ayudar

Para muchas personas, trabajar desde casa durante la pandemia ha significado estilos de vida más saludables. Muchos empleadores han permitido horarios de trabajo flexibles, lo que significa que los empleados tienen más tiempo para hacer ejercicio (correr o caminar a la hora del almuerzo podría ser más cómodo) y les resulta más fácil comer de manera más saludable cuando preparan comidas y cenas en sus propias cocinas.

Y algunos empleadores están yendo un paso más allá y están encontrando maneras de apoyar al personal con sus objetivos de ejercicio al alentar a los empleados a hacer ejercicio a distancia, establecer clases o reservando horarios establecidos para que los empleados hagan ejercicio al mismo tiempo.

Las empresas también pueden animar al personal a hacer y atender llamadas mientras camina siempre y cuando no necesiten estar en video y el ruido no interrumpa demasiado. Otra buena idea es establecer retos de ejercicio para el personal, como dar 10 000 pasos al día durante 30 días seguidos y conceder premios a quienes los completen. Además, los empleadores pueden ofrecer beneficios relacionados

con el estilo de vida como planes de descuentos para gimnasios (cuando están abiertos), ropa deportiva y tecnología vestible que les ayude a supervisar sus actividades. Un reloj inteligente, por ejemplo, que establezca objetivos y ofrezca recordatorios diarios puede ser una excelente manera de mantener el rumbo.

Crear una comunidad de ejercicios en línea¹¹

Strava, que cuenta actualmente con 73 millones de usuarios en todo el mundo, señaló que, en promedio, cada mes del 2020, dos millones de personas se registraron en su aplicación por primera vez. La aplicación utiliza tecnología GPS para registrar el ejercicio y permite a los usuarios comparar el rendimiento.

“La COVID-19 ha presentado a muchas personas la oportunidad única de hacer más ejercicio, porque, prácticamente, las personas tienen menos motivos para no hacerlo”, afirmó la Dra. Charlotte Hilton, de la Sociedad Psicológica Británica.

“Por lo menos, hacer ejercicio al aire libre nos brinda un gran alivio de pasar tanto tiempo dentro de las casas durante el confinamiento”.

“Sin embargo, debido a las restricciones sociales que trae la COVID-19, es posible que más personas estén recurriendo a aplicaciones y comunidades de ejercicio en línea para mejorar su conexión con otras personas con ideas afines que disfrutan del ejercicio”.

Los empleadores podrían alentar al personal a unirse a una comunidad en línea o crear un desafío de ejercicio en línea para alentar a sus empleados a estar activos y saludables.



¿Pero deberían los empleadores ayudar?

Hemos presentado muchas buenas razones para que los empleadores apoyen los estilos de vida más saludables de los empleados y algunos ejemplos de cómo, pero ¿deberían involucrarse? Los empleadores deben ser respetuosos cuando buscan ayudar a sus empleados a mejorar su estilo de vida y cambiar sus comportamientos. Una investigación de Willis Towers Watson reveló que el 52% de los trabajadores del Reino Unido les incomoda que sus empleadores se involucren en su estilo de vida y alrededor del 56% de los encuestados dijeron que la dieta, el ejercicio y el consumo de alcohol son opciones personales. A pesar de eso, el 30% considera que sus empleadores tienen la responsabilidad moral de ayudarles a llevar un estilo de vida saludable y para estar en buena forma física.¹²

Mike Blake, jefe de bienestar de Willis Towers Watson, ha declarado: “Las empresas deben andar con cuidado si quieren apoyar adecuadamente a sus trabajadores y a la vez garantizar que se respete su privacidad. Aunque una fuerza laboral saludable beneficia al negocio, reduciendo el bajo rendimiento y el absentismo e impulsando la productividad y la retención, los empleados no siempre valoran que su empleador intervenga en asuntos de bienestar personal”.¹²

El enfoque más seguro para los empleadores parece ser ofrecer acceso a apoyo, proporcionar educación y equipar a los trabajadores con las herramientas para volverse más saludables al tiempo que permite a las personas elegir que tanto más o menos quieren involucrarse.

Cuando los empleados vuelven a los lugares de trabajo y las oficinas, las empresas también pueden buscar ayuda:

- proporcionar refrigeradoras PARA que el personal pueda llevar alimentos al trabajo
- ofrecer fruta gratis de forma regular
- ofrecer opciones saludables en máquinas expendedoras y comedores de empresa
- asociarse con establecimientos de comida locales para ofrecer descuentos en opciones más saludables
- invertir en talleres sobre bienestar
- mantener patrones de trabajo flexibles para permitir hacer ejercicio en los momentos más adecuados para el empleado.

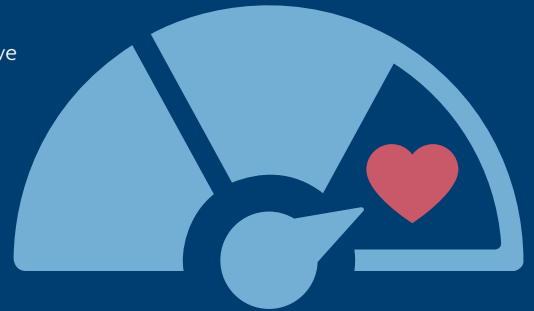


Profesor Christopher Whitty, director médico para Inglaterra, y asesor médico jefe para el Gobierno del Reino Unido⁸

“La mayoría de las organizaciones y empresas que son muy sistemáticas y se guían por la evidencia en asuntos de eficiencia, productividad y retorno de la inversión no son sistemáticas en su enfoque de la mejora de la salud. Esto es una pena porque las oportunidades son considerables”.

“Debería ser relativamente sencillo probar diferentes enfoques. Los beneficios para la salud son, en su mayoría, medibles y los métodos como los ensayos controlados aleatorizados nos permiten comprobar rigurosamente qué intervenciones funcionan”.

“Si podemos adoptar el mismo enfoque científico para probar intervenciones para promover la salud en el trabajo de la misma manera que lo hacemos para reducir las lesiones, las enfermedades profesionales y la exclusión de las personas con discapacidad, este podría ser un área clave para los avances en la próxima década”.



El Año Nuevo es el momento ideal para considerar un nuevo enfoque, ya que muchos empleados estarán pensando en las mejoras que quieren hacer en su propia salud y bienestar, especialmente porque la pandemia de COVID-19 sigue siendo una preocupación importante.

La prioridad para los empresarios ha sido intentar promover estilos de vida más saludables para los empleados desde hace un tiempo, pero el inicio de 2021 ofrece la oportunidad ideal de reorientar y reactivar los programas que ya están en marcha.

Una fuerza laboral poco saludable conlleva mayores costos y existen otros beneficios significativos para las empresas, como el aumento de la productividad y la reducción de los niveles de absentismo que deben lograrse si pueden apoyar al personal en el cambio de comportamiento.

El reto consiste en cómo hacerlo de una manera que sea respaldada por los empleados y duradera.

- 1 Martin Armstrong, Statista <https://www.statista.com/chart/20381/most-common-new-years-resolutions-gb/> (source : décembre 2020)
- 2 Jamie Ballard, YouGov <https://today.yougov.com/topics/lifestyle/articles-reports/2020/01/02/new-years-resolutions-2020-health-finance> (source : décembre 2020)
- 3 Anonyme, Organisation mondiale de la santé, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight> (source : décembre 2020)
- 4 Anonyme, Organisation mondiale de la santé <https://www.who.int/news/item/09-12-2020-who-reveals-leading-causes-of-death-and-disability-worldwide-2000-2019> (source : décembre 2020)
- 5 Anonyme, US Centers for Disease Control and Prevention <https://www.cdc.gov/chronicdisease/resources/publications/factsheets/workplace-health.htm> (source : décembre 2020)
- 6 Anonyme, Aon <https://3m6w2j41thj22e9d871hrk9d-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/sites/147/2020/10/2021-Global-Medical-Trend-Rates-Report.pdf> (source : janvier 2021)
- 7 Jen Remnant, Personnel Today <https://www.personneltoday.com/hr/the-ticking-time-bomb-of-chronic-illness/> (source : décembre 2020)
- 8 Anonyme, Financial Times, Health at Work report https://www.vitality.co.uk/media-online/britains-healthiest-workplace/pdf/2019/health-at-work-2019_uk.pdf (source : décembre 2020)
- 9 Anonyme, Alcohol Change <https://alcoholchange.org.uk/get-involved/campaigns/dry-january/about-dry-january/what-is-dry-january> (source : décembre 2020)
- 10 Justin Stabley, PBS <https://www.pbs.org/newshour/nation/how-the-pandemic-is-shaping-our-2021-resolutions-and-what-experts-want-you-to-keep-in-mind> (source : janvier 2021)
- 11 Christina Criddle, BBC <https://www.bbc.co.uk/news/technology-55318822> (source : décembre 2020)
- 12 Anonyme, Willis Towers Watson <https://www.wtw-healthandbenefits.co.uk/news/half-of-uk-workers-uncomfortable-with-employer-getting-involved-in-personal-lifestyle-choices> (source : décembre 2020)

Este documento ha sido elaborado por MAXIS GBN únicamente con fines informativos y no constituye un asesoramiento. MAXIS GBN ha hecho todo lo que estaba a su alcance para garantizar que la información contenida en este documento proceda de fuentes fiables, pero no puede garantizar la exactitud o integridad de la misma. La información contenida en este documento puede estar sujeta a cambios en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

La red de prestaciones globales de MAXIS (la "Red") es una red de compañías de seguros miembros de MAXIS con licencia local (los "Miembros") fundada por AXA France Vie, Paris, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY (MLIC). MAXIS GBN, una sociedad limitada privada con capital social de €4.650.000, inscrita en el registro ORIAS con el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de los afiliados de AXA y MLIC, y no emite pólizas ni ofrece seguros; dichas actividades son llevadas a cabo por los miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de su establecimiento en dicho país, con domicilio social en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres EC3R 8AF, número de establecimiento BR018216 y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en EE. UU. a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., con domicilio en 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, un agente de seguros con licencia de NY. MLIC es el único miembro autorizado para realizar actividades de seguros en Nueva York. Los demás miembros no están autorizados para ejercer su actividad en Nueva York y las pólizas y contratos que emitan no han sido aprobados por el Superintendente de Servicios Financieros de Nueva York, y no están protegidos por el fondo de garantía ni sujetos a las leyes de dicho Estado. MAR00769/0121.