

Corpo san, mente sa e traballo saudable despois dos 55

A conduta sedentaria estableceuse como a propia da forma de vivir, consumir e traballar nas sociedades avanzadas. A evolución dos sistemas de transporte, a tecnoloxía laboral, os novos modos de ocio... todo colabora para que todos e todas -pequenos e maiores- asuman como válidos comportamentos claramente sedentarios.

Esta conduta sedentaria establécese até tal punto que **as enfermidades asociadas á inactividade física convértese nun dos maiores problemas de saúde pública na meirande parte dos países do mundo segundo datos da OMS.**

O **sedentarismo** é a falta de actividade física regular, definida como: *“menos de 30 minutos diarios de exercicio regular e menos de 3 días á semana”*.

Considérase que unha persoa é sedentaria cando o seu gasto semanal en actividade física non supera as 2000 calorías. Tamén o é aquela que só efectúa unha actividade semanal pero de forma non repetitiva, pois as estruturas e funcións do organismo non se exercitan e estimulan polo menos cada dous días, como requiren.



A principal causa de morte e de carga de enfermidade no mundo xa non son as enfermidades transmisibles ou infecto-infecciosas senón que **están relacionadas co sedentarismo e os estilos de vida non saudables**: o tabaquismo, o alcoholismo, os hábitos de alimentación non saudables, o sobrepeso, a obesidade e o estrés, están entre os máis importantes.

Este feito provoca unha alerta ante a **necesidade de instalar medidas de prevención**. As campañas de educación en

estilos de vida saudables contrarios ao sedentarismo son, para os estados, unha estratexia necesaria para mellorar a calidade de vida das persoas e tamén para aforrar custos de tipo sanitario a longo prazo.

A inactividade física non é simplemente o resultado do modo de vida elixido por unha persoa, vese influído por aspectos que non dependen exclusivamente dela, aspectos de natureza social. *O estilo de vida está determinado, adoptado e aprendido a través do proceso de socialización de cada ser humano.* O comportamento está arraigado nos grupos sociais, influído polas diferenzas sociais e depende dos recursos dispoñibles.

Como tal, o estilo de vida vén influenciado pola familia, o traballo, os grupos sociais aos que se pertence... etc. pero, sendo algo voluntario, é tamén algo educable e modificable.

As campañas de concienciación en hábitos de vida saudables póñense en práctica dende diferentes perspectivas, por parte dos estados.

Por unha banda, está a necesidade de destinar fondos para crear infraestruturas que fomenten un estilo de vida activo como a creación de espazos abertos seguros que fomenten a actividade física, instalacións deportivas, terreos de xogos e escolares... etc.

Por outra, están as campañas de formación e información sobre os beneficios da actividade física e a alimentación saudable. Neste sentido, **os centros de traballo convértense nun espazo cun gran potencial para reeducar ás persoas adultas e fomentar os estilos de vida saudables**, repercutindo ademais, como veremos, de xeito positivo nas empresas.

OS ESTILOS DE VIDA E SATISFACCIÓN LABORAL ESTÁN RELACIONADOS

A satisfacción laboral é un concepto amplo que se asocia a múltiples variables, algunhas de carácter moi subxectivo, e pode analizarse dende múltiples enfoques. O seu estudo lévase a cabo no contexto das relacións laborais dende a premisa de que os/as traballadores/as satisfeitos son máis eficientes e traballan mellor, faltan menos ao traballo e xeran menos gastos ás empresas. Con todo, o número de traballadores/as estresados/as, cansos, deprimidos e con ansiedade é elevado e motivo de preocupación en moitos países e organizacións.

Unha definición ben sinxela de insatisfacción laboral sería “grao de malestar que experimenta o/a traballador/a con motivo do seu traballo” e ten consecuencias para as persoas e organizacións.

A satisfacción ou insatisfacción laboral está relacionada polo tanto coa saúde das persoas. A Organización Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como “*un estado de completo benestar físico, mental e social*”, concepto que vai máis alá da existencia ou non dunha ou outra enfermidade.

Un enfoque da satisfacción/insatisfacción laboral céntrase en analizar as circunstancias do traballo que poden ser susceptibles de provocar insatisfacción laboral, como poden ser: a tarefa que se realiza (monótona, aburrida...), as relacións interpersoais, o estilo de liderazgo, as oportunidades de medrar na empresa, a remuneración económica, a estabilidade laboral, entre outras.

Con todo, un enfoque máis profundo da satisfacción laboral nos desvela que hai un gran número de factores alleos ao traballo (físicos, sociais, emocionais) que tamén son fonte de insatisfacción laboral. **As actividades non relacionadas co traballo que axudan ás persoas a recuperar enerxías tamén repercuten no grao de satisfacción laboral que estas experimentan.**

E é aquí onde entran en xogo os estilos de vida.

Os estilos de vida non só satisfán as necesidades utilitarias das persoas senón que dan forma concreta á súa identidade, identidade que logo se proxecta no traballo. No traballo reflíctense os trazos da personalidade. Existe así, unha relación favorable e positiva entre actividades non relacionadas co traballo, a realización do traballo e a satisfacción laboral. **A vida hipocínética, máis coñecida como sedentarismo, repercute na satisfacción laboral e na realización do**

traballo posto que esta “enfermidade de non facer nada” que comeza pola redución de actividade na vida persoal remata por trasladarse ao lugar de traballo.

Dende este enfoque, ***moitas empresas recoñecen que investir en estilos de vida saudables redonda nunha maior produción.***

Por outra banda, o ***avellentamento da poboación traballadora*** á que se enfronta o mercado laboral e o ***aumento da idade de xubilación (T+55)***, poñen en valor a idea de que investir en estilos de vida saudables e en satisfacción laboral mellorará a saúde das persoas, diminuírá e retardará o seu proceso de avellentamento, reducirá a aparición de enfermidades relacionadas coa idade e o estilo de vida (enfermidades cardiovasculares, diabetes, colesterol... etc.) que ademais tenden a aparecer nesa franxa de idade, aforrará custos ás empresas e motivará aos traballadores/as a traballar máis tempo e retrasar a súa xubilación.

A mellora da saúde a través da reeducación dos estilos de vida e a redución da insatisfacción laboral convértese nunha ferramenta moi importante a ter en conta por parte dos estados e das empresas.

Se ben é certo que, a maior idade, máis custa asumir cambios, canto máis, relacionados con algo tan persoal como o propio estilo de vida, tamén o é que a partir de determinada idade é cando moitas persoas comezan a preocuparse máis por aspectos relacionados coa saúde, que na xuventude pasan máis inadvertidos. Este feito converte ***aos T+55 nun grupo de poboación presumiblemente receptivo a asumir cambios no estilo de vida relacionados coa conservación e mellora da súa saúde.***

CALIDADE DE VIDA, SAÚDE E TRABALLO

Desenvolver estilos de vida ***biopsicosocialmente saudables*** é un compromiso tanto individual como social, co convencemento de que só así se satisfán as necesidades fundamentais, se mellora a calidade de vida e se acada o desenvolvemento humano en termos de dignidade da persoa.

Acadar unha sociedade sa pasa por educar en estilos de vida saudables pero tamén por investir en traballos saudables, que fomenten personalidades saudables, elementos todos relacionados coa calidade de vida.

Non cabe dúbida de que os hábitos de vida contrarios ao sedentarismo repercuten positivamente na persoa tanto a nivel laboral como dende o punto de vista da súa saúde física e incluso mental, pero a promoción da saúde vai aínda máis aló.

No transcurso da historia do mundo occidental, o traballo ten sido considerado como unha maldición, de servidume ou escravitude, asociado á enfermidade e a morte. Mais a partires do desenvolvemento da revolución industrial comeza a desenvolverse un modelo social que modifica esta concepción primitiva do traballo.

Na actualidade, traballo, benestar e saúde son conceptos moi relacionados entre si, converténdose **o traballo** nun **piar fundamental que sustenta a calidade de vida das persoas**.

É por iso que **as condicións laborais son un elemento clave dentro do modelo social que debe estar enfocado en fomentar a saúde das persoas en todas as súas dimensións**.

Se ben é certo que algunhas empresas están poñendo en práctica campañas neste sentido, os chamados “Programas de Empresas Saudables”, tamén o é que se centran fundamentalmente na concepción máis física da saúde. Estes programas axudan na prevención de trastornos musculoesqueléticos, enfermidades cardiovasculares, hipercolesterolemia ou a diabetes, e son moi necesarios, pero non suficientes.

Para unha promoción integral da saúde é necesario traballar en todos os seus ámbitos. Algunhas ideas neste sentido son as que seguen:

Promoción da saúde “física”:

- Programas de costas sas e de prevención de trastornos musculoesqueléticos.
 - Axuste da carga física no traballo
- Educación en hábitos alimentarios saudables
 - Programas de control de peso
- Fomento do exercicio físico
- Campañas contra o tabaquismo ou o consumo de bebidas alcohólicas.
- Salarios dignos e equitativos

Promoción da saúde “mental”:

- Mecanismos para a xestión do estrés
- Control dos ritmos de traballo
- Motivación de traballadores/as
- Técnicas de relaxación
- Traballo da confianza (persoal e grupal)
- Técnicas de mellora das relacións no traballo
- Salarios dignos e equitativos

Promoción da saúde “social”:

- Promoción/subvención de actividades culturais
- Promoción/subvención de actividades recreativas
- Fomento da asunción de diferentes roles sociais

- Flexibilidade horaria
- Facilidades para a conciliación da vida persoal e laboral
- Salarios dignos e equitativos

A calidade de vida real dáse nunha sociedade sa de “persoas saudables” non de “corpos saudables”. Adquirir unha **personalidade saudable** pasa por poder acadar un equilibrio entre a vida laboral e persoal, ter un poder adquisitivo mínimo e tempo de recuperación que permita a socialización e o tempo de ocio. Ter múltiples roles sociais contribúe positivamente a desenvolver unha visión máis completa dun mesmo, posto que se realizan varias tarefas e se interacciona con máis persoas.

Potenciar que os/as traballadores/as adquiren esta “personalidade saudable” é algo moi favorable para as empresas. Cando as persoas se senten ben consigo mesmas son máis capaces de superar obstáculos, tanto a nivel persoal como laboral. A globalización, a mecanización e as novas tecnoloxías fan que as destrezas dos/as traballadores/as queden obsoletas rapidamente. O mercado de traballo demanda traballadores/as con recursos para adaptarse aos cambios e ás modificacións constantes que se producen. Ter traballadores/as cunha personalidade saudable axuda a que estes superen os cambios, a unha organización efectiva no traballo, a ser máis creativos, a manexar mellor o estrés e dosificar a súa enerxía.

As condicións laborais deben permitir a realización da persoa en todos os aspectos da súa vida. *Crear traballos saudables reais implica mellorar a calidade de vida global dos/as traballadores/as. “As persoas precisan dedicar tempo, espazo e enerxía para desenvolver o seu plan de vida, modificar o seu estilo de vida e afrontar os cambios”.*

A SITUACIÓN DOS/AS TRABALLADORES/AS MAIORES DE 55. COUSAS PENDENTES.

Por desgraza, estas conviccións aínda non están ben arraigadas nas empresas e no mercado laboral, como se pode apreciar na situación dos/as traballadores/as maiores de 55 anos na actualidade.

Como consecuencia da crise económica, no Estado español, moitos traballadores e traballadoras viron minguados os seus dereitos laborais, reducidos os seus salarios ou aumentadas as súas xornadas de traballo ou as súas responsabilidades sen retribución ningunha. Ademais, os procesos de despedimento cebáronse cos/as traballadores/as de maior idade.

A presenza de traballadores/as no mercado laboral descende a partires dos 55 anos. Moitos non elixen marchar, son as empresas as que prescinden deles ou fomentan a súa xubilación anticipada.

Hai unha serie de estereotipos establecidos sobre eles: que son mais lentos, que teñen fobia ás novas tecnoloxías, que son máis propensos a coller baixas por enfermidade, que non queren aprender. Por riba, as empresas, á hora de recrutar sempre elixen traballadores/as novos, por que?

O/a traballador/a maior é caro (pódelle custar aceptar niveis salariais que os máis novos non rexeitan), porque asumen ter dereitos laborais e piden que as empresas os respecten e porque reivindican o seu dereito a un equilibrio entre vida e traballo, un hándicap fronte a traballadores novos máis baratos, máis dóciles e que aceptan contratos efémeros.

En definitiva, *os/as traballadores/as maiores vense marxidados porque demandan calidade de vida, demandan saúde a través das súas condicións laborais.*

O sistema capitalista ten a capacidade de relegar ás persoas a un simple salario influenciado pola demanda e oferta do mercado e a produción. Os/as traballadores/as e a sociedade o perciben. É fundamental romper con esta visión empresarial.

O mantemento e desenvolvemento da parte humana no sistema produtivo debe ser unha prioridade para as empresas, polo seu propio beneficio e o da sociedade, porque o mercado de traballo é un dos piares que sostén a sociedade e a calidade de vida das persoas. Sen condicións de traballo saudables e centradas nas persoas non teremos unha sociedade sa.

A contracción da poboación activa prevista a medio prazo obrigará ás empresas a adaptarse a unha nova realidade, a dos/as traballadores/as maiores. É preciso poñer en marcha os mecanismos que favorezan os estilos de vida saudables en toda a súa dimensión pero iso non pode ser posible se o propio sistema empresarial mantén prexuízos sobre a produtividade e non da un valor engadido á experiencia, se non asume a que esa produtividade está máis condicionada pola satisfacción laboral e a calidade de vida que pola idade.

Fontes

“As enfermidades do “estilo de vida” no traballo: entre a vixilancia e as prácticas do coidado de sí”. Gustavo Gisbert Gandica. *Universitat Autònoma de Barcelona.*

“Estilos de vida e satisfacción laboral”. Carmen Zoraida Díaz Burgos. *Tese presentada para a obtención do grao de doutor pola Universidade Complutense de Madrid.*

“Análise sobre estilos de vida, ambiente laboral, factores protectores e de risco en seis grupos poboacionais dunha empresa transnacional no período 2005-2008”. Mary Meza Benavides, Grettel Miranda Villalobos, Natalia Núñez Agüero, Uvania Orozco Rivera, Sharon Quiel Castro, Gabriela Zúñiga Arguedas.

“Traballadores maiores: un reto complexo”. *O Periódico de Catalunya*, 29 de Maio de 2012. Carlos Obeso Abalde, *Profesor titular do Departamento de Dirección de Persoas e Organización.*