



INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA
issga.xunta.gal



CLAVES ISSGA

SALUD INTEGRAL Y BIENESTAR LABORAL EN LA PYME



XUNTA
DE GALICIA

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA (ISSGA)

Edición

Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)

Autor

Francisco Marqués Marqués

Consultor en organizaciones saludables y sostenibles

Colaboración

M^a Nieves Lorenzo Espeso

Jefa del Área Técnica de Medicina del Trabajo, Ergonomía y Psicosociología Aplicada
Centro del Issga de A Coruña

Diseño y maquetación

www.nomenklaturas.com

Claves ISSGA. Salud integral y bienestar laboral en la pyme

Depósito Legal: C 812-2023

Santiago de Compostela, 2023



Esta obra está disponible para su consulta en el siguiente enlace:

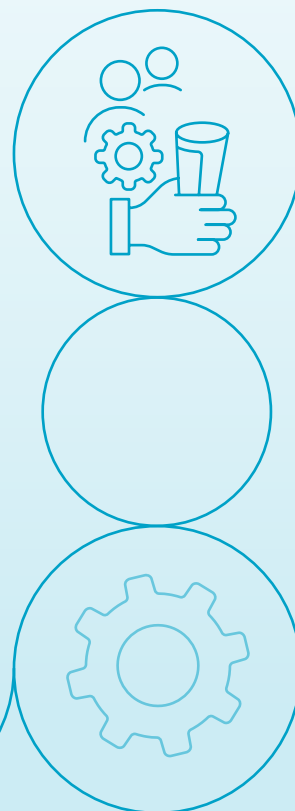
<http://issga/portal/contido/documentacion/publicacions/>

Esta obra se distribuye con una licencia CC-Atribución-CompartirIgual 4.0 España de Creative commons. Para ver una copia de la licencia, visite:

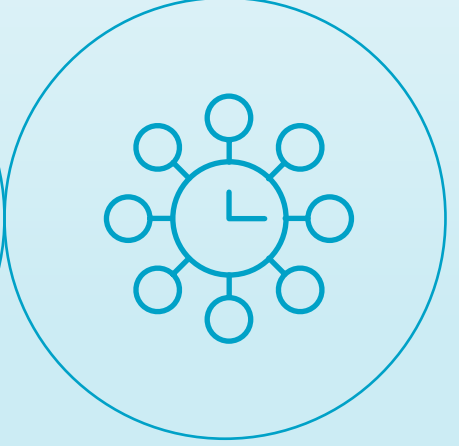
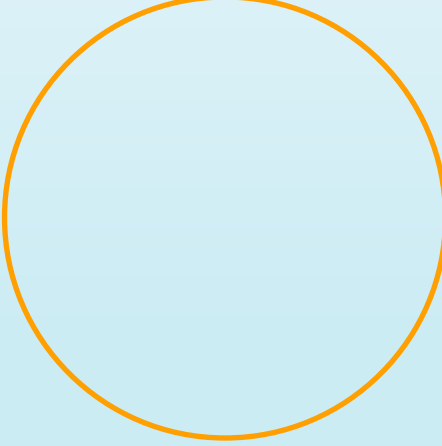
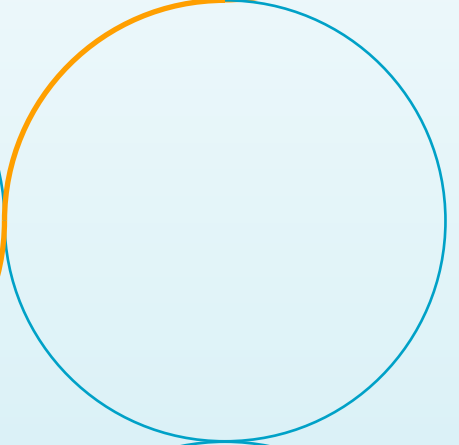
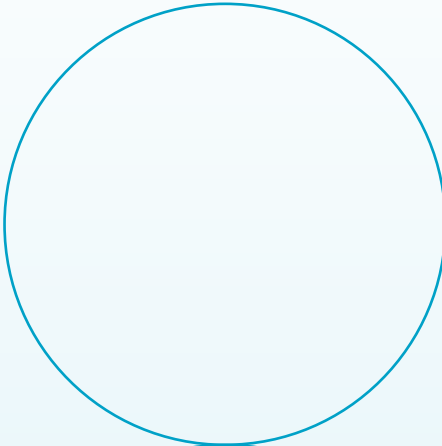
http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es_ES

 CLAVES ISSGA

SALUD INTEGRAL Y BIENESTAR LABORAL EN LA PYME



XUNTA
DE GALICIA



1	Introducción	7
1.1	¿Por qué esta guía para la pyme?	11
1.2	Invertir en la salud integral del personal de la empresa ¿es rentable?	18
2	Los pilares de la salud y del bienestar	25
2.1	Bienestar profesional	27
2.2	Bienestar físico	35
2.3	Bienestar mental y emocional	40
2.4	Bienestar familiar y social	47
2.5	Bienestar financiero	50
3	Elementos clave de éxito de un plan de promoción de la salud y bienestar laboral en las pymes	53
3.1	Manejo del estrés	59
3.2	Consumo abusivo de tabaco, alcohol y otras drogas	66
3.3	Nutrición saludable	76
3.4	Sedentarismo e inactividad física	82
3.5	Sueño saludable	89
4	¿Cómo integrar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y la agenda 2030 en la Estrategia Gallega de Seguridad y Salud en el Trabajo?	99
5	La Seguridad y la salud en el Trabajo (SST) en un mundo laboral en constante transformación	107
5.1	¿Qué es el marco estratégico de la Unión Europea (UE) sobre SST y por qué lo necesitamos?	107
5.2	Una nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2023-2027 (EESST 2023-2027)	111
5.3	La próxima Estrategia Gallega de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EGSST 2023-2027)	112
6	¿Por qué incentivar la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) en la pyme?	115
7	¿Cómo se puede reconocer el programa de Promoción de la Salud en el Trabajo de mi organización?	119



1

Introducción

Crear un entorno de trabajo seguro y saludable no es necesariamente muy fácil ni tampoco extremadamente difícil. Podemos conseguir nuestro objetivo: "Personas trabajadoras, sanas motivadas y competentes, en empresas seguras, saludables, socialmente responsables y sostenibles"; pero hay que hacerlo poco a poco y de forma secuencial, buscando que las intervenciones concuerden con el nivel de compromiso de la empresa y con los recursos disponibles.

Los beneficios de una gestión integral de la salud de las personas trabajadoras, más allá de los requerimientos legales, se pueden ver reflejados tanto a nivel individual (personas que trabajan) como a nivel de la organización (la empresa), y en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Por otra parte, tenemos el reto del retorno o vuelta al trabajo de personas con ausencias medias o prolongadas por enfermedad. El ab-

sentismo y la falta de rendimiento, y su repercusión en la productividad y competitividad de la empresa, se han convertido últimamente en motivo de preocupación, no tan sólo para las empresas sino también para los países y la sociedad en general, máxime si la ausencia al trabajo acaba con la salida de la persona trabajadora del mercado laboral y su acceso a una pensión por incapacidad. Las personas trabajadoras de más edad presentan un riesgo mayor de jubilación anticipada por incapacidad y de ausencias prolongadas por enfermedad, cuyos costes resultan significativos. Un reciente documento de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ofrece información actualizada sobre los conocimientos relativos a los sistemas, los programas y las intervenciones en materia de rehabilitación y reincorporación al trabajo y sus distintos componentes. En el documento se analizan las pruebas actuales, en relación con la eficacia de las intervenciones, y se exploran los factores subya-

centes a unas experiencias de rehabilitación y de reincorporación al trabajo¹.

Los **programas de vuelta al trabajo** (muy poco frecuentes en nuestro país) consisten principalmente en establecer una serie de acciones en la empresa, en colaboración o no con otros organismos o entidades, para facilitar la reincorporación de las personas trabajadoras en situación de baja por enfermedad o accidente lo antes posible y en las mejores condiciones.



Los beneficios de estos programas se producen a dos niveles:

1

Para el **personal**, ya que mantiene su capacidad de trabajo y su empleo, los ingresos, la autoestima, la estabilidad familiar y los lazos sociales y, obviamente, su salud tanto física como mental y social.

2

Para la **empresa**, en términos de productividad, reducción del absentismo, aumento de la satisfacción y de la motivación del personal trabajador, la retención de personas clave, disminución de los costes de formación o sustitución ligados a la rotación involuntaria del personal, mejora de la calidad del producto o servicio, etc.

En la Figura 1 puede verse un modelo de «casa» que describe las diferentes dimensiones que afectan a la capacidad de trabajo humana. La capacidad de trabajo es el equilibrio entre el trabajo y los recursos individuales. Además del lugar de trabajo, influyen en ese equilibrio la familia y la comunidad inmediata.



¹Revisión de la investigación sobre la rehabilitación y la reincorporación al trabajo. <http://bit.ly/2lOq1kN>

Figura 1.

Capacidad del trabajo: equilibrio entre los recursos personales y factores laborales.



Para promover la capacidad de trabajo, se precisa un liderazgo y una cooperación adecuados entre empresarios, gerentes, supervisores y personas trabajadoras.

Modificado de: Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Gerontología de la Universidad de Jyväskylä, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia. Accesible en: <http://bit.ly/2j7Fjnz>

La **promoción de la salud** (primera planta) abarca una variedad de hábitos vitales en materia de alimentación, bebida, actividades físicas, recuperación y sueño. Junto a un estilo de vida saludable, las medidas preventivas y proactivas de los servicios de salud en el trabajo y la buena gestión de los problemas agudos de salud desempeñan una función importante en la obtención de una buena salud durante la vida laboral.

El mantenimiento de la **competencia profesional** exige una actualización continua de las destrezas y competencias (segunda planta). La formación en el puesto de trabajo, junto con diversos tipos de cursos especiales de formación, ofrece al personal de edad avanzada la oportunidad de reforzar sus capacidades.

Los **valores, las actitudes y la motivación** (tercera planta) tienden a ser sensibles a influencias más indirectas. La tercera planta refleja y resume nuestra situación laboral. El flujo de información procedente de las diferentes plantas y de los factores ajenos al trabajo puede modificar fácilmente los valores y las actitudes de una persona trabajadora, así como su participación y el compromiso con su trabajo. Cuanto más positiva sea la valoración que se haga de ella, más probable será que se goce de una buena vida laboral y se tenga una carrera más prolongada. Son indicadores positivos fundamentales, por ejemplo, el respeto recibido, la confianza en la empresa, el apoyo y la

retroinformación de los supervisores, el trato justo y el compromiso con el trabajo. Una tercera planta valorada positivamente hace realidad el envejecimiento activo.

La «**planta de trabajo**» (cuarta planta) es la más amplia y la más cargada de la casa. Comprende el entorno de trabajo (físico, mental, social), la organización y los regímenes de trabajo, el tiempo de trabajo, la comunidad de trabajo y las tareas, así como la dirección. Directivos y supervisores desempeñan una función importante, ya que pueden disponer los procesos de trabajo y las distintas tareas.

Todas las decisiones y cambios en el trabajo pasan por ellos. Son además responsables de los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las evaluaciones de riesgos. Estas deben tener en cuenta las grandes diferencias individuales en materia de capacidades funcionales y salud del personal, las discapacidades, las cuestiones de género, etc. Las personas trabajadoras de todos los grupos de edad son

vulnerables a la exposición a formas de trabajo nocivas.

Con esta visión holística pretendemos contribuir a reformular un concepto que, siendo antiguo, no siempre es tenido en cuenta, y es que la capacidad para el trabajo precisa de un liderazgo y una adecuada cooperación entre empresariado, gerentes, supervisores, profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, personas trabajadoras y la sociedad civil en su conjunto.



1.1

¿Por qué esta
guía para la
pyme?



¿Es el modelo de empresa saludable **aplicable también a las pequeñas y medianas empresas?** ¿Conocen este modelo de gestión y los beneficios para sus organizaciones, personal y para la sociedad en general? ¿**Reciben el apoyo**, asesoramiento y la iniciativa o el impulso necesario **de sus modelos organizativos en PRL?**

La mayoría de los profesionales dedicados a la Seguridad y Salud Laboral conocen lo que es un entorno de trabajo saludable y conocen el propio **modelo de Empresa Saludable**, sin embargo vamos a hacer un breve resumen de lo que son estos entornos y este modelo de gestión.

Siempre que hablamos de entornos de trabajo saludables y Empresa Saludable debemos hacer referencia al concepto de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS); *"un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple o mera ausencia de la enfermedad"*.

La definición de un entorno de trabajo saludable ha ido evolucionando y va más allá de lo que es el propio ambiente de trabajo físico (equipos de trabajo, exposición a contaminantes químicos o físicos, etc.) e incluye otro tipo de actuaciones relacionadas con los hábitos de vida y de salud de las personas trabajadoras que integran las empresas o los relacionados con la organización del trabajo (factores psico-

sociales, etc). Así pues, un **Entorno de Trabajo Saludable** se define por la OMS como *aquel entorno en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:*



- + La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- + La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización de este y la cultura del ambiente de trabajo.
- + Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- + Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de las personas trabajadoras, sus familias y de otros miembros.



Este concepto no pretende alejarse del enfoque tradicional de la seguridad y salud laboral en lo que se refiere a la protección y prevención, sino que pretende ser completado con un enfoque de promoción de la salud. No debemos olvidar que la salud es única, no pudiéndose desvincular la salud laboral de la personal. No hay duda de que el trabajo, las condiciones en que éste se ejecuta (no sólo en relación con la seguridad, o ergonomía o el estado del medio ambiente de trabajo sino también en cuestiones de tipo organizativo – demanda/control, responsabilidad, relaciones de trabajo interpersonales, horarios, carga/ritmo de trabajo, conciliación, etc.) afectan a la salud de la plantilla de personal. Y tampoco hay dudas de que determinados hábitos personales de salud o sociales pueden afectar también a la salud de las personas trabajadoras, capaces de repercutir e influir en las organizaciones (a veces de forma negativa) y en la sociedad en la que viven (los sistemas sociosanitarios se ven particularmente afectados).

Cuando hablamos de empresa saludable hablamos de empresas que ya cumplen con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y van más allá, son conscientes de la importancia y el valor estratégico que aporta el bienestar de su personal, de que su preocupación por la seguridad y salud laboral se volverá recíproca, esto es, las personas trabajadoras se sentirán más ligadas a la empresa favoreciendo auténticos embajadores de su organización, aumentando su productividad y obteniendo una ventaja competitiva en el mundo empresarial.

Preguntábamos al principio de esta entrada si este modelo ¿es un modelo posible en la pyme? Y la respuesta a esta pregunta es sin ninguna duda, Sí. En una empresa saludable el tamaño no importa, lo mismo que tampoco importa su actividad. Lo que importa es que la empresa sea generadora de esos entornos de trabajo seguros, sanos y saludables, que sea generadora de salud.



¿Y cómo puede una pyme ser un espacio/entorno generador de salud?

Vamos a partir de la base de que cumple o debe cumplir con la normativa de PRL, de que ya dispone de un Sistema de Gestión de la Prevención consolidado. Hay muchas acciones (que deberán planificarse y analizarse con posterioridad para valorar su resultado y su efectividad usando metodologías sencillas como el ciclo de mejora continua PDCA) que pueden realizarse. Para ello es importante establecer el escenario de la empresa; población traba-

jadora con la que cuenta y su caracterización (sexo, edad, riesgos asociados en los puestos de trabajo, forma en la que acuden al trabajo, responsabilidades familiares....), entorno y accesibilidad.. Y establecer este escenario es relativamente sencillo en una pyme (precisamente por su tamaño y buen conocimiento de su personal) e importante para focalizar bien las acciones que se pretenden desarrollar.

Algunas de ellas pueden ser:



Iniciar campañas de salud



Pueden desarrollarse diferentes campañas de salud en uno o varios periodos. Por ejemplo, **campañas de vacunación** frente a la gripe. La gripe por ejemplo tiene un coste empresarial anual de 1.250 millones de euros. Una vacuna tiene un coste de alrededor de unos 8 €, un coste muy bajo si tenemos en cuenta que un adulto puede permanecer de baja por esta enfermedad unos 3-4 días al año de media.

Otras campañas de interés pueden ser **campaña contra el tabaquismo, sedentarismo, riesgo cardiovascular**, etc.

Además de las campañas de salud pueden plantearse incorporar determinadas **pruebas analíticas o diagnósticas de detección precoz de enfermedades en los exámenes de salud** (marcadores tumorales, etc.), aunque este es un tema que necesariamente hay que tratar con la unidad de salud laboral del Servicio de Prevención.



Fomento y práctica de hábitos saludables

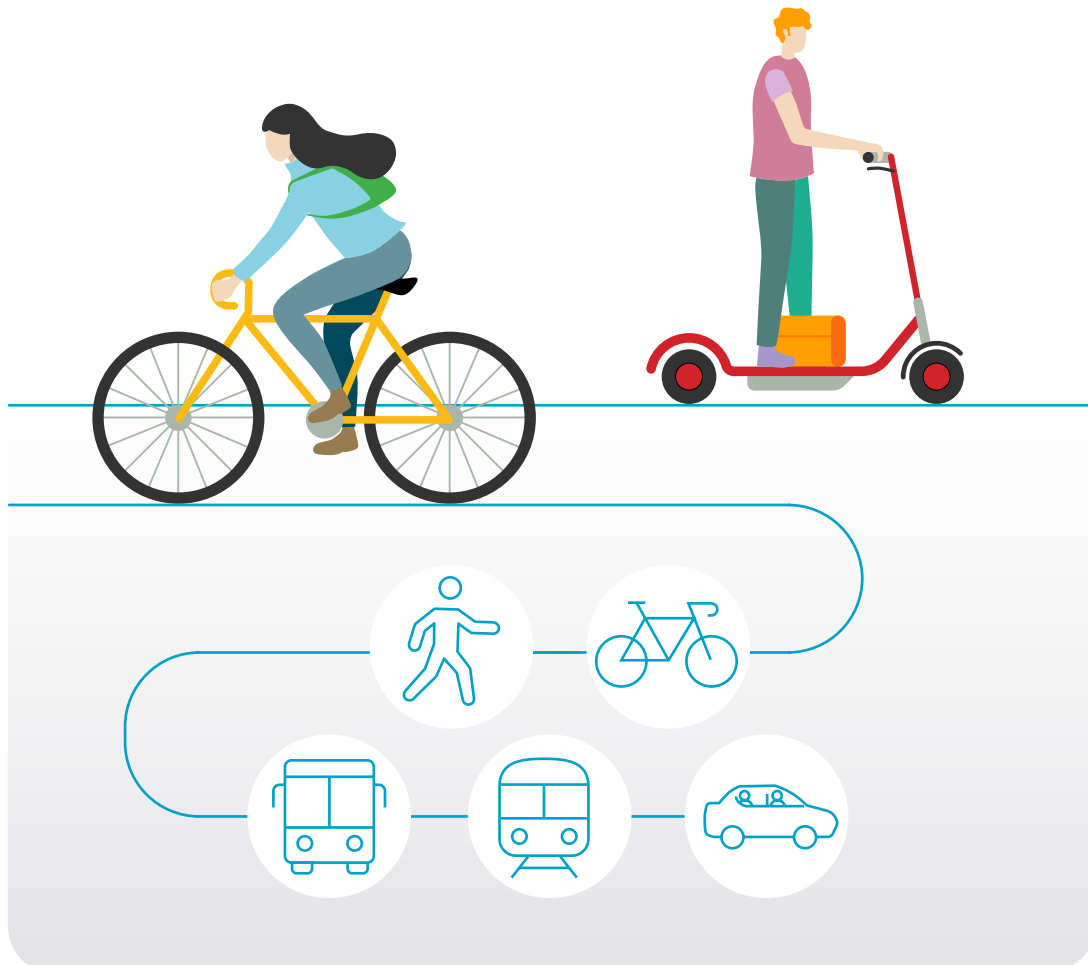
En este capítulo incluiríamos hábitos como **la alimentación o el ejercicio físico**. ¿Por ejemplo, hay en la empresa o en el edificio una máquina de vending? Ofrece esa máquina alguna opción de alimentación saludable (frutas, ensaladas)?. ¿Por qué no promover entre el personal actividades físicas (partidos de fútbol o cualquier otro deporte, rutas para pasear, participar en carreras populares...)? Patrocinar estas actividades además de favorecer la actividad física, favorece la cohesión del grupo y la imagen de la empresa. ¿Por qué no hacer un programa de rutinas de ejercicio en el trabajo? En algunos puestos de trabajo es más que recomendable para prevenir lesiones de tipo musculoesquelético, lesiones de espalda, etc.





Implantación de planes de seguridad vial

Un tercio de los accidentes de trabajo se producen al ir o volver del trabajo. La movilidad de nuestra población trabajadora es un aspecto para considerar por el alto coste que tiene tanto económico como humano. ¿Por qué no fomentar el transporte público siempre que sea posible, el transporte colectivo o el transporte sano y sostenible como la bicicleta (la empresa puede facilitar aparcamiento para este transporte)? La gestión de la seguridad vial en la empresa además de ser obligatorio legalmente tiene grandes beneficios tanto para empresas como para el personal, sociedad en general y el medio ambiente.





Implantación de políticas y programas que faciliten la conciliación laboral y familiar

Es posible y necesario implantar políticas y programas en la empresa que faciliten esta conciliación precisamente por la reducción que aporta a los niveles de estrés de su plantilla, la reducción también del absentismo, el aumento de la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras. Y esto se puede hacer con flexibilización de los horarios de entrada y salida, racionalización de los horarios, fomento del teletrabajo, trabajo por objetivos, etc.

Muchas de estas acciones tienen una relación coste-implementación asequible para las pymes por lo que muchas veces no se trata de "dinero". El mayor problema al que se enfrentan es precisamente la falta de recursos personales para impulsar y llevar a cabo estas acciones. Por ello es muy importante que cuenten con la dinamización y la ayuda que les puede brindar su modalidad organizativa en PRL, que en el casi 75 % de las pymes es el concierto con un Servicio de Pre-

vención Ajeno (SPA). Estas entidades pueden y deben ser potenciadoras de los entornos de trabajo saludables y generadores de salud.

En cualquier caso, es fundamental el compromiso, apoyo y liderazgo de estas acciones por la dirección de la empresa, que existan canales de participación y comunicación y que exista una clara voluntad de hacer del lugar de trabajo un lugar seguro y saludable.

Por último y como forma de iniciar a las pymes y Servicios de Prevención en los entornos de trabajo saludable hacemos referencia al portal temático del INSST sobre [Promoción de la Salud en el Trabajo](#) donde podrán encontrar buenas prácticas relacionadas con la promoción de la salud en el trabajo implantadas en empresas, incluidas las pymes, métodos de puesta en práctica de programas de promoción de la salud, una caja de herramientas, publicaciones, etc.

1.2

Invertir en la salud integral del personal de la empresa ¿es rentable?



La definición más extendida del concepto promoción de la salud en los lugares de trabajo (PST) fue consensuada por los miembros de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) **“Aunar el esfuerzo de empresarios, trabajadores y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores”**. Este concepto pone a las personas en el centro de las organizaciones, tiene una visión biopsicosocial de la salud y plantea la explícita participación, tanto del empresa-

riado como del personal, en la salud y el fomento de su desarrollo personal.

La PST se basa en una cultura saludable que, en primer lugar, requiere una adecuada gestión de los riesgos laborales. Va más allá de los requisitos legales y exige el compromiso activo de ambas partes: la empresa, con la oferta de unas condiciones organizativas y medioambientales saludables, y el personal, que deberá implicarse activamente en los programas.

La prevención vale la pena

Hoy, pocos discuten que la inversión en prevención ha conducido a un descenso significativo del número de accidentes y enfermedades profesionales. Ha salvado muchas vidas y evitado un inmenso sufrimiento humano, pero, además, desde el punto de vista económico, también es rentable. Así se pone de manifiesto en la Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones, relativa a un marco estratégico de la UE, en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020¹.

La mejora de la salud y la productividad de las personas trabajadoras constituyen activos estratégicos no solo para las empresas en mercados locales y mundiales, sino para las sociedades en su conjunto.

Crear una cultura de la prevención

La seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo deben ocupar un lugar preeminente en los programas nacionales e internacionales y conducir a la generación de una cultura genuina de la prevención dentro y fuera del centro de trabajo. Para alcanzar ese objetivo es necesario impulsar la movilización de las partes interesadas del sector público, gubernamental, empresarial y de la sociedad civil, a nivel internacional, para promover una cultura de la prevención.

Junto con la prevención de los riesgos profesionales, también son considerables los beneficios potenciales de los programas de promoción de la salud y del retorno al trabajo, tras

ausencia por enfermedad o accidente, beneficios tanto para el personal, como para las empresas y para los sistemas de seguridad social. Por ejemplo, la Organización de la Seguridad Social de Malasia ha calculado que el potencial de rentabilidad de la inversión en su programa de regreso al trabajo es de 1:2,4².

En España, al igual que en el resto de países desarrollados, en los últimos años se han globalizado los mercados, se han mejorado los niveles de vida, pero también se han incrementado factores negativos como los hábitos alimentarios inapropiados o la disminución de la actividad física. A esto se suma el progresivo envejecimiento de la población como consecuencia de la prolongación de la esperanza de vida y de la mejora de la atención sanitaria y de los procesos asistenciales. Todo ello explica el incremento paulatino de las enfermedades crónicas, incluidas la obesidad, la diabetes mellitus, las enfermedades cardiovasculares, la hipertensión y los accidentes cerebrovasculares, así como algunos tipos de cáncer, causas, cada vez más importantes, de discapacidad y muerte prematura, aparte de suponer una carga adicional para unos presupuestos sanitarios nacionales.

Transcurridas casi tres décadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se hace necesaria la transición de las políticas de prevención y protección de los accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo a otras políticas que contemplen la salud de las personas trabajadoras de forma global, en los entornos laborales y fuera de ellos.

En España, los costes indirectos debidos a la pérdida de productividad provocan que el total del coste atribuible a la obesidad se pueda estimar en 2.500 millones de euros al año. En cambio, 1 euro invertido de forma exclusiva en promoción de la actividad física o deportiva produce un ahorro aproximado de 50 euros en

1_ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332> Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones, relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

2_Informe de la AISS sobre la rentabilidad de la prevención <https://www1.issa.int/es/node/25672>



gastos sanitarios acumulados durante 15 años. En términos globales se estima que por cada euro invertido en promoción de la salud habría un retorno (ROI) mínimo de 2,53 dólares por cada dólar invertido en el programa de salud. Este dato proviene de un estudio retrospectivo, con un programa de intervención basado en la promoción de actividad física, donde se calculó el ROI después de 7 años de intervención. Otro estudio mostró un retorno de 4,33 dólares por cada dólar invertido en el programa de salud con 3 años de intervención^{3 4}.

Cada vez hay más estudios que demuestran la importancia tanto de realizar actividad física como de reducir el sedentarismo, ya que ambos factores tienen una influencia clara en la mejora de la salud, en la prevención de las enfermedades crónicas y, por tanto, en la calidad y la esperanza de vida de la población. La práctica habitual de actividad física, de moderada intensidad, aumenta la autoconfianza y mejora el funcionamiento intelectual. Partiendo de un estudio efectuado por el INSHT sobre riesgo cardiovascular, un 10% de la población trabajadora sufren hipertensión, siendo el grupo de "Directores y Gerentes" los que alcanzan un mayor porcentaje (15,5%). Otro dato llamativo extraído de esta fuente de información es el alto porcentaje de población trabajadora afectada por sobrepeso, cifra que alcanza el 46,5% de hombres y el 23% de las mujeres. Por otra

parte, se observa que el porcentaje de población trabajadora con sobrepeso aumenta con la edad⁵.

También esta fuente revela que el 34% de las personas trabajadoras realizan un trabajo sedentario y que el 42% no realiza ninguna actividad física en el tiempo libre.

Según datos de la Subdirección de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en 2016 los accidentes de trabajo por causas no traumáticas, entre las que se encuentran el accidente cerebrovascular (ACV) y las enfermedades cardíacas, representaron el 11% del total de accidentes de trabajo graves y el 43% de los accidentes mortales.

Dada su naturaleza, los accidentes de trabajo por formas no traumáticas tienden a acumularse en edades más avanzadas. De hecho, el 65% de estos accidentes se acumularían en rangos de edad superiores a los 49 años.

Otra realidad actual es que para una visión holística de la prevención ya no basta contemplar solo los aspectos ligados al medio ambiente de trabajo. Las amenazas al bienestar pueden estar relacionadas, o no, con el trabajo, del mismo modo que los elementos promotores de salud pueden estar vinculados, o no, a aspectos laborales. Unos y otros configuran la salud y bienestar de la población trabajadora, que depende de

3_J Occup Environ Med. 2015 Nov;57(11):1159-69. Impactos de los programas de bienestar y promoción de la salud en el lugar de trabajo sobre el uso y los costos de la atención médica: hallazgos de un lugar de trabajo académico. Dement JM, Epling C, Joyner J, Cavanaugh K. ([ligazón](#)).

4_J Occup Environ Med. 2015 Aug;57(8):882-92. Análisis económico del retorno de la inversión de un programa de bienestar en el lugar de trabajo para una gran organización multiestatal de supermercados. Light EM1, Kline AS, Drosky MA, Chapman LS. ([ligazón](#))

las condiciones de seguridad, salud y bienestar de los lugares de trabajo y que modula, en definitiva, la salud y el bienestar de la población en su conjunto.

Las principales recomendaciones de la Agencia Europea para la SST sobre la "empresa saludable" están directamente relacionadas con el concepto de "responsabilidad social corporativa", que se relaciona con la contribución que hacen las empresas a su comunidad y a la sociedad en general. No obstante, las compañías deben tener en cuenta que debemos "sanearnos"

internamente para poder proyectar después nuestras estrategias de bienestar y apoyo hacia fuera; por lo tanto, la promoción de la salud a nivel interno es el paso previo para convertirse en una empresa responsable en el ámbito social. Este concepto de empresa saludable está muy relacionado con la prevención de riesgos, dado que esta disciplina ha evolucionado de manera singular en los últimos años, de tal manera que ya no nos podemos conformar con prevenir y proteger, sino que debemos promover la salud de las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva empresarial hay que considerar que la PST requiere:

- Reconocer que las condiciones trabajo tienen un impacto en la salud y el bienestar de las personas.
- Asumir un compromiso empresarial para mejorar la salud de las personas trabajadoras, fomentando el desarrollo personal y profesional.
- Organizar tareas y procesos de trabajo para que contribuyan a la mejora de la salud, facilitando la participación del personal de la empresa, desarrollando una cultura preventiva basada en el bienestar.
- Establecer estrategias integrales de comunicación y proporcionar a las personas trabajadoras información adecuada.
- Poner en práctica políticas que mejoren la salud de del personal, facilitando opciones saludables y factibles para que protagonistas de su salud.

Retos futuros para la promoción de la salud en el trabajo

Varios son los retos que tiene la promoción de la salud en un horizonte cercano. El primero de ellos es ¿cómo llevar a cabo programas de promoción de la salud en las pymes?

Las pymes presentan unas características diferenciales con respecto a las grandes organizaciones:

- Menor división del trabajo y estandarización de las tareas y condiciones de trabajo.
- Relaciones más próximas entre empresariado y personal.
- Mayor grado de flexibilidad.
- Se benefician menos de los servicios de prevención de riesgos laborales.
- La cultura de la organización tiende a dar menos valor al bienestar del personal y a los recursos humanos en general.

Considerando los limitados recursos financieros de las pequeñas organizaciones, es especialmente difícil para las pymes llevar a cabo actividades de promoción de la salud. Además, el actual conocimiento en PST se basa en experiencias llevadas a cabo en grandes organizaciones, que deben ser adaptadas y modificadas en relación con las necesidades de las pymes. De ahí el importante papel que pueden jugar las grandes empresas transfiriendo apo-

yo y experiencias a su cadena de proveedores y colaborando en su desarrollo.

Son múltiples las razones que justifican la conveniencia de generar lugares de trabajo promotores de salud. Las principales consecuencias de un entorno laboral no saludables se pueden resumir en la Tabla 1.2.1 También se señalan los beneficios derivados de los programas de salud y bienestar (Tabla 1.2.2).



Tabla 1.2.1

Algunas consecuencias de unas condiciones de trabajo no saludables

Absentismo	Presentismo	Estrés
+ Días y salarios perdidos.	+ Falta de compromiso con la organización.	+ Falta de compromiso e implicación.
+ Sobrecarga de los compañeros y compañeras de trabajo.	+ Disminución de la productividad.	+ Conflictos, malas relaciones y deterioro del clima laboral.
+ Coste en salarios del personal sustituto.	+ Incremento de errores, reducción del nivel de calidad de los trabajos.	+ Pérdida de calidad.
+ Disminución de la productividad.		+ Fuga de talentos.



Tabla 1.2.2

Beneficios de los programas de salud y bienestar

El valor de invertir en PST es tanto para el personal, como para el empresariado y para toda la sociedad, ya que:

- + Mejora la salud de las personas trabajadoras y disminuye la accidentabilidad.
- + Aumenta la productividad empresarial y disminuye el absentismo laboral.
- + Mejora el clima laboral, la motivación y la participación.
- + Aumenta la retención de talento y disminuye la rotación de personal.
- + Mejora la imagen corporativa.
- + Disminuye los costes sociales sanitarios, de seguridad social y de seguros, y contribuye a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- + Reduce la accidentabilidad y las enfermedades, especialmente las crónicas.
- + Reduce el presentismo, etc.

En esta guía podrás comprobar que se puede implantar un programa de empresa saludable sin grandes esfuerzos, de manera que cualquier organización, de cualquier actividad y dimensión, pueda hacerlo. Se trata de una cues-

tion de adaptación a nuestras posibilidades y tamaño, pero siempre partiendo de la definición de unos objetivos claros para que, a partir de estos, podamos construir el modelo que mejor encaje en nuestra organización.



2

Los pilares de la salud y del bienestar

Para que la vida merezca la pena, no sólo para nosotros mismos sino también para los que nos rodean, necesitamos hacer algo que nos apasione y que redunde en beneficio de nuestra sociedad. El bienestar de una persona no tiene tanto que ver con lo material, como con la propia autoestima. Para ello es necesario mantener un equilibrio entre los deseos y la realidad, entre las demandas y las capacidades, entre las necesidades y las posibilidades de satisfacerlas. Precisamos invertir tiempo en afianzar nuestras relaciones con nuestros seres queridos, así como la suficiente seguridad financiera para cubrir las necesidades de nuestra familia.

Necesitamos, además, adoptar estilos de vida que nos proporcionen la salud y energía indispensables para seguir moviéndonos cada día.

Convertirse en empresa saludable es un proceso de transformación que implica acciones a nivel de la persona, los diferentes entornos

en los que está inmersa y la cultura de la organización. Consiste en abandonar el viejo paradigma, centrado en intervenciones de predominio individual con el objetivo de mejorar los hábitos de vida de las personas trabajadoras, en favor de un nuevo paradigma centrado en la cultura de la organización y en la interrelación del bienestar organizacional con el individual. En una empresa saludable las personas se sienten valoradas, les apetece ir a trabajar y se sienten apoyadas en todas las dimensiones del bienestar a la par que la organización crece y se refuerza¹.

En el libro "La Ciencia del Bienestar: Los 5 elementos esenciales" de Tom Rath y Jim Harter², se exponen las conclusiones del estudio de Gallup sobre las claves de la felicidad. Este estudio, aborda los 5 elementos esenciales del bienestar, que afirman, son factores de nuestras vidas respecto a los cuales podemos hacer algo: bienestar profesional; bienestar físico;

¹ Dolores Sole Gómez. Empresa saludable: ¿destino o carrera de fondo? Arch Prev Riesgos Laborales 2017; 20(2):78-79

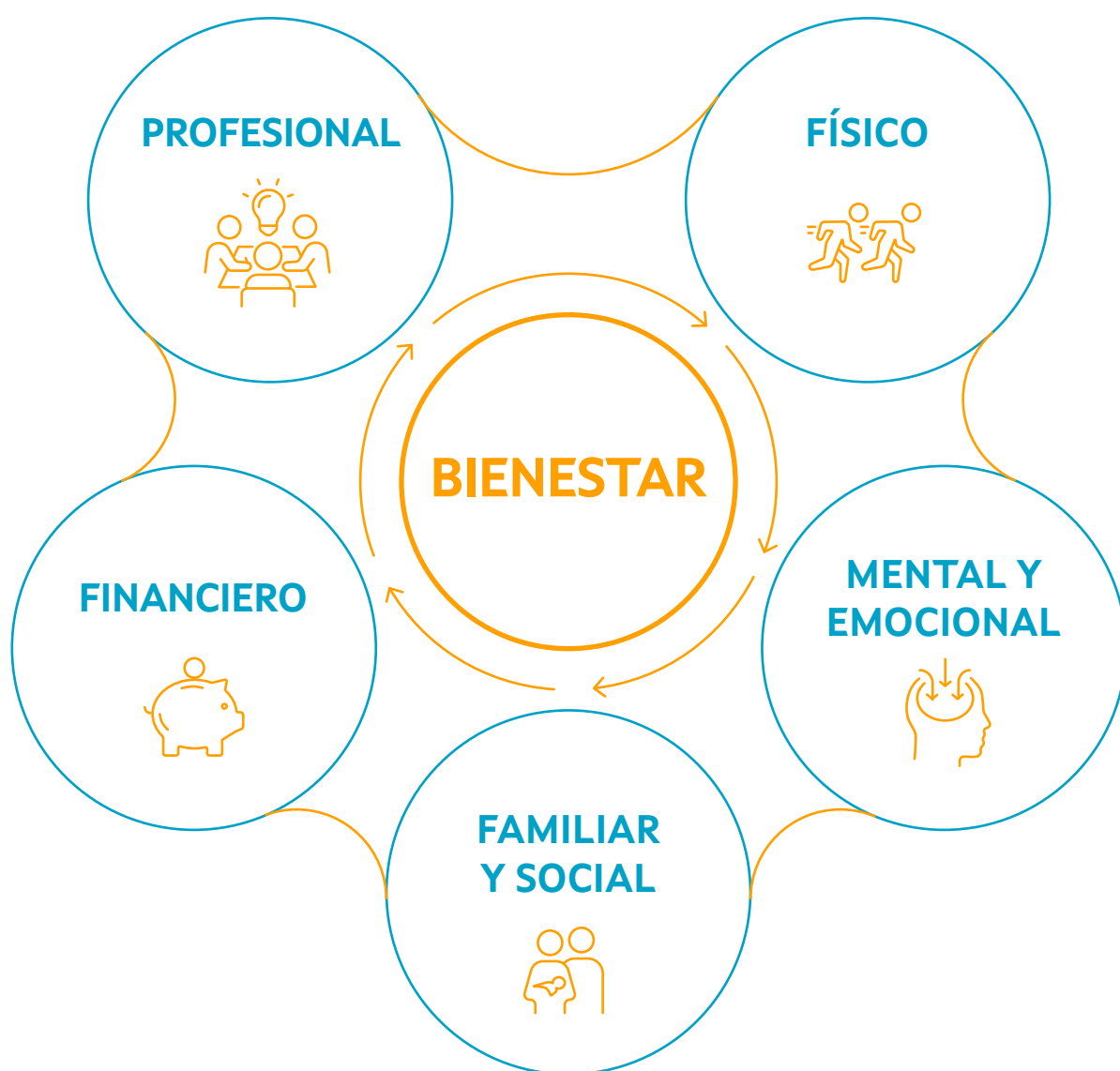
² La ciencia del bienestar: los 5 elementos clave. Tom Rath; jim harter, 2011.240 pp. Editorial: Anima. ISBN: 9788415320050

bienestar mental y emocional; bienestar familiar y social; bienestar financiero; bienestar espiritual.

El bienestar se basa en la combinación, por tanto, de los elementos citados, que en definitiva consisten en nuestra satisfacción con lo

que hacemos cada día, la calidad de nuestras relaciones, la confianza en nuestro estado financiero, nuestra buena salud y el orgullo con el que asumimos cómo hemos contribuido en nuestras comunidades. Y, lo más importante, se basa en cómo esos cinco elementos interactúan entre sí.

Los pilares de la salud global



Modificado del libro "La ciencia del bienestar: los 5 elementos esenciales". Tom Rath; Jim Harter 2011.240 págs. Editorial: Alienta.

2.1

Bienestar profesional



El bienestar profesional hace referencia al estado de satisfacción que logra la persona trabajadora en el ejercicio de sus funciones. Es el producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo que repercute en un bienestar personal, familiar y social.

La satisfacción laboral, además de ser una garantía de bienestar laboral para el personal, repercute en el rendimiento, que se traduce en mejora de la productividad. Una persona em-

pleada contenta rendirá más y tendrá una mayor compromiso con la organización. Además de en la productividad, la satisfacción laboral también se refleja en una menor rotación de la plantilla, en una fidelización del talento y un menor absentismo. El bienestar profesional tiene mucho que ver con el grado de autossatisfacción del personal, que está muy relacionado con la motivación y afán de superación para conseguir las metas y objetivos.

¿Qué es el bienestar laboral o corporativo?



El bienestar laboral o bienestar corporativo es un estado de calma, estabilidad, conexión y satisfacción al que llega la persona trabajadora que forma parte de una empresa. El bienestar corporativo además de traer beneficios económicos impulsa un cambio en la filosofía de la empresa. Valores como la integración y el cuidado del personal pasan a formar parte del día a día y además, se consigue un aumento de la motivación en el que todas las partes reman en una misma dirección.

Existen muchos factores que repercuten en la satisfacción laboral. Sin embargo, podemos resumirlos en cinco grandes bloques. Se trata del clima laboral, de la adecuación del puesto, de las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, de la cultura organizacional y de las características propias de cada persona empleada. Pero centrémonos en algunos de ellos con más detalle:

Clima laboral

Cuando hablamos de cómo influye el clima laboral de la empresa en la satisfacción laboral del personal estamos contemplando varios factores: desde las relaciones interpersonales de la persona empleada con el resto de la plantilla, hasta la percepción económica que tiene de la entidad, entre otras muchas cuestiones.

Adecuación del puesto

Una persona que desarrolla su actividad con los recursos necesarios (asiento ergo-

nómico, herramientas y equipo adecuado y actualizado, etc.) aprovechará al máximo el tiempo que permanece en la organización. Además, se sentirá cuidada y valorada y comprobará que puede cumplir los objetivos del día a día sin perder tiempo en tratar de resolver problemas técnicos o logísticos. Tener un buen ambiente de trabajo, por lo tanto, afecta de manera directa a lo satisfecho que acude el personal a su puesto de trabajo cada día, e incluso a cómo desarrolla sus labores. La cultura de la organización también influye en la satisfacción laboral del personal empleado. La idea es que la empresa cuente con unas políticas y una cultura organizacional de la que se sientan orgullosos y con la que se identifiquen.

Otro aspecto clave para garantizar la satisfacción laboral de la plantilla es que el puesto debe estar en sintonía con las capacidades de la persona trabajadora, con su experiencia y sobre todo con su actitud.

Crecimiento personal y profesional

Las posibilidades de crecimiento, dentro de la empresa, es otro aspecto clave en el bienestar profesional. Cuando el personal siente que ha tocado techo, que no puede seguir creciendo dentro de su empresa, es muy probable que busque otro trabajo y acabe marchándose. Por eso es muy importante promover planes de formación para mejorar la satisfacción laboral.

Características propias del personal

El estrés es un factor que afecta negativamente a la satisfacción laboral. Si bien fijar unos objetivos competitivos es importante y ayuda a motivar, si nos excedemos podemos generar todo lo contrario. Esto también está relacionado en cómo se toma cada persona la carga de trabajo y el empleo en sí mismo. En definitiva, dos cuestiones que tienen mucho que ver con cómo es y con su personalidad.

En resumen, **¿cómo se puede promover un mayor bienestar profesional?**

- **Canales de comunicación eficientes:** que sean adecuados y que garanticen una comunicación horizontal. Es una de las mejores maneras de que las personas empleadas se sientan escuchadas.
- **Flexibilidad:** en cuanto a las retribuciones –con sistemas de incentivos, por ejemplo–, con los horarios y con

las políticas de conciliación. La flexibilidad también tiene que ver con cómo nos adaptamos al mercado y a las necesidades que se van generando dentro de la compañía.

- **Buenas relaciones personales:** entre los diferentes integrantes, equipos, etc.
- **Transparencia:** acerca de la rentabilidad de la compañía y asegúrate de que el personal se sienta seguro.
- **Oportunidades:** de formación y crecimiento personal.
- **Reconoce a tu personal públicamente.** Y corrígeles en privado. Se trata de una premisa básica para mejorar la satisfacción laboral de tu plantilla. Otro aspecto muy valorado es ver cómo su eficiencia es reconocida, pero esta recompensa no tiene por qué ser económica, reconocer su labor con las palabras adecuadas y agradecer su dedicación también ayuda a aumentar su bienestar y a mejorar su nivel de satisfacción.



¿Qué deben hacer las empresas que quieran retener el talento?

Desarrollo profesional

- La posibilidad de ascender en la empresa y alcanzar el bienestar laboral es una aspiración común a todas las personas trabajadoras. La organización debe adaptar sus procesos internos para que la promoción interna sea justa y basada en principios de equidad en función de méritos, valores y grado de formación. En este sentido debe facilitar la asistencia a cursos internos o externos que permitan el *crecimiento de las personas empleadas*.

Compensación psicológica

- El pago del salario económico no es suficiente cuando la persona empleada no se siente de utilidad. Las palabras de aliento y agradecimiento siempre serán bien recibidas y permitirá que el personal se sienta reconocido y aumentará su identificación con la empresa. De esta manera aumentará su *competitividad*.

¿Qué es un salario emocional?

- Una sencilla descripción sería: *Facilitar a las personas trabajadoras beneficios no económicos que les hagan sentirse cómodos dentro de la empresa*. Esto es el salario emocional.

Hace tiempo que las empresas comenzaron a valorar la importancia de dar las gracias por el trabajo realizado además del salario. Posteriormente consideraron que dar al personal servicios de valor agregado permitía aumentar su satisfacción y compromiso con la empresa, retenía el talento y mejoraba la productividad.

Así, aquellas organizaciones que han decidido invertir en “*salario emocional*” han comprobado cómo la rotación del personal es menor que en otras compañías, han reducido gastos en selección y formación de la plantilla, han disminuido los niveles de absentismo laboral y han situado sus empresas entre las más deseadas para trabajar.

Conciliación familiar y personal

- Como se ha indicado anteriormente este aspecto es uno de los más valorados por las personas a la hora de incorporarse a la empresa. Debe valorarse su grado de autonomía y tendrá la sensación de ser tratado como persona y no únicamente un número. La flexibilidad laboral también es un factor muy valorado por el personal. Ofrecer jornadas adaptadas a sus circunstancias para que mejoren la conciliación, o darles la posibilidad de teletrabajar fomentará el bienestar de las personas.

Retribuciones fijas y variables

- El salario emocional no debe sustituir al económico, pues el ingreso a fin de mes el que permitirá vivir a la persona trabajadora y a su familia. Incentivar las ideas o las sugerencias para mejorar la empresa deben ser recompensadas, incluso de manera monetaria. También deben incorporarse a los salarios complementos basados en la productividad. El personal más implicado verá mejorado su sueldo y ofrecerá lo mejor de sí por la compañía en la colabora.

Comunicación

- Las personas empleadas aprecian que en la empresa estén abiertas las líneas de comunicación tanto con los iguales como con los superiores jerárquicos. Así, los

boletines informativos, los tableros de anuncios, el correo electrónico o los buzones de sugerencias son algunas de las fórmulas más comunes. Sin embargo, no serán suficientes estas vías de comunicación si en la organización se sigue una política de despachos cerrados. El personal de la empresa son personas que como el resto necesitan comunicarse de tú a tú, conocer a sus compañeros y superiores y poder acceder a ellos cuando los necesiten. No hay nada peor que una empresa estanca en la que los Departamentos son cotos cerrados y las jefaturas inaccesibles.

Otros valores añadidos

- En este bloque puede incluirse la ubicación geográfica de la empresa, la facilidad de acceso, contar con aparcamiento o transporte gratuito, comedor propio, etc. son aspectos que también valora el personal.

¿Cómo lograr el bienestar laboral en una pyme?

El trabajo forma parte de la vida de las personas, de hecho, la mayoría ocupa una parte importante de su día a realizar sus actividades profesionales y la rutina laboral no debe convertirse en una carga. Tener un empleo en el que prima el bienestar ayuda a mejorar las relaciones personales y sociales de las personas. Además, la puesta en marcha de actividades físicas y psicológicas favorece la mejora del sistema inmunológico y aumenta la resistencia al estrés.

El bienestar laboral se puede lograr poniendo en marcha diferentes medidas centradas en cuidar pequeños detalles que mejoren el nivel de satisfacción del personal. Algunas de ellas forman ya parte del día a día de un gran número de empresas y se ha comprobado que contribuyen a la mejora de la motivación y la productividad.

¿Cuáles son los beneficios del bienestar laboral?

La consecuencia directa del bienestar laboral o “Wellbeing” corporativo es la mejora del personal a nivel laboral y personal. Al aplicarlo se producen cambios positivos en las actitudes de las personas empleadas y además, descubren y desarrollan habilidades que antes pasaban desapercibidas.

Este estado fomenta en las personas sean más creativas y que surjan nuevos proyectos que pueden traer beneficios a la empresa. También se aumenta la autoestima y las personas coordinadoras de los distintos departamentos ejercen un liderazgo basado en la convicción y no en la imposición. Además, el personal mejora sus capacidades de negociación y esto ayuda a que se establezcan acuerdos más justos y equitativos.

¿Qué características debe tener un puesto de trabajo para asegurar el bienestar laboral?

El **modelo vitamínico** es una propuesta desarrollada por el profesor Peter Warr que busca el bienestar psicológico de la persona empleada cuando está en su puesto de trabajo. Para alcanzar la meta de una organización saludable, la compañía tiene que generar un ambiente de confianza, con personal conectado entre sí, con un sentimiento de pertenencia, orgullo y compromiso hacia su organización.

1. Oportunidad de control:

Esta característica desarrollada por Warr hace referencia a las oportunidades que el ambiente laboral proporciona a la persona para que tenga un control total sobre lo que sucede en su puesto. También indica el control que tiene el personal sobre las actividades que lleva a cabo.

2. Oportunidad para emplear las habilidades:

El entorno laboral influye en la persona y el modelo vitamínico, al igual que el modelo de Great Place to Work®, defiende un espacio en el que la persona se sienta con suficiente confianza como para mostrar todas las aptitudes personales y profesionales con las que cuenta.

3. Creación de metas:

Este rasgo pone de manifiesto la importancia de establecer metas en el trabajo. Pero este apartado se debe valorar desde un punto de vista positivo en el que la persona busque un logro acorde a sus características y que fomente su crecimiento.

4. Variedad de tareas:

Es importante que las actividades profesionales de un puesto de trabajo no sean monótonas ni repetitivas. Tener variedad estimula psicológicamente a la persona e influye en su motivación.

5. Claridad en las informaciones:

Es esencial que la persona sepa cuál es el concepto que tiene de ella el CEO o la dirección de la empresa en la que trabaja. Además, debe recibir una interacción clara sobre las acciones que realiza y tener claro su rol dentro de la entidad.

6. Un salario justo:

La retribución económica es un aspecto fundamental para el personal. Tener la seguridad de que va a recibir unos ingresos que cubren sus necesidades y le permiten alcanzar ciertos objetivos motiva a la persona y le aporta tranquilidad a nivel psicológico.

7. Un entorno seguro:

La seguridad es un aspecto clave. El personal tiene que tener la confianza de que su integridad física no corre ningún peligro. Si esto no ocurre aumentará su tensión emocional y como consecuencia su salud mental se verá perjudicada.

8. Favorecer las relaciones interpersonales:

El contacto interpersonal es un aspecto importante para la salud mental de las personas trabajadoras. Al lograrlo se aleja la sensación de soledad y se siente un apoyo social que refuerza el bienestar de la persona, su motivación y su autoestima.

9. Posición social valorada:

El ser humano es un ser social y este factor influye sobre la valoración que tienen las personas de sí mismas. Estar en un trabajo en el que se sienta socialmente aceptada y reconocida será positivo para su salud psicológica.

10. Apoyo de las personas que supervisan:

Este apartado hace referencia al trato que recibe el personal por parte de las personas que supervisan su trabajo. Si el trato es justo su bienestar se verá en aumento.

11. Desarrollo de la carrera:

La motivación es un aspecto importante del bienestar laboral y tener oportunidades reales de crecer y mejorar como profesional es un estímulo que beneficia a la persona trabajadora y a la empresa.

12. Existencia de la equidad:

Sentir que se está en un entorno justo e igualitario, en el que no hay privilegios y en el que todas las personas reciben el trato adecuado mejora el ambiente y además, evita problemas.

El investigador en psicología del trabajo británico Peter Warr y el periodista también británico Guy Clapperton publicaron en 2010 el libro "The Joy of work". En este libro listan los ingredientes clave que facilitan la felicidad laboral en un trabajo. El libro hace referencia a muchas publicaciones académicas para justificar esta selección de ingredientes clave.

Existen varios ingredientes que son necesarios para evitar la insatisfacción laboral (Tabla 2.1.1).



Tabla 2.1.1

Recursos vitamínicos de las organizaciones

Recurso de la tarea	Recurso de la organización	Recursos sociales
+ Claridad de tareas y del rol laboral.	+ Procesos de formación y carrera profesional.	+ Relaciones con el supervisor/superior.
+ Autonomía en el trabajo.	+ Medidas de conciliación.	+ Interacciones con los compañeros.
+ Variedad en las tareas.	+ Comunicación saludable.	+ Relaciones con los clientes.
+ Información y retroalimentación sobre el desempeño.	+ Cultura y valores.	+ Clima organizacional.
+ Equidad salarial.	+ Objetivos organizacionales definidos.	+ Valoración social del trabajo.
+ Seguridad física en el trabajo.	+ Estilo de liderazgo.	+ Oportunidades de contacto social positivo.

Fuente: Modificado de Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. Peter Warr (University of Sheffield, Reino Unido). Rev. Psicol. Trab. Organ.vol.29 no.3 Madrid dic. 2013
<https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>

Una empresa vitaminada tiene una dieta rica en todos estos recursos, y ello se traduce en un personal conectado con su trabajo, que disfrutan con él y se siente orgulloso de lo que hacen, y que conectan entre sí, con un sentimiento de pertenencia, orgullo y compromiso hacia su organización.

Es importante que las empresas hagan ver a su personal cual es la repercusión de su trabajo en su área de negocio, en su equipo, en sus compañeros, en la organización, y en la sociedad o entorno inmediato donde convive. Las personas deben sentir que su trabajo, su función, su rol es relevante para las personas que

integran la organización, para la organización misma, para los clientes, y la comunidad donde operan. Esto aporta un valor social al trabajo, que va mucho más allá del valor económico, y que produce un sentimiento de orgullo, además de un sentido al día a día laboral, y hasta a la propia vida de la persona trabajadora. Además, las organizaciones deben aportar al personal instrumentos para que pueda medir de forma objetiva los resultados de su trabajo y como contribuyen los mismos a los logros organizacionales, sino las personas se desconectan de las metas organizacionales, y se desenganchan emocionalmente de la organización.

2.2

Bienestar físico



Actividad física

El mejor ejercicio es el que aumenta los latidos de su corazón y mueve grupos de músculos grandes como nadar, montar en bicicleta, correr o bailar. Realiza alguna actividad que te guste. Y mejor si es con un compañero o compañera, familiar o amigo, o en grupo. Puedes escuchar música mientras realizas la actividad física y disfrutar del paisaje si la haces al aire libre.

Ser una persona activa te ayuda a mantenerte ágil físicamente, mejora el bienestar mental y social, mejora la función cognitiva, ayuda a disfrutar de una buena calidad de vida, a mantener un peso adecuado y reduce el riesgo de desarrollar algunas de las enfermedades crónicas más frecuentes, como diabetes tipo 2, enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial, hipercolesterolemia o cáncer de

mama o colon, mejorando la evolución de algunas de ellas (diabetes, hipertensión, hipercolesterolemia).

Este cuestionario te permitirá saber de forma sencilla si cumples las recomendaciones de actividad física para la salud. En función de tus respuestas se te facilitarán unas orientaciones generales. Adapta la actividad física a tu estado de salud y capacidades: mantente activo o activa hasta donde te sea posible y de forma progresiva.

A nivel personal, los beneficios están ligados a la disminución del riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, metabólicas, osteoarticulares y ciertos tipos de cáncer, así como a un aumento de la autoestima y una mejora del estado de ánimo. Unos pequeños cambios en la rutina diaria, como por ejemplo, conseguir un

equilibrio entre la energía que se quema (actividad física) y las calorías que se consumen (dieta saludable) pueden suponer grandes beneficios para nuestra salud, como el control del peso, una mejor imagen corporal, el fortalecimiento de los huesos y las articulaciones, etc.

Cada vez son más las empresas que nos ofrecen puestos de trabajo sedentarios. Y está demostrada la relación entre sedentarismo y la incidencia de las enfermedades crónicas como obesidad, diabetes, dislipemias, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares o respiratorias. El impacto negativo de la inactividad física también se observa en la osteoporosis y la artrosis.

Recientes encuestas de salud revelan un alto porcentaje de sedentarismo en nuestra sociedad, convirtiéndose en una "epidemia".

Actualmente se recomienda una actividad aeróbica de 30 a 60 minutos diarios para mejorar el bienestar que repercute positivamente en la confianza, el estado de ánimo, la imagen corporal y la satisfacción de las personas.

En la sociedad actual, y como consecuencia de la industrialización y de un desarrollo tecnológico cada vez mayor, hemos cambiado nuestro estilo de vida hacia un modelo más sedentario; pasamos muchas horas sentados tanto en el trabajo como en el tiempo de ocio, utilizando el ordenador, viendo la televisión, leyendo o jugando con videoconsolas, etc. Como resultado también de una sociedad más globalizada, realizamos cada vez más viajes donde permanecemos sentados muchas horas seguidas y, además, utilizamos cada vez más el coche y otros medios de transporte, incluso para trayectos cortos.

La PST actúa en las empresas mediante modificación de hábitos individuales, favoreciendo el uso de las escaleras, el transporte colectivo combinado con andar, las actividades recreativas y deportivas grupales, la cesión de espacios específicos para realizar deporte, las pausas para realizar estiramientos y ejercicios de tonificación, etc.

La práctica del ejercicio debe ser una actividad relajante que nos ayude a sentirnos mejor y a experimentar emociones positivas como la alegría o el optimismo. Hay que tener en cuenta, además, que tan importante o incluso más que el ejercicio o la alimentación es el descanso. Por eso, si pautar acudir al gimnasio dos o tres veces a la semana resulta muy complicado de integrar en nuestra vida diaria, no hay que desanimarse.

Mostramos a continuación unas pautas que nos ayudarán a conseguirlo si no disponemos de tiempo para acudir a unas instalaciones deportivas o para practicar cualquier otro ejercicio:

- 1** Aprovecha la mínima oportunidad para hacer ejercicio ya sea usando la bici, los patines o caminando.
- 2** Intenta aparcar un poco más lejos si te desplazas en coche.
- 3** Si vas en transporte público bájate antes o después de tu parada o camina hasta la siguiente tanto a la ida como a la vuelta.
- 4** Olvida los ascensores y las escaleras mecánicas. Sube a pie.
- 5** Realiza todos los desplazamientos posibles caminando ya sea al hacer la compra, salir a cenar etc.
- 6** Plántate realizar algún tipo de ejercicio en casa, por ejemplo, la bici estática.
- 7** Disfruta de la naturaleza todo lo que puedas y aprovecha para caminar, estar en contacto con la naturaleza y respirar aire puro. Los fines de semana son ideales para salir al campo y practicar actividades.
- 8** Ejercicios como correr tienen la enorme ventaja de no tener que practicarse en equipo ni con excesivo equipamiento. Si crees que puedes disponer de 10 o 15 minutos varias veces por semana es una excelente manera de introducir este hábito. Aunque parezca poco tiempo, si se practica casi a diario, es una alternativa a no hacer nada.
- 9** No hay que cometer el error de darse una paliza un único día a la semana o cada quince días. El ejercicio intenso practicado de forma aislada sin una adecuada preparación física puede ocasionar lesiones y otras consecuencias negativas para la salud.

**En la empresa
basta con
sencillas acciones
diarias:**

- 1** Subir por las escaleras en vez de utilizar el ascensor.
- 2** Aparcar el coche un poco más lejos.
- 3** Bajar una parada antes, si vamos en transporte público.
- 4** Pasear durante la pausa del mediodía.
- 5** Hacer reuniones de pie u otras actividades como hablar por teléfono o clasificar documentos.
- 6** También se recomienda hacer estiramientos y participar en torneos o actividades deportivas organizadas por los compañeros o en el trabajo.

**Beneficios
del ejercicio
físico**

- 1** Mejora los síntomas de depresión y el bienestar general por la liberación de endorfinas, unas proteínas con propiedades sedativas y analgésicas que reducen la tensión emocional, el estrés y la ansiedad.
- 2** Mejora la función cardiovascular y la capacidad pulmonar.
- 3** Incrementa la absorción de calcio, fortalece los huesos y previene la descalcificación y la osteoporosis.
- 4** Mejora la circulación sanguínea y por tanto disminuye la presión arterial.
- 5** Reduce los niveles de colesterol "malo", el que aparece como LDL en los análisis y aumenta los del "bueno", el HDL.
- 6** Aumenta la resistencia física reduciendo la fatiga y el cansancio que nos ocasiona la realización de nuestras actividades cotidianas.
- 7** Mejora la calidad del sueño.
- 8** Aumenta la autoestima.

A nivel físico

- 1 Ayuda a la regulación del peso corporal.
- 2 Mejora el tono muscular.
- 3 Aumenta la capacidad pulmonar.
- 4 Disminuye el riesgo de enfermedades cardiovasculares.
- 5 Aumenta la capacidad del sistema inmunitario.

A nivel psicológico

- 1 Disminuye el estrés y la ansiedad.
- 2 Mejora el estado de ánimo.
- 3 Mejora el sueño.

¿Eres una persona activa o sedentaria?

¡¡Descúbrelo en este enlace!!



<https://estilosdevidasaludable.sanidad.gob.es/actividadFisica/descubrelo/home.htm>

Y qué tal si consideras que el día solo tiene 23 horas y media y dedicas 30 minutos a realizar ejercicio físico. Aquí tienes unos sencillos vídeos con ejemplos de ejercicios de fortalecimiento, flexibilidad y equilibrio para adultos:



<https://estilosdevidasaludable.sanidad.gob.es/actividadFisica/actividad/recomendaciones/videosEjercicios/adultos/home.htm>

2.3

Bienestar mental y emocional



La salud mental y emocional también es importante

Al igual que los enfoques más físicos en relación con la salud y el bienestar, la mejora de la salud psicosocial, a través del fomento de lo que denominamos resiliencia mental puede ser de gran ayuda. No es obligatorio para las empresas, pero puede ser conveniente, especialmente cuando las evaluaciones de riesgo han detectado que su personal se enfrenta a retos exigentes como parte de su trabajo.

La resiliencia es la capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos. Es decir, somos resilientes si tenemos la capacidad personal de hacer frente a acontecimientos adver-

sos y recuperar una vida normal, incluso ante fuertes presiones para hacer otra cosa o para no finalizarla.

Las personas resilientes suelen definirse como poseedoras de diferentes características, como, por ejemplo: confianza en uno mismo, flexibilidad, buena gestión del tiempo, buena capacidad para resolver problemas, buen control emocional, adaptación frente a los cambios, etc.

A continuación, se resumen los principales factores de éxito en promoción de la salud mental y emocional y cómo promoverlos.



Factores de éxito en promoción de la salud mental y emocional

Realizado un diagnóstico de situación hay que ejecutar acciones específicas:

Planificar y desarrollar estrategias a medio y largo plazo.

- Establecer objetivos y población diana.
- Prever recursos financieros y profesionales.
- Evaluar la intervención.

Promover procesos de participación activa y definir ¿quién hace qué?

- Información y formación.
- Implicar a líderes y referentes clave.
- Mecanismo de participación.



Establecer objetivos y población diana

En esencial una hoja de ruta realista ya que cualquier intervención implica tiempo y energías dentro de la organización, por lo que es importante secuenciar objetivos, obtener los recursos necesarios, y evitar ser demasiado ambicioso o excesivamente generalista.

Deben definirse unos **objetivos "SMART"** (específico, medible, alcanzable, relevante y a tiempo), congruentes con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos. Cuanto menos específicos sean los objetivos, mayores dificultades existirán para su evaluación posterior.

Así mismo, se determinará la población diana, incorporando la perspectiva de edad y género. Puede haber intervenciones "ad hoc", aplicadas en grupos que se han identificado como prioritarios tras el diagnóstico de la situación. Es recomendable que la decisión sobre cuál sería ese colectivo diana sea consensuada con el personal y no sea una decisión unilateral por parte de la dirección.

Trabajar con un grupo más reducido tiene ventajas: permite hacer un estrecho seguimiento de la intervención; permite que se visualicen los resultados, lo que constituye un elemento de refuerzo de cara a extender la experiencia al resto de la organización.



Prever recursos financieros y profesionales

Los principales recursos necesarios en una intervención de tipo psicosocial son los humanos y los temporales, ya que ambos están vinculados a la participación de los distintos grupos de la organización. Por supuesto, también hay que contar con recursos económicos, sobre los que vale la pena hacer una reflexión y planificarlos de forma plurianual.



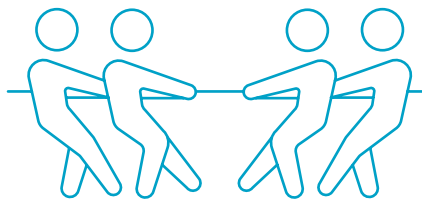
Evaluar la intervención

La evaluación debe de formar parte de la planificación de la intervención desde el principio (evaluación de proceso). Sólo así podremos ir valorando el proceso sobre la marcha y adoptando ajustes y correcciones. En cuanto a la evaluación de los resultados, y la eficacia de las medidas adoptadas, debe realizarse no sólo a corto plazo, sino también a medio y largo plazo, ya que la sostenibilidad de los programas en el tiempo es uno de los aspectos claves.



Información y formación

La participación activa implica que el personal puedan aportar datos, hacer propuestas, ser consultado y escuchados. No sirve de nada realizar una amplia campaña informativa si no va acompañada de herramientas para la discusión y diseño de las medidas, su implementación y su seguimiento. Por tanto, cualquier empresa que quiera realmente actuar sobre el ámbito psicosocial deberá garantizar la participación activa de las personas.



Definición de roles y responsabilidad ¿Quién hace qué?

Además de la calidad de la participación, el otro elemento importante a tener en cuenta son los agentes a los que afecta y el rol que debe asumir cada uno de ellos. Las personas trabajadoras, sus representantes, la dirección, recursos humanos y los servicios de seguridad y salud en el trabajo son actores relevantes en los programas de actuación sobre salud mental y emocional. Es evidente que la alta dirección debe ser la más convencida e implicada y no basta con la firma de una política de empresa o difundir un escrito a toda la plantilla solicitando su colaboración en la aplicación de un cuestionario.

Mecanismos de participación

Los mecanismos de participación son un pilar fundamental y pueden tener un carácter permanente, por ejemplo, una Comisión de Salud y Bienestar dentro de un Comité de Seguridad y Salud (CSS) más amplio, a la que asistan además otros agentes clave para la intervención. No obstante, se recomienda diferenciarlo de órganos de debate y participación ya existentes, como el propio CSS, que cuentan con unas competencias y funcionamiento diferentes que conviene no confundir, aunque compartan algunos de sus integrantes.



Ejemplos de temas a incluir en el plan de promoción de bienestar mental y emocional

- Promoción de hábitos saludables en el trabajo y en la vida extralaboral.
- Información sobre los efectos del consumo de alcohol y otras sustancias adictivas, pautas de prevención e intervención.
- Equilibrio vida laboral y extralaboral, (balance personal y políticas de conciliación organizacionales).
- Liderazgo positivo y manejo saludable de equipos.
- Evaluación e intervención sobre la satisfacción laboral.
- Identificación temprana de posibles problemas emocionales, manejo de los mismos e identificación de riesgos para la salud mental en el trabajo.
 - Dirigidos al personal.
 - Dirigidos a mandos y personas que supervisan.
 - Planes de carácter organizacional.
- Retorno al trabajo tras bajas laborales prolongadas.
- Contratación y apoyo de personas trabajadoras con trastorno mental.
- No estigmatización y promoción de la diversidad en la organización.
- Manejo, control y recuperación del estrés laboral.
- Conductas prosociales en el lugar de trabajo y en la comunidad (asertividad y habilidades sociales, voluntariado, códigos de conducta, etc).
- La salud mental a través de planes de intervención específica: apoyo psicológico (presencial o en línea).
- Mentoría (relación de desarrollo personal en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada o con menor conocimiento).

Fuente: Modificado de NTP 1045. Salud mental: etapas para su promoción en la empresa. INSST (2015)
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1045w.pdf/b7ba75f7-a2cf-41ee-80c0-2fcf0c23c17c?version=1.0&t=1614697883269>

Figura 2.3.1

Principales elementos de un plan de promoción de la salud mental y emocional



Una vez definidos los objetivos se deben buscar las estrategias más efectivas y las acciones derivadas para conseguirlos. Esta etapa incluye cuatro aspectos:

¿Qué hacer?

Las acciones, en función de su objetivo, se diferenciarán en:

- Acciones orientadas al personal que ya sufre trastornos mentales. Por ejemplo: plan de acceso a apoyo psicológico, planes de reincorporación laboral tras bajas prolongadas, etc.
- Acciones orientadas al manejo del estrés y otros riesgos psicosociales (para todo el personal). Ejemplo: formación en identificación temprana de síntomas, control del estrés, pautas de manejo y prevención, relaciones interpersonales y habilidades sociales, etc.
- Acciones de promoción de estilos de vida saludables (todo el personal): potenciando pautas de alimentación, actividad física, descanso... e informando sobre los riesgos del abuso del alcohol y otras sustancias adictivas.
- Acciones desde la gestión y organización: reorganización de puestos de trabajo, aumento del control y autonomía en las tareas, acciones para el fortalecimiento del apoyo social en la organización, promoción de estilos de gestión participativa, etc.

¿Cómo hacerlo?

Para cada acción se definirá:

- La estrategia y metodología a seguir: Donde se señalará si se trata de acciones formativas, informativas, de intervención, de gestión... y se definirán las características de la misma.
- Los plazos temporales: para cada acción se indicará el momento de inicio, desarrollo y finalización.
- Los recursos humanos: indicando quién o quiénes serán los responsables de llevar a cabo cada acción, quién actúa y en qué momento (tanto respecto a recursos propios como ajenos).
- Los recursos técnicos y materiales: señalando qué material logístico será necesario, si es necesario recurrir a él de forma externa o no, etc.
- Los recursos económicos necesarios: con una estimación de costes para cada acción.

¿Cuándo hacerlo?

Se definirá un cronograma general de actuación que incluya desde las fases de preparación del plan, su difusión, ejecución de la/las acciones de promoción de la salud y evaluación final de resultados.

Finalizaremos este apartado con una referencia a la autoevaluación del bienestar psicológico que no puede sustituir a los profesionales, sólo es una herramienta auxiliar.

La autoevaluación del bienestar psicológico incluye elementos cognitivos (interpretaciones, valoraciones cognitivas, reflexiones, pen-

samientos positivos o negativos), así como la experiencia subjetiva de reacciones y estados emocionales que sentimos en nuestra vida cotidiana relacionados con el balance de nuestra existencia referida a un período reciente (afecto positivo o afecto negativo).

La autovaloración de la calidad de vida incluye la valoración que cada persona tiene sobre su propia vida, su capacidad funcional, su capacidad para desenvolverse en el medio (de acuerdo con su entorno físico, su nivel económico, su salud física y psicológica o sus relaciones sociales, sus aspiraciones, sus logros, etc).

Técnicas de relajación para reducir la activación fisiológica

La relajación es una técnica de reducción de la activación fisiológica que ha demostrado ser eficaz para el tratamiento de los trastornos de ansiedad y otros desórdenes emocionales.

Aunque mediante la relajación reducimos la respuesta del sistema cognitivo-subjetivo, fisiológico y conductual-motor, su eficacia se centra especialmente en la reducción del nivel de activación fisiológica. Sí hay que tener en cuenta que ésta, ayudará a controlar mejor la actividad cognitiva, a disminuir el malestar y a enfrentarse con las situaciones amenazantes en lugar de evitarlas.

La ansiedad, al igual que otras emociones, especialmente las negativas como la ira, produce activación, es decir, provoca un aumento de la intensidad o frecuencia de muchas respuestas de nuestro cuerpo. Nuestra mente trabaja más rápidamente, con lo que nos centramos más en la amenaza o el problema.

Si la ansiedad produce efectos de activación en diferentes sistemas como el nervioso o el endocrino, la relajación tiene que conseguir el efecto contrario. En general, podemos usar tres grandes estrategias que pueden ayudar a reducir o manejar la activación fisiológica.



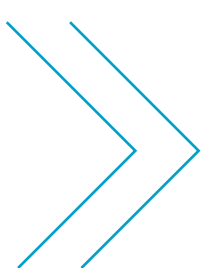
2.4

Bienestar familiar y social



La familia es un apoyo social básico, no sólo en la infancia sino a lo largo de toda la vida. Nuestro propio bienestar está además asociado al bienestar familiar por lo que si les va bien a nuestros seres queridos nos mostramos más positivos y negativos cuando sufrimos, por ejemplo, grandes pérdidas.

Es bien conocido que, vivir en pareja también está relacionado con el bienestar emocional. Está demostrado que existe una relación directa entre el tiempo que a lo largo de nuestra vida hemos compartido con una pareja y la esperanza de vida. Así:



- Viven menos las personas que nunca han tenido pareja.
- Viven más tiempo que las anteriores aquellas que la han tenido, pero la perdieron.
- Tienen mayor esperanza de vida las personas que han vivido en pareja y no la han perdido.

Aunque esta regla se cumple cuando se analizan los casos de cientos de miles de personas, tiene matices si por ejemplo hablamos de casos de parejas en las que la relación que mantienen no les satisface pero que, sin embargo, mantienen la convivencia.

La explicación a estos datos hay que buscarla en el mencionado apoyo social, el apoyo mutuo que ambos miembros de la pareja se prestan. A mayor comprensión, mayor bienestar y por tanto mayor esperanza de vida. La falta de apoyo social o el apoyo social disfuncional está asociado a un deterioro de la salud y por tanto puede afectar a la esperanza de vida. Ambas situaciones también afectan de manera sensiblemente diferente según se trate de hombres o mujeres.

Cuando se habla de salud familiar, los límites van mucho más allá de la salud física y psicológica individual de los integrantes que componen la familia. Para conseguir este estado de bienestar también es necesario que se alcancen unas condiciones óptimas en otros aspectos, como el vínculo emocional entre ellos o el tiempo que se disfruta en familia. Así, teniendo en cuenta el papel de las empresas como actores clave en el cuidado de la salud holística de sus plantillas, es muy importante que desde el entorno laboral se aborde la salud familiar, entendiendo que los integrantes de una empresa, además de las responsabilidades propias de su función laboral, también asumen responsabilidades familiares de distinto tipo.

Crear una red de apoyo sólida dentro de la empresa es uno de los pilares fundamentales para garantizar un buen clima laboral en la empresa, elemento fundamental para impulsar la colaboración entre compañeras y compañeros, la actitud positiva en el trabajo, la mejora de la comunicación entre personal y equipos, y el surgimiento de ideas creativas e innovadoras.

Algunas de las actuaciones promovidas por conocidas pymes de la Red Española de Empresas Saludables se refieren a una de las mayores preocupaciones del personal como es la salud de su familia. Por ello, ofrecer este beneficio es una de las mejores apuestas para evitar que su productividad laboral se vea afectada. Otros interesantes avances se mostraron en las políticas de flexibilidad laboral, como la opción de teletrabajar, reducciones de jornada por motivos personales, flexibilidad en la elección de horario, jornada intensiva los viernes y en verano, jornada continua por el cuidado de hijos, mejora de los periodos de maternidad, paternidad u horas de lactancia, flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, o día libre por el cumpleaños.

Ofrecer servicios de apoyo a las personas empleadas, tales como guarderías u organizaciones especializadas en el cuidado de personas dependientes. También es muy útil facilitar información sobre la disponibilidad de todos estos servicios cerca de la empresa.

Organizar actividades o encuentros especiales con las familias del personal (presenciales u online), para afianzar vínculos y demostrarles la importancia que da la empresa a la conciliación de la vida personal y laboral.

Fomentar esta esfera de la salud holística se traducirá en una mayor productividad y en un escenario más favorable para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y de la empresa en su conjunto, algo clave para una pyme en proceso de expansión, donde la unidad como equipo es el principal motor para crecer.

Pero no sólo necesitamos el apoyo social de nuestra familia directa, de nuestra pareja o de su familia. Aunque estos son nuestra principal fuente de apoyo, somos seres sociales y por tanto necesitamos amigas y amigos con

los que compartir nuestras alegrías y tristezas más personales, actividades sociales o de ocio e incluso compañeras y compañeros de trabajo con los que llevarnos bien y tener una comunicación fluida de cara a mejorar nuestra adaptación y conseguir objetivos conjuntos. Cuando tenemos una buena red social estamos más protegidos contra la depresión que aquellas personas que se encierran, dejan de salir de casa, de trabajar o de tener actividad social. Aunque tengan sus necesidades básicas cubiertas.

Si queremos mejorar nuestra salud y bienestar, un factor que hay que trabajar si no funciona bien, es la regeneración de nuestra red social. Esta regeneración se consigue fomentando distintas actividades e iniciativas como por ejemplo volver a contactar con personas a

las que les hemos perdido la pista, participar en las actividades sociales y formativas a las que podamos tener acceso y utilizar las redes sociales, siempre con prudencia, para mantener el contacto con las personas de nuestro entorno.

La comunidad es un escenario que desempeña un papel crucial en el desarrollo de personas y la familia. Es un ámbito de interés para la intervención desde el trabajo social, no sólo como espacio de actuación sino como medio de canalizar todas las intervenciones, creando una comunidad del bien común. Las influencias ecológicas y ambientales son un importante canal en el que se va creando y modificando la vida social, y que supone cambios en nuestras formas de entender el contexto y los procesos de socialización.



Guía de vida saludable de la Fundación MAPFRE

<https://www.fundacionmapfre.org/educacion-divulgacion/salud-bienestar/>

2.5

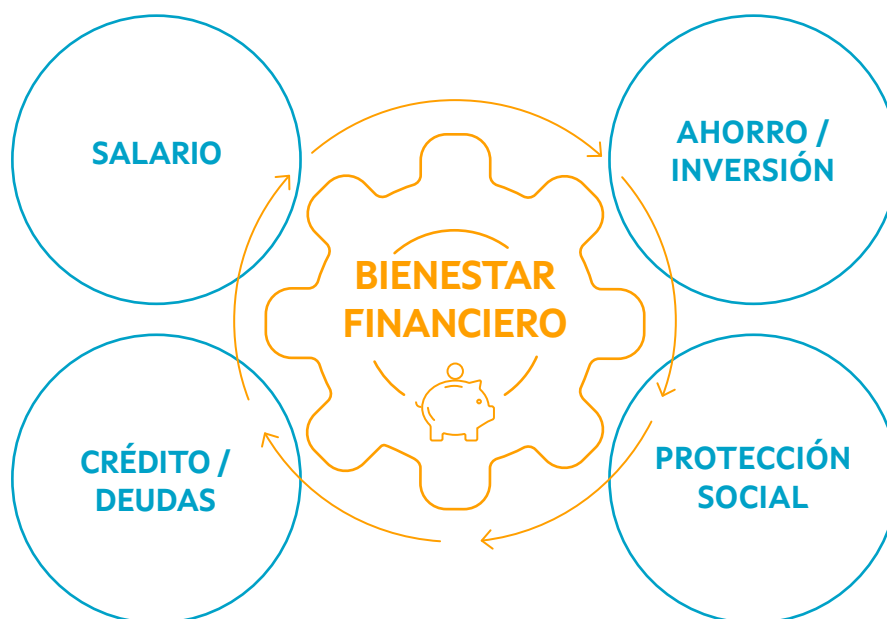
Bienestar financiero



Las claves para construir riqueza son:

- El resultado de una ética de negocios sólida y sostenida.
- Hábitos de ahorro a largo plazo consistente.
- La continua auto disciplina de gastar menos de lo que se gana cada mes, e invertir el sobrante.

La imagen representa el engranaje del bienestar financiero. Las partes están interrelacionadas y cada elemento afecta al bienestar financiero general de una persona o familia. Un problema en un área tiene implicaciones para las otras, pudiendo crear una espiral negativa y problemas financieros.



Por otro lado, mejorar cualquier elemento puede crear un ciclo positivo. Por ejemplo, reducir o eliminar una deuda requiere sacrificio, pero cuando se logra y ya no hace falta pagar la cuota mensual correspondiente, aumentarán los ingresos disponibles y habrá menor presión presupuestaria, más posibilidades de ahorro/inversión y más seguridad financiera.

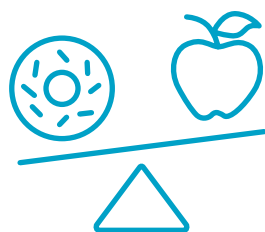
Es un mito decir que ir de compras ayuda a contrarrestar un mal momento de ánimo. Es preferible invertir en experiencias como vacaciones, salidas con amigos o familiares, ya que esos momentos permanecen en la memoria y son fuente de bienestar. No puede existir salud y bienestar si no hay un equilibrio entre ingresos y gastos.

Cada vez son más las empresas que incorporan a su gestión el asesoramiento financiero al personal: aquí el objetivo no es otorgar préstamos, sino realizar una evaluación integral de

riesgo del colaborador, acompañado de asesoramiento constante para que éste termine mejorando su salud financiera y no perjudicándola.

Un Programa de bienestar financiero podría integrar no solo talleres informativos de finanzas, sino también herramientas que mejoren la salud emocional para el manejo de las finanzas de sus colaboradores. Aquí es importante el desarrollo de habilidades en el control de las finanzas personales. Desarrollar habilidades no solo implica una simple charla, sino entrenamientos bien diseñados, estructurados e interrelacionados con otros pilares del bienestar (mental y emocional, familiar y social, etc).

La asesoría puede ser telefónica, electrónica o presencial mediante un asesor especialista que ayudara al personal y colaboradores en la administración de sus finanzas personales, brindando opciones a medio y largo plazo.



3

Elementos clave de éxito de un plan de promoción de la salud y bienestar laboral en las pymes

Existe la creencia entre muchos empresarios y empresarias de que el programa de empresa saludable solamente se puede aplicar en las grandes compañías que cuentan con recursos humanos y económicos para poder desarrollar este modelo de organizaciones saludables.



¿Es posible aplicar este plan de salud y bienestar en las pymes?

No hay dudas de que la respuesta es Sí!. En una empresa saludable el tamaño no importa, ni el sector de actividad. **Lo que importa es que la empresa sea promotora de salud, generando unos entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles.**

¿Cómo puede una pyme ser un entorno promotor de salud?

Vamos a partir de la base de que cumple o debe cumplir con la normativa en PRL, de que ya dispone de un Sistema de Gestión de la Prevención consolidado. Hay muchas acciones que deberán planificarse y analizarse con posterioridad para valorar su resultado y su efectividad usando metodologías sencillas como el ciclo de mejora continua (PDCA) que pueden

realizarse. Para ello es importante establecer el escenario de la empresa; población trabajadora con la que cuenta y su caracterización (sexo, edad, riesgos asociados en los puestos de trabajo, forma en la que acuden al trabajo, responsabilidades familiares, entorno y accesibilidad). Establecer este escenario es relativamente sencillo en una pyme (precisamente por su tamaño y buen conocimiento de su personal) e importante para focalizar bien las acciones que se pretenden desarrollar. Algunas de ellas pueden ser:



Iniciar campañas de salud

Pueden desarrollarse diferentes campañas de salud en uno o varios periodos. Por ejemplo, campañas de vacunación frente a la gripe o COVID-19. La gripe por ejemplo tiene un coste empresarial anual de 1.250 millones de euros. Una vacuna tiene un coste de alrededor de unos 8 €, un coste muy bajo si tenemos en cuenta que un adulto puede permanecer de baja por esta enfermedad unos 3-4 días al año de media. Otras campañas de interés pueden ser campaña contra el tabaquismo, sedentarismo, riesgo cardiovascular, etc.

Además de las campañas de salud pueden plantearse incorporar determinadas pruebas analíticas o diagnósticas de detección precoz de enfermedades en los exámenes de salud (marcadores tumorales, etc.), aunque este es un tema que necesariamente hay que tratar con la unidad de salud laboral del Servicio de Prevención.



Fomento y práctica de hábitos saludables

En este capítulo incluiríamos hábitos como la alimentación o el ejercicio físico. ¿Por ejemplo, hay en la empresa o en el edificio una máquina de vending? ¿Ofrece esa máquina alguna opción de alimentación saludable (frutas, ensaladas)? ¿Por qué no promover entre el personal empleado actividades físicas, partidos de fútbol o cualquier otro deporte, rutas para pasear, participar en carreras populares, etc.? Patrocinar estas actividades además de favorecer la actividad física propicia la cohesión del grupo y la imagen de la empresa. ¿Por qué no hacer un programa de rutinas de ejercicio en el trabajo? En algunos puestos de trabajo es más que recomendable para prevenir lesiones de tipo musculoesquelético, lesiones de espalda, etc.



Implantación de planes de seguridad vial

Un tercio de los accidentes de trabajo se producen al ir o volver del trabajo. La movilidad de nuestra población trabajadora es un aspecto para considerar por el alto coste que tiene tanto económico como humano. ¿Por qué no fomentar el transporte público siempre que sea posible, el transporte colectivo o el transporte sano y sostenible como la bicicleta (la empresa puede facilitar aparcamiento para este transporte.)? La gestión de la Seguridad Vial en la empresa tiene grandes beneficios para las empresas, el personal, la sociedad en general y para el medio ambiente.



Implantación de políticas y programas que faciliten la conciliación laboral y familiar

Es posible y necesario implantar políticas y programas en la empresa que faciliten esta conciliación precisamente por la reducción que aporta a los niveles de estrés de personal, la reducción y también del absentismo, el aumento de la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras. Y esto se puede hacer con una flexibilización de los horarios de entrada y salida, racionalización de los horarios, fomento del teletrabajo, el trabajo por objetivos, etc.

Muchas de estas acciones tienen una relación coste-implementación asequible para las pymes por lo que muchas veces no se trata de "dinero". El mayor problema al que se enfrentan es precisamente la falta de recursos personales para impulsar y llevar a cabo estas acciones. Por ello es muy importante que cuenten con la dinamización y la ayuda que les puede brindar su modalidad organizativa en PRL, que en el casi 75 % de las pymes es el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Estas entidades pueden y deben ser potenciadoras de los entornos de trabajo saludables y generadores de salud.

En cualquier caso, es fundamental el compromiso, apoyo y liderazgo de estas acciones por la dirección de la empresa, que existan canales de participación y comunicación y que exista una clara voluntad de hacer del lugar de trabajo un lugar seguro y saludable.

Por último y como forma de iniciar a las pymes y Servicios de Prevención en los entornos de trabajo saludable hacemos referencia al portal temático del Instituto Nacional de Seguridad y

Salud en el Trabajo (INSST) donde podrán encontrar buenas prácticas relacionadas con la promoción de la salud en el trabajo implantadas en empresas, incluidas varias pymes, y podrán acceder a métodos de puesta en práctica de programas de promoción de la salud, una caja de herramientas, publicaciones, etc¹.

En esta guía de Claves ISSGA: Salud integral y bienestar laboral en la pyme podrás comprobar que se puede implantar un programa de empresa saludable sin grandes esfuerzos. Cualquier organización, de cualquier actividad y tamaño puede hacerlo. Se trata de una cuestión de adaptación a nuestras posibilidades y tamaño, pero siempre partiendo de objetivos claros y realistas, a partir del cual construiremos el modelo que mejor se adapte a nuestras necesidades.

Pensemos en una empresa conservera, con una plantilla de 25 personas dedicadas al envasado, donde pasan el 90% de su jornada laboral de pie o sentadas. Si nos preocupa el nivel de absentismo, podemos promover un programa de rutinas de ejercicio en el trabajo, de pausas activas con un monitor físico o contratar servicios de psicología que ayuden a disminuir los niveles de estrés.

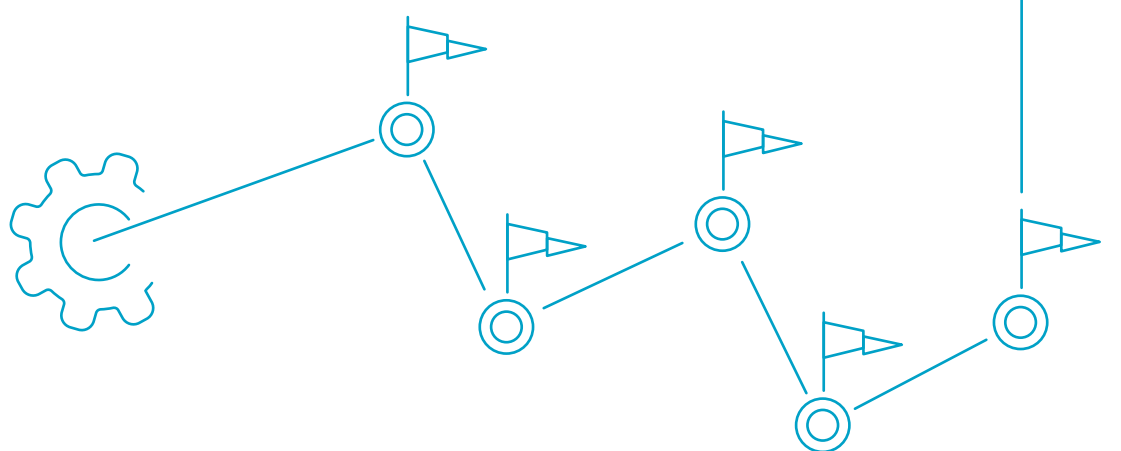
Ahora pensemos en una pequeña empresa de transportes, con bastantes horas de baja al año por accidentes de tránsito. En este caso podemos desarrollar un plan de seguridad vial que, además, promueva un sueño reparador, una alimentación saludable y la práctica de ejercicios físicos para reducir la fatiga.

Si bien es verdad que en la actualidad los ejemplos que encontramos son de grandes organizaciones, cada vez es más fácil encontrar pymes que lo están asumiendo y adaptando a sus características sectoriales y dimensiones.

1_ Portal del INSST sobre Promoción de la Salud en el Trabajo <https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud>

Diseño y desarrollo de un programa de empresa saludable adaptado a las pymes

En las próximas páginas seguiremos una hoja de ruta sencilla y práctica para que las empresas que quieren iniciar un programa activo, desde la perspectiva de empresa saludable, puedan hacerlo, transformándose, de una manera muy simple, en una empresa saludable.



Planteemos un itinerario para avanzar hacia la meta, con múltiples etapas en nuestro recorrido.

La gestión de la salud integral de las personas empleadas se ha convertido en un elemento clave dentro de la estrategia de gestión de personas de cualquier empresa, independientemente de su tamaño. Ahora, es más importante que nunca que las personas responsables de personas y equipos reflexionen acerca de lo que significa cuidar de forma holística de su plantilla.

Hablar de salud integral, como hemos visto en el apartado 2, es tener en cuenta todo lo que conforma el mundo de las personas empleadas: familia y amigos, conciliación laboral y familiar, salud financiera y no solo acceso a la atención médica. Todos estos aspectos es-

tán interconectados y pueden influir en cómo las personas piensan y sienten en un momento determinado. Por este motivo, es fundamental que las organizaciones sean conscientes de que la vida de su personal es compleja, y que problemáticas como el estrés pueden afectar a su capacidad de resiliencia, ejerciendo un efecto dominó en las otras áreas de su día a día.

Además, es importante tener en cuenta que el entorno laboral es uno de los ámbitos en donde las personas pasan gran parte de su día, ya sea de manera presencial o bien en remoto. Esto es especialmente relevante en el caso de las pymes, ya que en España suponen el 99,8% de las empresas, representan poco más del 62% del Valor Añadido Bruto (VAB) y

el 66% del empleo empresarial total. Por tanto, las pequeñas y medianas empresas juegan un papel fundamental en el cuidado de la salud holística de su personal, al situarse en una posición privilegiada a la hora de intervenir positivamente en este ámbito.

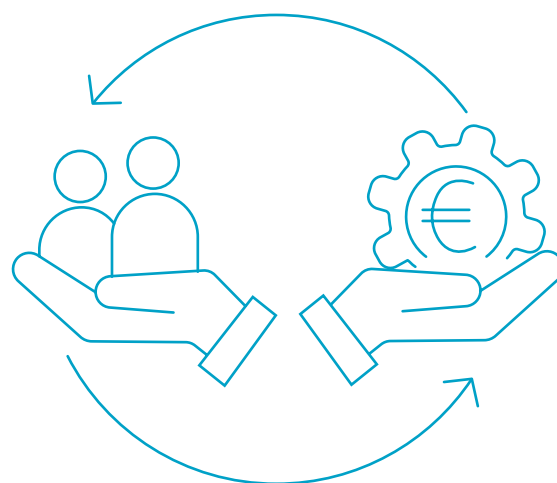
Los beneficios de apostar por la salud integral de la plantilla son muchos. Más allá de que la puesta en marcha de este tipo de programas se haya convertido en un elemento clave para construir una sólida cultura corporativa y un factor crucial de atracción y retención de talento, también es una herramienta muy efectiva para ganar en competitividad y lograr altos retornos económicos, gracias a la posibilidad de aumentar la productividad de la fuerza laboral. Esto se debe a la estrecha relación que existe entre bienestar, compromiso y motivación: las personas trabajadoras que se sienten felices y satisfechas también se sienten más motivadas, aumentando su capacidad para afrontar retos profesionales con más energía y seguridad. Esto se traduce en un personal más implicado y comprometido y, en consecuencia, más productivo.

Por tanto, apostar por la salud integral de la plantilla supone un enorme estímulo que favorece y afianza el éxito de la pyme. De ahí que la puesta en marcha de este tipo de programas debe considerarse siempre una inversión, y no un gasto.

En este sentido, si bien este tipo de intervenciones requiere de ciertos recursos por parte de la empresa, ya sea económicos, materiales o humanos, no hay que perder de vista que la inversión en salud y bienestar es el motor de un desarrollo sostenible: a corto plazo, contribuye a obtener mejores resultados, mientras que garantiza un negocio escalable a largo plazo. Es decir, con una inversión limitada es posible obtener grandes beneficios económicos.

La clave para alcanzar este objetivo es adaptar el plan a los requisitos específicos de cada organización y a las necesidades del personal, que no es otra cosa que poner los recursos disponibles donde son realmente necesarios. Y ahí es donde las pymes pueden disfrutar de una gran ventaja competitiva, gracias a su estructura y tamaño.

Esta Guía nace con el objetivo de apoyar a las pymes para que puedan alcanzar el éxito velando por la salud y bienestar de su activo más importante, que son las personas. Conocer a fondo las necesidades del personal empleado permite a la empresa poner en marcha acciones de bajo presupuesto pero que son altamente efectivas y rentables al responder, directamente, a las necesidades que presenta la plantilla.





Veamos algunos ejemplos de acciones, poco costosas, fáciles de implementar y que se han mostrado altamente efectivas:

- Promover la lucha contra el sedentarismo, donde se premie al personal por alcanzar ciertas metas saludables, como dar 10.000 pasos al día, usar siempre las escaleras, u ofrecer bonos de gimnasio.
- Crear una plataforma de bienestar corporativo, que incluya materiales informativos, test de salud o recursos de interés como recetas saludables o tablas de ejercicios físicos para hacer en casa o al aire libre.
- Animar al personal a que se alimente de forma saludable, ofreciendo almuerzos saludables o fruta en la cantina o cafetería, instalar dispensadores de agua, convocar un concurso para elaborar un recetario con platos saludables fáciles de cocinar, etc.
- Crear o utilizar contenido de interés, como guías, vídeos, podcast, infografías, etc., con pautas sobre buenos hábitos de salud. **Muchos de estos materiales están disponibles, de forma gratuita en Instituciones como en Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)²**
- Ofrecer información práctica para prevenir dolencias causadas por el uso prolongado del ordenador, que aborden la adopción de posturas ergonómicas, la realización de ejercicios visuales que calmen la continua fijación de la vista en el monitor, estiramientos regulares, etc.
- Poner en marcha talleres para mejorar la calidad del sueño. La pandemia del COVID-19 ha hecho mella en la calidad del sueño de muchas personas, por lo que cualquier intervención para inculcar buenos hábitos de descanso será bien recibida.
- El estrés en el lugar de trabajo es un factor de riesgo para la salud del personal. Ofrecer talleres específicos en el manejo del estrés limitará significativamente su impacto en la salud integral de la plantilla.

2. Ganando en salud <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/ganando-en-salud>

3.1

Manejo del estrés



¿Qué es el estrés?

El estrés es no ser capaz de afrontar una situación determinada. Las personas experimentan estrés laboral cuando perciben que hay un desequilibrio entre las exigencias a las que están sometidas por su trabajo y los recursos físicos y mentales de los que disponen para hacer frente a dichas exigencias. Estos recursos pueden ser algo tan simple como tener tiempo suficiente para realizar todo el trabajo requerido o disponer de las competencias emocionales y cognitivas necesarias para algunas tareas determinadas. Aunque el estrés es una manifestación psicológica, también afecta a la salud física de las personas.

El estrés se produce cuando se tienen dificultades para afrontar una situación determinada. El estrés no es activación, aunque las situaciones que provocan la activación pueden provocar estrés. El estrés tampoco es presión, aunque el

nivel de presión o de exigencia al que se somete a una persona en el lugar de trabajo puede provocar estrés.

Experimentamos estrés laboral cuando sentimos que se produce un desequilibrio entre las exigencias o presiones depositadas en nosotros y los recursos de los que disponemos para afrontar dichas exigencias

El estrés puede hacernos enfermar

Aunque el estrés no es una enfermedad, puede provocar que enfermemos al cambiar el modo en el que funciona nuestro cuerpo. En algunas personas, estos cambios pueden debilitar los mecanismos de defensa del cuerpo. Esto los hace más propensos a sufrir infecciones u otras enfermedades, o simplemente se sienten agotados. El estrés puede retrasar la recuperación de enfermedades poco importantes, como gripes u otras infecciones víricas, pero el estrés también puede retrasar la curación de las heridas.

El estrés no afecta a todos del mismo modo. Esto forma parte de la variabilidad natural y

no es algo extraño, ni es un signo de algún tipo de "debilidad". Del mismo modo que no culpamos a personas trabajadoras que desarrollan un asma profesional por exposición a alérgenos, no deberíamos culpar a aquellas que tienen dificultades para hacer frente a las exigencias laborales.

El estrés no siempre está provocado por factores psicosociales asociados al trabajo. Si tenemos problemas personales o familiares, podríamos tener más dificultades a la hora de hacer frente al estrés laboral, ya que éstos no desaparecen cuando vamos a trabajar. De nuevo, este solapamiento entre los factores laborales y domésticos no es algo inusual.

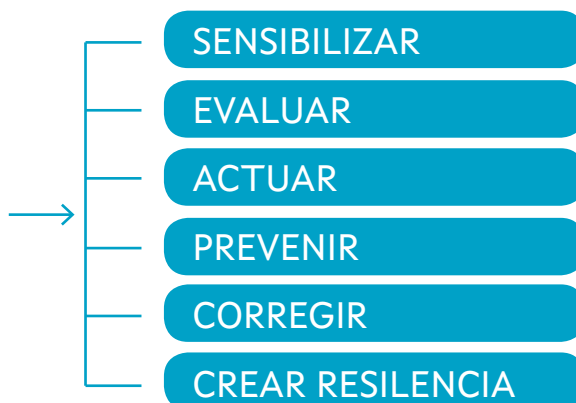


¿Qué podemos hacer para ayudar a la empresa y al personal para manejar el estrés?

→ Reducir los riesgos psicosociales en el trabajo es bueno tanto para la empresa como para el personal. Un enfoque adecuado para reducir estos riesgos y gestionar el riesgo de estrés en el trabajo probablemente implique una combinación de medidas.

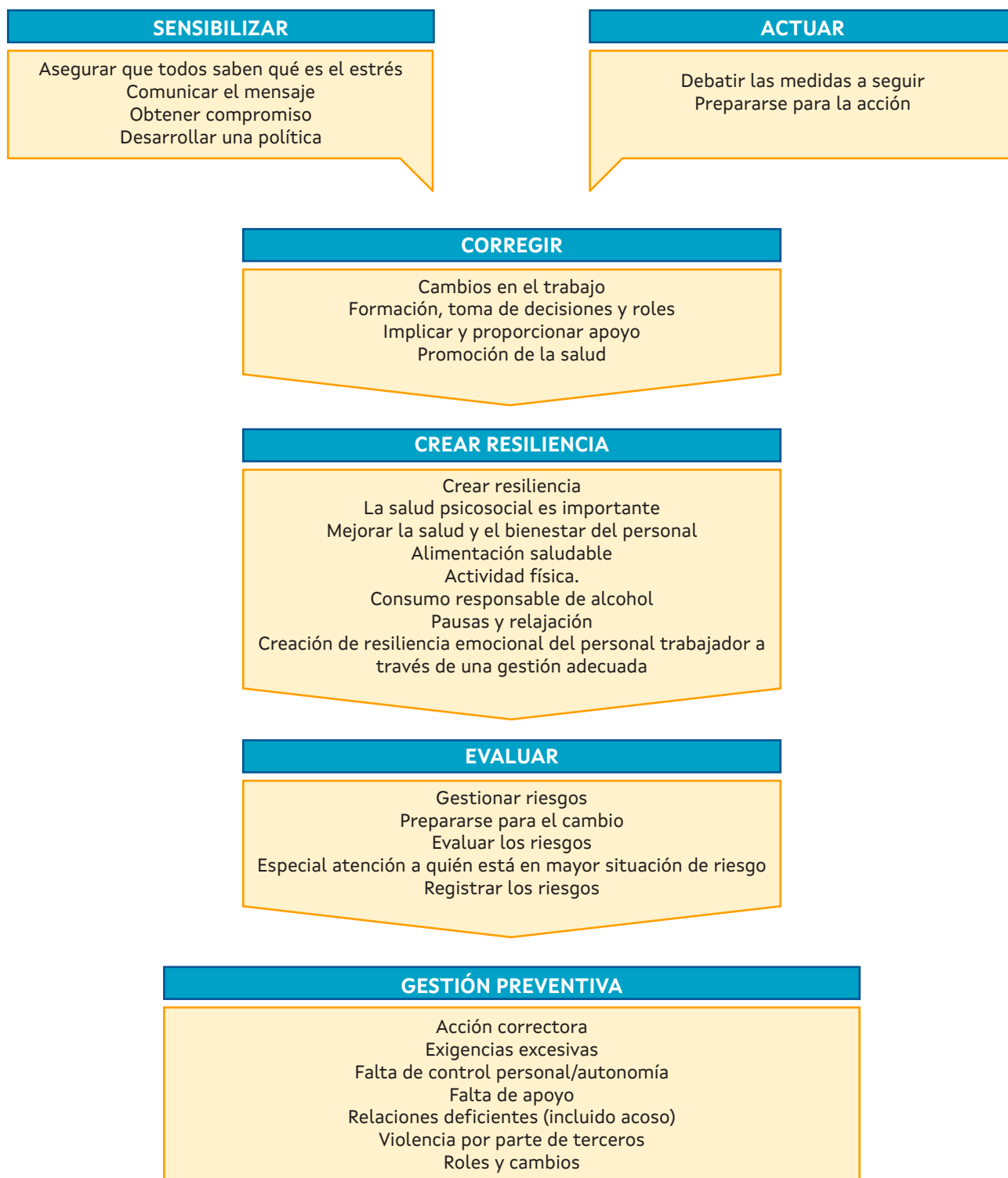
→ Al igual que con el resto de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, la reducción de los riesgos debería ser una prioridad y es una obligación legal. No obstante, hay una serie de acciones que también puede hacer y que, aunque no son obligatorias, forman parte de las prácticas de gestión recomendadas. Estas acciones ayudan a mantener un entorno de trabajo psicosocial adecuado, con personas trabajadoras sanas y eficientes.

¿Qué podemos hacer?



En el Figura 3.1 se resumen las diferentes fases de un programa de manejo del estrés:

Figura 3.1
Manejo del estrés



Adaptado de: Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

Sensibilizar en el lugar de trabajo

Utilice folletos, cursos breves, charlas informales o, simplemente, hable con el personal para comunicar el mensaje.

Sean cuales sean las medidas que tome, debe asegurarse de que todos saben:

- Qué es el estrés (y qué no).
- Las causas reconocidas.
- El posible efecto sobre las personas trabajadoras.

Fomentar la transparencia. Una vez que ya dispone de un sistema para informar de cualquier preocupación o duda, es importante animar al personal a informar de sus dudas y preocupaciones. Además, es conveniente llevar a cabo reuniones breves en las que la formación sobre gestión del estrés se combine con la obtención de información sobre posibles problemas.

Evaluar

El proceso de gestionar los riesgos que conducen a una situación de estrés en el lugar de trabajo incluye los mismos principios y procesos básicos utilizados para el resto de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el primer paso es identificar los peligros y valorar el alcance de cualquier riesgo que pueda surgir.

Además de implicar al personal en las tareas de sensibilización y de evaluación de los riesgos, es conveniente involucrarlo en el desarrollo de las soluciones y las prioridades de acción.

Actuar y debatir las medidas a seguir

Una vez recopilada la información acerca de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, compártala las personas empleadas y analice los riesgos, para comprobar junto a ellas la naturaleza y origen de estos riesgos, lo que ayudará a establecer prioridades a la hora de establecer medidas.

Estas conversaciones también le ayudarán a desarrollar soluciones para la gestión de estos riesgos y a establecer el camino a seguir.

A partir de estas conversaciones, desarrolle un plan de acción para la gestión de riesgos. Involucrar a las personas trabajadoras en el desarrollo del plan de acción hará que todas tengan el mismo grado de conocimiento del problema. El control y la evaluación de los progresos alcanzados en relación con el plan de acción le ayudarán a identificar si se han realizado progresos o si las acciones que se han llevado a cabo han sido eficaces.

Para ello, no es necesario que cree un grupo especial, solo tiene que asegurarse de que el tema está presente en las reuniones de los equipos o en otras situaciones en las que hable con el personal. Esto también puede proporcionar una oportunidad para considerar la idoneidad de tomar otras medidas para reducir el estrés en otras áreas.

¿Qué podemos hacer para ayudar a la empresa y al personal a manejar el estrés?



Acción preventiva

El empresariado tienen la obligación legal de gestionar los riesgos relacionados con la seguridad y la salud de personal. La gestión de los riesgos derivados de factores psicosociales forma parte de esta obligación. Contar con otra perspectiva en relación con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo puede servirle de ayuda.

Este plan de acción debería incluir:

- Potenciar la comunicación rápida de cualquier problema.
- Respuesta inmediata.
- Tratamiento de cualquier problema de forma confidencial con la persona trabajadora y con cualquier otra persona implicada.
- Establecimiento de acciones para tratar el origen del problema lo antes posible.
- Documentación de este plan de acción.
- Documentación, supervisión y modificación de los planes de acción.



Exigencias excesivas. Falta de control personal o autonomía

En ocasiones, el nivel de exigencia es menos importante que permitir a la persona empleada que planifique y organice su trabajo. Ofrecer esta flexibilidad, en lugar de imponer un plan, puede suponer una gran diferencia.

- Algunos puestos requieren seguir procedimientos muy estrictos y no permiten un gran control personal sobre el modo de realizarlo. Por ejemplo, un piloto de aerolíneas debe seguir unos procedimientos estrictos para asegurarse de que se realiza de forma adecuada.
- La empresa debe pensar en cuánta autonomía ofrece a su personal para que planifiquen y organicen su trabajo. ¿Pueden ser flexibles o solo hay un modo de hacer las cosas (el suyo)?



Relaciones deficientes (incluyendo acoso)

- El apoyo de las jefaturas y las compañeras y compañeros de trabajo es solo una parte de las complejas relaciones que se dan en un grupo de personas. Normalmente, no elegimos a las personas con las que trabajamos y dejar de trabajar con ellos no siempre es una opción.
- La dignidad de una persona, su capacidad profesional, su vida privada, sus características físicas, su raza, su género o su orientación sexual pueden ser motivo de acoso; con el propósito de hacer sufrir, humillar, perjudicar o amenazar a la persona acosada.
- Si una persona siente que está siendo acosada, maltratada, etc., ¿hay alguien a quien pueda acudir para informar de dicha situación y recibir ayuda?
- Cuando se comunica un conflicto, normalmente, lo mejor es intentar resolverlo lo antes posible, dado que la situación puede empeorar rápidamente si no se toman medidas.



Conflicto de roles y gestión deficiente de los cambios

- En ocasiones, las personas trabajadoras se encuentran en situaciones en las que deben dirigir sus esfuerzos laborales en más de una dirección. Puede que tengan que hacer un trabajo para una persona, mientras que otra les está pidiendo que hagan otra cosa diferente. Ambas tareas pueden ser importantes, pero no se pueden realizar al mismo tiempo, por lo que la persona trabajadora no sabe cuál priorizar.
- Lo más útil en estos casos es contar con "líneas de mando" claras, de forma que no surjan estos conflictos.
- Gestión deficiente de los cambios. Hasta cierto punto, los cambios forman parte de la vida diaria. No obstante, si dichos cambios se imponen de forma brusca, o si la persona no sabe lo que está sucediendo, esto se suma a las presiones y exigencias del trabajo y genera estrés. Informar y, en la medida de lo posible, implicar a su personal en los cambios ayudará a reducir los riesgos.



Acción correctora

Tanto si el estrés lo provoca el trabajo como factores externos a éste, es importante actuar con celeridad:

- Realizar cambios en el tipo de trabajo o reducir la carga laboral. No a todo el mundo le resulta sencillo trabajar en un lugar que parece en constante evolución, especialmente cuando continuamente surgen nuevas exigencias y diferentes requisitos de formación.
- Asegurarse de que el personal cuenta con la formación adecuada. La formación puede ser un modo de ayudar a las personas a adaptarse a los cambios en el modo de trabajar.
- Implicarlos en las decisiones que les afectan. No saber lo que está sucediendo puede ser una fuente importante de incertidumbre y estrés. En este caso, lo adecuado es implicar a las personas afectadas o, al menos, mantenerlas informadas.
- Clarificar sus roles y responsabilidades. En ocasiones, "quién hace qué" no está suficientemente definido, o pueden surgir conflictos por las exigencias a las que se somete a una persona trabajadora, lo que puede aumentar su nivel de estrés y generarle problemas.
- Implicar a otras personas del trabajo que podrían ser parte del problema, especialmente en casos de acoso o comportamiento violento. Las relaciones interpersonales pueden ser difíciles de manejar y deben abordarse con el máximo cuidado y, si fuera necesario, de forma confidencial.
- Promoción de la salud. El estrés derivado de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo puede tener muchos efectos diferentes sobre nuestra salud y bienestar, tanto físico como mental. Una forma de evitar que dichos efectos se agraven es ayudar al personal a estar más sano. De este modo, será más capaz de hacer frente a los efectos perjudiciales del estrés. Las personas que comen de forma saludable y hacen ejercicio regularmente, no fuman y evitan beber en exceso tienen más probabilidades de mantenerse sanos y no estar de baja por enfermedad.



Bibliografía de consulta de instituciones de referencia.

CEOE. Manual práctico para pymes saludables. promoción de actividades saludables en el entorno laboral II.

<https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/8513/>

OISS. Guía para la mejora del estrés laboral (Actualizada 2021)

<https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>

Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. 2003.

<https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/50727/retrieve>

OSHA. Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales.

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

OSHA. Informe Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/publications/te4502967enc-how-tackle-psychosocial-issues-and-reduce-work-related-stress>

3.2

Consumo abusivo de tabaco, alcohol y otras drogas



En la sociedad en la que vivimos las adicciones son un problema serio, ya que inciden en todos sus ámbitos (personal, familiar, social), y por tanto también en el laboral. A pesar de que, por sí mismo, estas adicciones no constituyen un problema laboral, ya que no son intrínsecos al ambiente de trabajo y que derivan de un comportamiento individual, es notorio que producen un notable impacto, y por ello es necesario intervenir sobre él.

Este impacto se debe a que el consumo de sustancias de abuso (alcohol y otras drogas), además de suponer un peligro para la salud de la persona que las toma, también puede serlo para terceros, ya sean los compañeros de trabajo u otras personas. Una de sus consecuencias más directas es aumentar considerablemente el riesgo de accidentes en el trabajo, especialmente en aquellos que requieren de un mayor nivel de atención y destreza. Existen situaciones en las que el consumo puede resul-

tar peligroso, como es el caso de los puestos críticos para la seguridad, o en tareas que impliquen atención psicomotriz, como conducir, manejar maquinaria, manipulación de productos inflamables o explosivos, etc.

El abordaje de la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral requiere de estrategias y actuaciones específicas en las que son necesarias la implicación tanto de la dirección de la empresa como del personal y sus representantes, juntamente con los servicios de prevención de riesgos laborales y, con frecuencia, con los servicios de la comunidad.

En definitiva, la finalidad de un programa de prevención del alcoholismo y otras drogas (AOD) es proporcionar beneficios a empresas y personas trabajadoras (Cuadro 3.2.1):



Cuadro 3.2.1

Beneficios de un programa de prevención del alcoholismo y otras drogas (AOD)

EMPRESA

- + Prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- + Facilitar la detección y la actuación precoz.
- + Reducir los efectos derivados del consumo problemático (absentismo, presentismo, etc).
- + Aumentar la productividad, la satisfacción y el compromiso laboral.
- + Mejorar el clima laboral.

PERSONAS TRABAJADORAS

- + Información y formación en el marco de la educación para la salud.
- + Aumentar la motivación y la satisfacción personal.
- + Mejorar las relaciones laborales y personales.
- + Mejorar la salud.

La gran mayoría de la población laboral española (77,5%) declara que el consumo de alcohol u otras sustancias psicoactivas en el medio laboral es un problema bastante o muy importante. La accidentabilidad laboral y la disminución en la productividad son las principales razones referidas para considerar el consumo

de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral como un problema importante.

Veamos algunos conceptos previos para situar el problema. Hay varias clasificaciones sobre las drogas (Cuadro 3.2.2). A modo de ejemplo veamos una de ellas y sus efectos sobre la salud (Cuadro 3.2.3).



Cuadro 3.2.2

Clasificación de las drogas según su efecto en el sistema nervioso central (SNC)

CLASIFICACIÓN	ACCIÓN/EFEECTO	SUSTANCIAS REPRESENTATIVAS
Depresoras del SNC.	Enlentecen la función del SNC.	+ Alcohol. + Opiáceos (heroína, metadona). + Tranquilizantes. + Hipnóticos.
Estimulantes del SNC.	Activan el estado de alerta.	+ Estimulantes mayores (cocaína y anfetaminas). + Estimulantes menores (nicotina). + Cafeína, teobromina, etc.
Alucinógenas.	Distorsionan la función perceptiva del cerebro.	+ LSD. + Derivados del cannabis. + Drogas de síntesis (éxtasis).



Cuadro 3.2.3

Efectos en salud del consumo de drogas

Sustancia	Riesgo
Tabaco.	+ Cáncer de pulmón, cáncer de vejiga, bronquitis, asma, enfermedades cardiovasculares.
Alcohol.	+ Disminución de los reflejos, pérdida de control, accidentes.
Medicamentos hipnosedantes.	+ Alteraciones del comportamiento, memoria, psicomotricidad. + Alteración de la concentración y a veces del juicio. + Disminución de la apreciación de los estímulos externos. + Sensación de bienestar. Sedación. Apatía. + Disminución de la tensión.
Cannabis.	+ Cambios de humor, alucinaciones, alteraciones de la percepción y vigilancia, enfermedades psiquiátricas.
Otras drogas y opiáceos.	+ Euforia. Desinhibición. + Menor control emocional. + Irritabilidad. Agresividad. + Menor fatiga. + Disminución del sueño. + Excitación motora. Inquietud.

La prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas (legales e ilegales) observada en la población laboral es similar a la observada en población general, ya sea en porcentaje o perfil de consumidores. Según la Encuesta 2019/2020 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España¹ el alcohol, el tabaco, los hipnosedantes y el cannabis se posicionan como las drogas de mayor consumo, tanto entre la población general, como en la laboral; si bien, en esta última, el alcohol y el tabaco tienen una mayor prevalencia.

Comparando series históricas, la población laboral muestra un menor consumo de tabaco, con una estabilización del consumo de alcohol y un aumento de hipnosedantes y drogas ilegales. El 81,2 % de la población laboral ha consumido alcohol en los últimos 12 meses, siendo la sustancia más consumida en esta po-

blación. El consumo diario (en los últimos 30 días) de bebidas alcohólicas alcanza al 9,6% de la población laboral, continuando así la leve tendencia descendente de pasadas mediciones. Por otra parte, el 4,3% cumple criterios de posible consumo de alcohol de riesgo. El tabaco se posiciona como la segunda sustancia psicoactiva con mayor prevalencia de consumo entre la población laboral. En 2019/2020 el 42,3% de esta población lo han consumido en los últimos 12 meses y el 35,6% de esta población fuma a diario. Con respecto a los hipnosedantes, los últimos años se caracterizan por un incremento en el consumo de esta sustancia (con o sin receta médica), siendo la tercera sustancia psicoactiva más consumida entre la población laboral y es la única, junto con los analgésicos opioides, que impacta en mayor medida entre las mujeres.

1_Encuesta 2019/2020 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones.
https://pnsd.sanidad.gob.es/ca/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/2021_OEDA_InformeLaboral_2019_2020.pdf

El cannabis sigue siendo la droga ilegal con mayor porcentaje de consumidores entre la población laboral. Los datos informan de que un 10,9% de la población laboral declara haber tomado cannabis en el último año. Tras el cannabis, la cocaína es la segunda droga ilegal más consumida, con un porcentaje de consumidores en el último año entre la población laboral del 3,1%. Dato que indica un aumento respecto a 2013. Los niveles de consumo de otras drogas ilegales, tales como el éxtasis, anfetaminas, alucinógenos, inhalables volátiles o heroína, son inferiores al 1% de la población laboral.

Los hombres en general presentan mayores prevalencias de consumo que las mujeres, a excepción de los hipnosedantes. Con respecto a la edad, los menores de 35 años aparecen como mayores consumidores de alcohol, cannabis y cocaína, mientras que, en tramos superiores, hay mayor prevalencia de consumo diario de alcohol (principalmente entre hombres) y de hipnosedantes (sobre todo entre las mujeres).

Por sectores de actividad es en el sector de la construcción dónde hay un consumo más elevado de alcohol a diario, tabaco diario y cocaína. Entre las personas empleadas del sector de la agricultura/pesca/ganadería/extracción, hay un mayor consumo de hipnosedantes (con o sin receta), y se encuentra entre los más altos en materia de alcohol a diario. También destaca el sector de la hostelería, que se sitúa entre los cuatro sectores de actividad con mayor proporción de consumidores en todas las drogas analizadas, y por encima de la media de la población laboral.

Atendiendo a la categoría ocupacional se constata que, de forma generalizada, las personas trabajadoras manuales y especialmente aquellas que están cualificadas concentran las mayores prevalencias de consumo de sustancias psicoactivas, en particular en cuanto al alcohol y tabaco a diario.

En líneas globales, se concluye que hay un mayor consumo de drogas entre las personas que afirman experimentar determinados riesgos en el entorno laboral, respecto a aquellas que no están expuestas.

Los principales motivos por los que se considera importante el problema de estos consumos abusivos son:

- Provoca accidentes laborales.
- Disminuye la productividad.
- Provoca mal ambiente o malas relaciones con los compañeros.
- Ocasiona absentismo laboral.
- Puede tener consecuencias para terceros.
- Produce sanciones y/o despidos.
- Provoca enfermedades.
- Lo acaba pagando todo el personal.

Con respecto a la información, el 92,3% de las personas empleadas afirma que no han recibido, en el último año, información acerca de los riesgos o prevención del consumo de alcohol, tabaco u otras drogas facilitada u ofrecida por su empresa, porcentaje superior a las ediciones anteriores. Esto es importante porque los sectores de actividad con mayor porcentaje de personas que refieren haber recibido información, tienden a mostrar menores prevalencias de consumo.

Para fomentar un consumo responsable de alcohol hay que sensibilizar al personal acerca de la importancia del consumo excesivo de alcohol: repartiendo folletos, hablando con él o a través de charlas informativas y de sensibilización.

Actuaciones consideradas importantes para aplicar en el ámbito laboral

1

Facilitar información y formación al personal sobre las drogas.

2

Orientar a las personas trabajadoras con problemas de uso de alcohol o drogas hacia centros especializados, y los servicios de atención sociosanitaria a consumidores de drogas.

En cuanto a las actuaciones dentro del ámbito laboral para hacer frente al abuso de alcohol u otras sustancias, el acceso a la información y formación del personal sobre las drogas es la que se considera importante por un mayor porcentaje de personas siendo, además, la acción que más reconoce haber realizado en su empresa durante los 12 meses previos a ser encuestado.

Una fuente complementaria de ayuda para promover actuaciones de información y formación es la Campaña 12 temas 12 meses del INSST².

Otras adicciones

Existen hábitos de conducta, en apariencia inofensivos, que se convierten en adictivos. La adicción está determinada en función del grado de interferencia en las relaciones. Las adicciones psicológicas más comunes son la adicción al trabajo y la adicción a nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).

La adicción al trabajo (workaholic) se define como "un desorden obsesivo compulsivo que se manifiesta por la auto exigencia o auto imposición a las demandas, una incapacidad para regular los hábitos de trabajo, y ocuparse de él en una forma excesiva excluyendo las demás actividades de la vida".

En la sociedad existe una elevada exigencia en el mundo laboral. El perfil de la trabajadora o trabajador que se busca desde el ámbito empresarial es el de una persona con gran compromiso laboral y, dedicación y aunque las adicciones en general son mal vistas, en este caso tiene unas connotaciones positivas, "trabajar duro está bien visto" (Tabla 3.2.4).

2_Campaña 12 temas 12 meses. INSST. Tema 5: Adicciones [Enlace](#)



Tabla 3.2.4

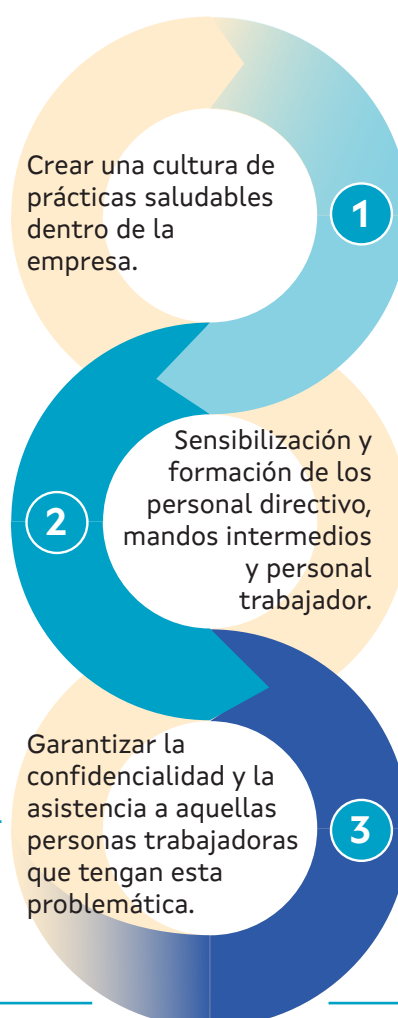
Un abuso o adicción al trabajo puede derivar en:

- + Conflictos familiares. Desvinculación con las amistades.
- + Desinterés por actividades placenteras en el tiempo libre.
- + Estrés.
- + Sentimiento de apatía. Cansancio constante.
- + Ansiedad y tristeza.
- + Sentimiento de culpabilidad ante tareas inacabadas.
- + Mal ambiente entre los compañeros.

La Adicción a las Nuevas Tecnologías es la conducta obsesiva compulsiva que una persona desarrolla por medio del uso excesivo de aparatos tecnológicos, provocando un deterioro en los componentes biológico, psicológico y social. La ludopatía consiste en un trastorno en el que la persona se ve obligada, por una urgencia psicológicamente incontrolable, a jugar, de forma persistente y progresiva, afectando de forma negativa a la vida personal, familiar y vocacional.

Buenas prácticas en la empresa ¿Cómo actuar desde una pyme?

- > El **primer paso** es crear una cultura preventiva dentro de la empresa que incluyan actitudes saludables en cuanto al consumo de sustancias que pueden crear adicción.
- > El **segundo paso**, y no menos importante, es la sensibilización y formación del personal directivo, mandos intermedios y personal trabajador sobre los riesgos del consumo de alcohol y otras drogas, y cómo promover cambios en sus hábitos de consumo, para ser más saludables y productivos.
- > El **tercer paso** es garantizar la confidencialidad, el apoyo de la empresa y la asistencia a aquel personal trabajador que tengan esta problemática.





Características del programa de prevención de alcohol y otras drogas:

- Transversalidad. La concienciación e implicación, a nivel interno, de todos los departamentos y niveles de la empresa.
- Involucrar y trabajar conjuntamente con la Administración Pública.
- Establecer campañas con mensaje positivo.
- Realización de controles. Establecer indicadores de proceso y resultado.
- Crear procedimientos de actuación y una reglamentación interna. Garantizar la confidencialidad.
- Por escrito, consensado y aprobado por todas las partes (representantes del personal, o comité de empresa, o con las personas trabajadoras, servicios médicos -si los hay- y la propia empresa).
- Accesibles y de aplicación para todos los grupos laborales.
- Integrados en los sistemas de gestión de la política de salud de la empresa.
- Flexibles e individualizados según las características del personal y de la propia empresa.



Fase informativa y de sensibilización

- La información es un elemento clave. Ha de ser amplia, clara y deberá proporcionarse información sobre: el consumo y sus consecuencias; la normativa interna de la empresa; los procedimientos de actuación en caso de detección de un caso, etc.
- Las acciones de información y formación ofrecerán una visión positiva de ayuda y promoviendo la salud y el bienestar integral. Para ello utilizará los medios a su alcance: charlas, rótulos, folletos, publicaciones, páginas web, apps, etc.
- Estas acciones se orientarán a las consecuencias del consumo abusivo de alcohol y otras drogas en todos los ámbitos (personal, familiar, social, laboral y legal).
- El objetivo final es empoderar al personal para el control de aquellos factores de origen laboral que pueden favorecer el consumo, sobre los riesgos asociados a la seguridad y salud y sobre todo promocionar aquellos factores promotores de hábitos saludables.

Exponemos a continuación unas ideas clave para desarrollar una campaña de sensibilización efectiva:

- Establecer un objetivo medible, concreto y realista.
- Utilizar los medios más adecuados de difusión para llegar a las personas destinatarias.
- Desarrollar un mensaje positivo, claro, sencillo y pertinente para el personal.
- Evitar los textos largos, utilizando un lenguaje sencillo, sin tecnicismos.
- Personalizar el texto y el material a las características de la empresa y el personal.
- Generar alianzas con colaboradores que puedan aumentar la fuerza de la campaña, como pueden ser mutuas, organizaciones empresariales, sindicatos, contratistas, etc.



Fase de intervención

Detección y controles

- Realizar análisis de sustancias de abuso al personal es siempre un tema delicado. De hacerse es recomendable que sea en el marco de un programa preventivo, que implique la participación sus representantes y gestionado por los servicios médicos de la empresa.
- Sólo se podrán realizar pruebas de detección de alcohol y drogas siempre que se enmarquen en los exámenes de salud obligatorios establecidos en los supuestos del artículo 22 de la LPRL.
- Además, ya se trate de exámenes de salud obligatorios o voluntarios, es recomendable que cuente con el consenso del Comité de Seguridad y Salud.
- La gestión de las pruebas se hará garantizando su confidencialidad, sea por el Servicio médico de la empresa, un Servicio de prevención ajeno (SPA) o un Servicio de prevención propio (SPP).
- Si una persona trabajadora se niega a someterse a las pruebas, en ningún caso, debe considerarse como consumidora de drogas o alcohol, por el hecho de no someterse a ellas.

El programa preventivo debe reflejar claramente en qué supuestos se aplicarán dichas pruebas, y en cuáles de ellos las pruebas son obligatorias para el personal, como, por ejemplo:

- Cuando se estén desarrollando o vayan a desarrollar trabajos de especial peligrosidad o que impliquen riesgos para terceros o para él mismo.
- Cuando existan indicios suficientes de que ha contribuido o desencadenado un accidente laboral.
- Cuando exista una sospecha razonable de abuso de drogas.
- Al volver de un tratamiento de desintoxicación para su control.

Las pruebas de detección y control deben cumplir con ciertos requisitos:

- Respetar las garantías de confidencialidad.
- Transparencia absoluta en los protocolos de detección, en especial los de calidad técnica.
- La cadena de custodia debe estar garantizada.

Los controles más habituales para la detección de sustancias tóxicas que se pueden utilizar, siempre por personal médico capacitado, pueden ser:

- Cuestionarios específicos, previo consentimiento del personal trabajador. Los cuestionarios más utilizados son:
 - AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test). Cuestionario o Test de Identificación de los Trastornos Debidos al Consumo de Alcohol, desarrollado por la Organización Mundial de la Salud³.
 - ASSIST (Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test). Cuestionario, desarrollado por la Organización Mundial de la Salud, que aborda el uso y problemas relacionados con diversas sustancias (alcohol, tabaco, cocaína, cannabis...)⁴.
 - Detección de alcohol en aire espirado (Alcotest): realizado con alcoholímetro homologado y por personas designadas y formadas para ello.
 - Detección de drogas en saliva (Drug Test): se detectan drogas consumidas en las últimas 24-36 horas: cocaína, heroína, cannabis, anfetaminas, benzodiazepinas y metanfetaminas.
 - Analítica en sangre y orina.

Una vez que se detecte un problema de alcohol y otras drogas en alguna persona trabajadora de la empresa, ya sea dentro o fuera de la jornada laboral, deberán activarse los recursos previstos en el programa preventivo, tanto los sanitarios, como los laborales y sociales, con la finalidad de proporcionar la ayuda necesaria de forma conjunta.

3_AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/AUDIT_spa.pdf

4_ASSITS (Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test) <https://apps.who.int/iris/handle/10665/85403>



Fase rehabilitación y reincorporación al trabajo

- El retorno al trabajo y la reintegración en la actividad laboral son la base del proceso de normalización al que deben conducir las actuaciones de ayuda a las personas con problemas de consumo de alcohol y otras drogas.
- El objetivo básico que se pretende alcanzar con esta estrategia de actuación es lograr que, tras el tratamiento asistencial, la persona pueda restablecer su actividad laboral (proceso de normalización), y se reincorpore a su puesto de trabajo, valorando, si fuera el caso, las necesidades de adaptación laboral que pudiera necesitar.
- Cuando la incorporación a un programa terapéutico no implica el abandono del puesto de trabajo, la situación laboral de la persona empleada no sufre variaciones importantes. Si, por el contrario, precisara una incapacidad temporal prolongada para el cumplimiento del tratamiento, una vez concluido el mismo, se deberá prever su reincorporación, bien a las tareas que desempeñaba anteriormente o a unas nuevas que se le asignen, con el fin de normalizar, en la medida de lo posible, su situación laboral como parte de la normalización de su vida.
- Es muy importante para minimizar el riesgo de recaída facilitar la compaginación del retorno al trabajo con el seguimiento del tratamiento.

¿Cómo actuar desde una pyme ante una situación de consumo excesivo de alcohol y otras drogas?

1. Si no dispone de Servicio Médico de Empresa

Cualquier persona que detecte esta situación lo podrá poner en conocimiento del inmediato superior de la persona afectada. Esta actuación no supone un acto de denuncia al compañero, sino de ayuda, garantizada a través del programa preventivo que la empresa ha establecido con el fin de ayudar al personal afectado.

En caso de que el mando superior encuentre indicadores de consumo excesivo, dirigirá a la persona empleada al servicio médico que valorará su estado e indicará las acciones que considere oportunas.

2. Si dispone de Servicio Médico de Empresa en sus instalaciones

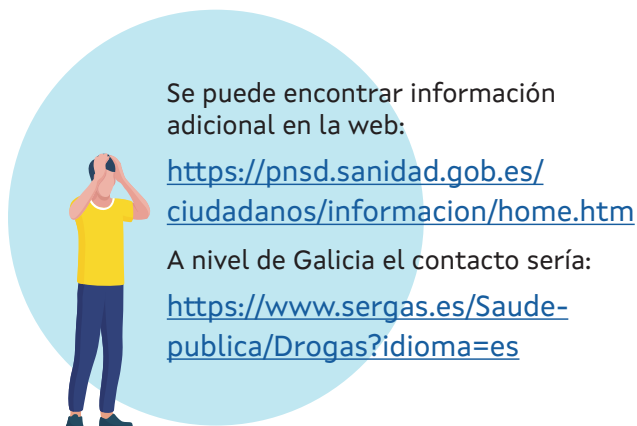
Se procederá de la misma forma que en el supuesto anterior pero aquí el servicio médico de empresa evaluará el nivel de intoxicación en que se encuentra la persona a través de los medios de detección que considere adecuados.

Se valorará la posibilidad de que continúe, o no, con su trabajo en función de los riesgos del puesto de trabajo y de su estado.

Se proporcionarán consejos preventivos y orientaciones para que se eviten nuevos episodios de esta índole.

3. Recurrir a los recursos de la red asistencial

España dispone de gran cantidad de centros y programas en todas las comunidades y ciudades autónomas. Algunos de ellos son públicos y otros privados. Por lo que concierne a los privados, gran parte de ellos son financiados por las Administraciones Públicas, y todos ellos debidamente acreditados.



Se puede encontrar información adicional en la web:

<https://pnsd.sanidad.gob.es/ciudadanos/informacion/home.htm>

A nivel de Galicia el contacto sería:

<https://www.sergas.es/Saude-publica/Drogas?idioma=es>



Bibliografía complementaria de interés

Asepeyo. El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral.

<https://prevencion.asepeyo.es/documento/libro-el-alcohol-y-otras-drogas-en-el-ambito-laboral/>

CEOE y Fundación para la prevención de riesgos laborales. Test Audit y Cage.

<https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Ana%CC%81lisis-del-Consumo-de-Alcohol-Drogas-y-Otras-Sustancias-en-el-A%CC%81mbito-Laboral.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf

OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral. Guía para la implantación de un plan de prevención de las adicciones en la empresa. OSALAN, 2014.

<http://www.osalan.euskadi.eus/publicaciones/-/libro/guia-de-implantacion-del-plan-de-prevencion-de-adicciones-en-la-empresa/>

3.3

Nutrición saludable



La alimentación saludable en el trabajo es ya una necesidad que las organizaciones no deben obviar. Si bien las principales comidas no se realicen en la oficina, las empresas deben promover una correcta alimentación de su personal y velar por un suministro de alimentos saludables tanto en las concesiones de cafeterías como en las máquinas de “Vending”. Buena parte del consumo diario de alimentos y bebidas se realiza en horario laboral, ya sea en la empresa o en casa mediante el teletrabajo. Esta circunstancia ha motivado que las principales compañías españolas se hayan concienciado de la importancia de unos hábitos nutricionales adecuados.

Alimentarse y nutrirse no son términos idénticos. La alimentación es el conjunto de actividades y procesos por los cuales tomamos alimentos del exterior que nos aportan energía y sustancias nutritivas, necesarias para el man-

tenimiento de la vida. Es un acto voluntario y consciente y por lo tanto, susceptible de educación. Por su parte, la nutrición es el proceso fisiológico mediante el cual nuestro organismo recibe, transforma y utiliza las sustancias químicas contenidas en los alimentos. Es un acto involuntario e inconsciente que depende de determinadas funciones orgánicas como la digestión, la absorción y el transporte de los nutrientes de los alimentos hasta los tejidos.

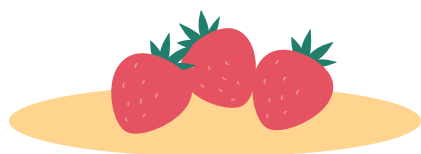
Velar por una buena alimentación es especialmente importante en la población laboral ya que la falta de hierro, presente en carne, cereales y legumbres, favorece los cuadros de anemia relacionados con falta de concentración y memoria, lo que disminuye el rendimiento. Por su parte los frutos secos, el germen de trigo o el cacao son ricos en magnesio. Su déficit aumenta el riesgo de padecer insomnio o ansiedad. La vitamina B12, abundante en huevos

o lácteos, y la B6, presentes en el pescado azul y las carnes rojas son fundamentales para el buen funcionamiento del sistema nervioso.

La prevalencia de obesidad en población adulta gallega es una de las más altas de España, ya que muestra unas cifras del 16% de la población¹. Por ello deberá evitarse el sobrepeso en la medida de nuestras posibilidades, ya que influye en la columna vertebral, en las articulaciones y en el sistema cardiocirculatorio, produciendo, además, una sensación de cansancio generalizado.

Puesto que es bastante difícil actuar voluntariamente en los procesos de nutrición, si queremos mejorar nuestro estado nutricional sólo podemos hacerlo mejorando nuestros hábitos alimenticios. De esta manera, nuestro cuerpo obtiene energía y puede construir y reparar las estructuras orgánicas, y regular los procesos metabólicos. La alimentación equilibrada va a ser, junto al ejercicio físico y el descanso correcto, una garantía de buenos hábitos de salud. La clave de dicha alimentación saludable va a ser el equilibrio entre calidad y cantidad de los alimentos, y esto dependerá de la edad de la persona y del gasto de energía diaria.

Un buen número de compañías se han adaptado al nuevo modelo híbrido de trabajo (teletrabajo) y ofrecen información para que el personal pueda comer de manera saludable cuando está teletrabajando en sus casas. Son muchas las aplicaciones digitales (app) con consejos sobre nutrición o la elaboración de vídeos con recetas sencillas que incluyen propuestas de menú.



Nutrición saludable en el ámbito laboral

Una dieta equilibrada es importante y ayuda a protegerse contra enfermedades como cardiopatías, diferentes tipos de cáncer y diabetes. También es importante para nuestra salud mental.

Controlar la nutrición en el ámbito laboral contribuye a mantener y mejorar el rendimiento profesional. Además, el lugar habitual de trabajo constituye un emplazamiento muy adecuado para la formación en materia de alimentación ya que permanecemos en el un tercio de nuestra jornada.

Las necesidades calóricas de cada persona se clasifican en función de la actividad física que desarrolla en el ámbito laboral:

- Los **trabajos ligeros** se atribuyen a personal de oficina o comercios.
- Los **trabajos activos y muy activos**, a los sectores de pesca, industria, construcción y agroalimentario.

En el caso de decidir hacer una comida rápida, se pueden utilizar diferentes tipos de bocadillos con pan integrales, multi cereales y rellenos con queso fresco o verduras asadas. Otra opción son las ensaladas con arroz, legumbres o pasta; y/o carne o pescado.

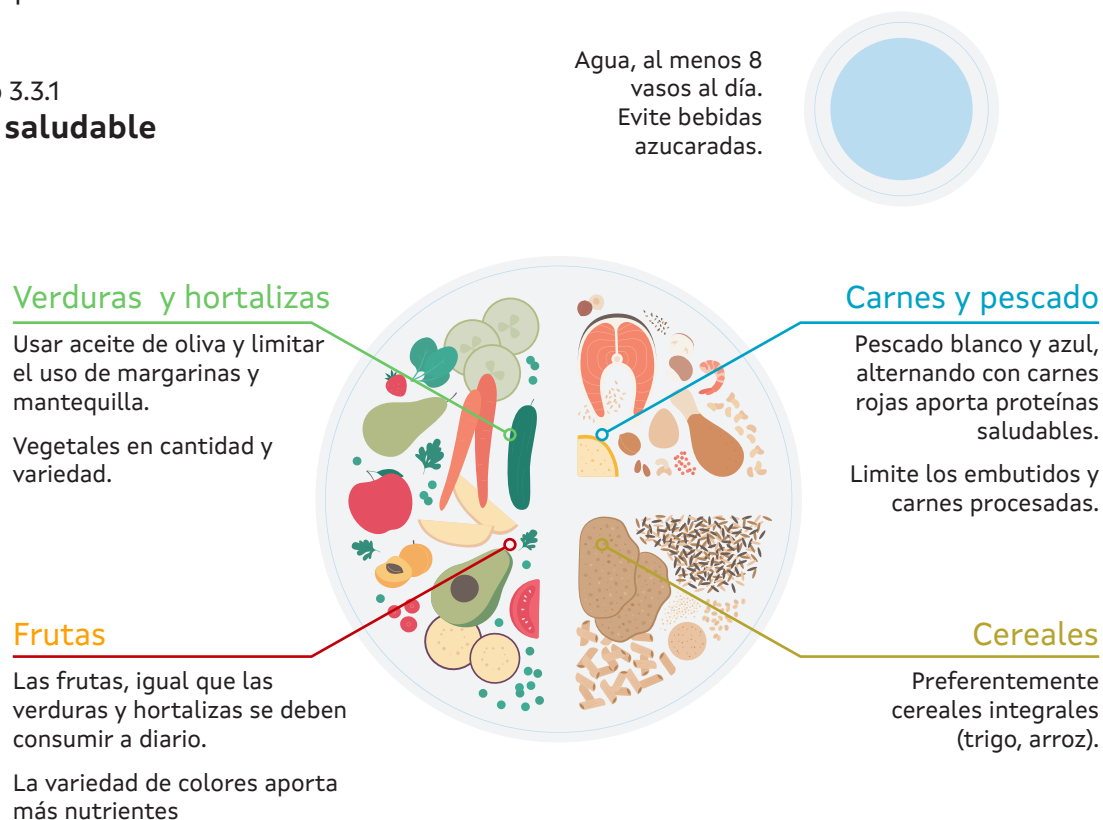
Hay que recordar que el etiquetado nutricional debe ser completo en valores calóricos y composición de posibles alérgenos. Particular atención a la celiaquía (intolerancia al gluten), que afecta al 1% de la población.

Cada vez es mayor el compromiso empresarial en promover hábitos de alimentación saludables. En las empresas con comedores de menú una buena opción son las verduras o ensaladas como primer plato; como segundo plato podemos incluir pequeñas raciones de pescado o carne magra y de postre, lo más recomendado es la fruta.

¹ Sistema de Información sobre Conductas de Riesgo de Galicia (SICRI) <https://www.sergas.es/Saude-publica/SVEC-N02-Prevalencia-obesidade-adultos>

En el gráfico 3.3.1 reproducimos lo que podría ser un "plato ideal":

Gráfico 3.3.1
Plato saludable



¿Cómo promover una alimentación saludable desde una pyme?

- Animar al personal a elegir adecuadamente lo que come sensibilizando sobre el tema y proporcionándole opciones saludables (cuando sea el caso).
- Animar al personal a mantener unos niveles constantes de azúcar en sangre realizando pausas regulares y no saltándose ninguna comida, lo cual también favorece el rendimiento.

- Asegurarse de que haya un suministro adecuado de agua potable. Si es posible, ofrecer alternativas sin cafeína al té, café, refrescos, ya que el consumo excesivo de cafeína puede provocar ansiedad, nerviosismo y depresión.

- Ofrecer fruta fresca al personal en lugar de galletas durante las reuniones.

Los **programas de información nutricional** de las mejores empresas incluyen también iniciativas innovadoras como los concursos de recetas saludables elaboradas por el propio personal, el coaching nutricional (en algunas ocasiones con nutricionistas en la misma empresa) o las jornadas gastronómicas.



Características de la Dieta Atlántica

- Abundancia de alimentos de temporada, locales, frescos y mínimamente procesados².
- Abundancia de alimentos procedentes de vegetales: verduras y hortalizas, frutas, cereales (pan con grano entero), patatas, castañas, nueces y leguminosas.
- Abundante consumo de pescados y mariscos frescos, congelados o en conserva.
- Consumo de leche y derivados lácteos, en especial quesos.
- Consumo de carne de cerdo, vacuno, caza y aves.
- Consumo de vino, normalmente con las comidas, y en cantidades moderadas.
- Uso de aceite de oliva para aliñado y cocinado.
- Preparación culinaria preferente: cocción, guisado y brasa.

Características de la Dieta Mediterránea

- Abundancia de alimentos de origen vegetal: frutas, verduras, pan, pasta, arroz, cereales, legumbres y patatas.
- Consumir alimentos de temporada en su estado natural, escogiendo siempre los más frescos.
- Utilizar el aceite de oliva como grasa principal, tanto para freír como para aderezar.
- Consumir diariamente una cantidad moderada de queso y yogur.
- Consumir semanalmente una cantidad moderada de pescado, preferentemente azul, aves y huevos.
- Consumir frutos secos, miel y aceitunas con moderación.
- Carne roja algunas veces al mes.
- Consumir vino con moderación normalmente durante las comidas y preferentemente tinto.
- Utilizar las hierbas aromáticas como una alternativa saludable a la sal.

Realizar alguna actividad física regular para hacer trabajar al corazón y mantener en forma nuestras articulaciones y nuestro tono físico.

En las pymes la formación sobre nutrición y alimentación debe contener estos temas:

- + Alimentación saludable. Control de peso.
- + Alimentación y turnos de trabajo.
- + Alimentación y actividad física.
- + Alimentación y salud cardiovascular.
- + Alimentación y mujer.
- + Etiquetado de los alimentos y compra saludable.
- + Taller de cocina saludable.
- + Alimentación consciente (mindful eating).

2_Para conocer los alimentos de temporada: <https://www.fundaciondietatlantica.com/alimentos-temporada-detalles.php?mesID=01>



Toda intervención orientada a modificar hábitos de vida no saludables en una pyme debe contemplar intervenciones en tres ámbitos: la persona, el medio ambiente físico de trabajo y la organización del trabajo.

La empresa puede solicitar asesoramiento y asistencia técnica a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y a los Servicios de Prevención Ajenos.



Organización

- Elaborar, aprobar por la Dirección y difundir una política y una estrategia de promoción de la alimentación saludable.
- Revisar horarios y turnos para adaptar las necesidades del personal con necesidades especiales (por ejemplo diabéticos, mayores, etc).
- Boletín mensual sobre hábitos de vida saludable.
- Celebración de eventos gastronómicos promoviendo la cocina saludable.



Persona

- Información y consejos dietéticos.
- Asesoría endocrina y nutricional.
- Colocación de fruta en lugares de descanso.
- Charlas con expertos y nutricionistas.
- Formación sobre nutrición al personal a turnos.
- Alternativas saludables en máquinas de "Vending".



Medio ambiente físico de trabajo

- Comedor con alimentos saludables.
- Información y comunicación: recetas, videos, menús.
- Alternativas saludables en Vending.
- Disponer de fuentes de agua.



Para sensibilizar al personal con un programa de alimentación saludable puede ser de gran ayuda consultar la página del INSST. Alimentación saludable - Ganar en salud - Año 2016.

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/alimentacion-saludable-ganar-en-salud-ano-2016>

Un aspecto adicional es la necesidad de establecer indicadores para la medición del impacto de las intervenciones. Como ejemplo: porcentaje de personas participantes/población diana. Reducción de las tasas de sobrepeso/obesidad. Mejora en los datos biomédicos del personal.



Bibliografía complementaria:

Alimentación saludable - Ganar en salud - Año 2016.

Fundación Dieta Atlántica:

<https://www.fundaciondietatlantica.com/>

Recetas:

<https://www.fundaciondietatlantica.com/especial-recetas.php>

Alimentos de temporada, locales, frescos y mínimamente procesados.

<https://www.fundaciondietatlantica.com/alimentos-temporada-detalles.php?mesID=01>

Alimentación saludable. Estilos de vida saludable. Ministerio de Sanidad.

<https://estilosdevidasaludable.sanidad.gob.es/alimentacionSaludable/home.htm>

Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación (S.E.D.C.A.)

<https://nutricion.org/>

3.4

Sedentarismo e inactividad física



Un estudio del INSST, publicado en noviembre de 2015, mostró que un 13,1% de la población laboral presenta hipercolesterolemia, que la tensión arterial elevada aparece en el 10,6% de la población analizada y que la diabetes se observa en un 3,2% de la población, siendo más frecuente en hombres que en mujeres. En este estudio, se analizó también la frecuencia con la que se realiza actividad física en el tiempo libre, y se observó que el 41,9% de la población trabajadora analizada no realiza ejercicio en su tiempo libre, siendo este porcentaje superior en las mujeres que en los hombres (45,8% y 38,6%, respectivamente).

Por otra parte, los datos reflejan que el 34,3% de la población trabajadora tiene un trabajo sedentario, al estar sentada la mayor parte de la jornada laboral, y un 45,5% de las personas pasan de pie la mayor parte de la jornada laboral sin efectuar grandes desplazamientos. También se observó que el 35,8% de la población presenta sobrepeso, siendo este porcen-

taje superior en hombres (46,5%) frente al de mujeres (23,2%).

Por otra parte se acepta que con la modificación de los factores de riesgo es posible reducir en más del 50% la mortalidad cardiovascular. Por ello, promoviendo en las empresas la adopción de estilos de vida que incentiven el ejercicio físico, la pérdida de peso en los casos de obesidad o sobrepeso y la actuación sobre el consumo de tabaco y el consumo excesivo de alcohol se puede reducir, considerablemente, la aparición de estas enfermedades.

La Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte (AEPSAD) publicó, en 2015, un estudio sobre actividad física (AF) y la prevalencia de enfermedades crónicas en España, utilizando los datos procedentes de la Encuesta Europea de Salud en España 2014 (EESE 2014)¹. En este estudio se pone de manifiesto que el 73% de la población española de 18 a 74 años no hace ninguna AF (34%) o solo ocasionalmente (39%) en su tiempo de ocio.

1_ Encuesta Europea de Salud en España 2014 EESE-2014. Acceso: <https://www.ine.es/metodologia/t15/t153042014.pdf>

Las principales conclusiones del estudio son:

- + La prevalencia de hipertensión, diabetes, hipercolesterolemia, depresión y ansiedad son entre dos y cuatro veces mayores en las personas inactivas con respecto a las que practican AF al menos varias veces al mes.
- + El nivel de AF más eficaz para reducir el riesgo de prevalencia de patologías es el nivel II (varias veces al mes). Esto es muy relevante ya que bastaría la práctica moderada de ejercicio, de forma regular, para prevenir estas enfermedades. Un mayor nivel de intensidad no suele suponer una reducción mucho mayor y en algunos casos parece tener un efecto negativo.
- + El consumo de medicamentos recetados es un 18% mayor en la población más inactiva.
- + La práctica de AF disminuye con la edad, lo que es un mal indicador ya que hay multitud de ejercicios aptos para personas mayores.
- + La práctica de AF es un 50% menor en las mujeres que en los hombres.
- + La práctica de AF se incrementa con el nivel educativo de la población.
- + Un incremento en la práctica de AF reduciría significativamente los costes laborales y aumentaría la productividad de las personas trabajadoras.
- + Un incremento en la práctica de AF en la población española produciría una importante reducción del gasto sanitario.

Un reciente artículo científico que realiza una revisión de la literatura sobre los niveles de ejercicio físico sitúa a España en la cola de niveles de AF a nivel europeo, junto con Irlanda, Italia, Malta y Portugal².

Otros estudios ponen de manifiesto que las personas que son insuficientemente activas tienen entre un 20 y un 30% de aumento de la mortalidad general. Indudablemente, es un problema multifactorial, de enorme magnitud, que requiere de alianzas y de un abordaje nacional.

Por todo ello el ISSGA está comprometido en desarrollar, disseminar y promover las buenas

prácticas en la gestión de la salud en el trabajo, proporcionando herramientas a las empresas para mejorar la salud y el rendimiento de la población trabajadora, porque la salud de las personas trabajadoras debe entenderse en un sentido amplio, que va más allá del necesario cumplimiento de la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales, procurando la promoción y el mantenimiento del mayor nivel posible de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora en todos los puestos de trabajo, en todas las edades, a través de la prevención, el control de los riesgos y la promoción de la salud y el bienestar.

2_ <https://ijbnpa.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12966-016-0398-2>

Gráfico 3.4.1

Beneficios de la práctica de ejercicio físico de forma regular



Son muchas las evidencias de los beneficios de la actividad física, pero a la hora de recomendarla hay que priorizar las de mayor evidencia demostrada.

Las recomendaciones con alta evidencia de efectividad son:

Los adultos deben acumular a lo largo de la semana un mínimo de entre 150 y 300 minutos de actividad física aeróbica de intensidad moderada, o bien un mínimo de entre 75 y 150 minutos de actividad física aeróbica de intensidad vigorosa, o bien una combinación equivalente de actividades de intensidad moderada y vigorosa, con el fin de obtener beneficios notables para la salud.

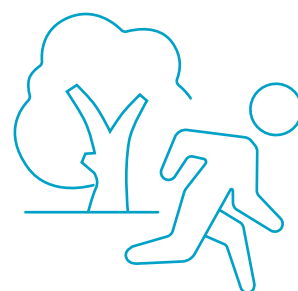
Los adultos también deben realizar actividades de fortalecimiento muscular de intensidad moderada o más elevada para trabajar todos los grandes grupos musculares dos o más días a la semana, ya que ello reporta beneficios adicionales para la salud.

A fin de lograr beneficios adicionales para la salud:

Al menos 2 días a la semana actividades de fortalecimiento muscular de intensidad moderada o más elevada para trabajar todos los grandes grupos musculares.

2

DÍAS
SEMANALES



En cuanto a los beneficios para la salud del personal el mayor grado de evidencia se encuentra para los siguientes:

- Prevención de la cardiopatía isquémica y de la mortalidad cardiovascular.
- Prevención del accidente vascular cerebral.
- Prevención de la hipertensión arterial.
- Prevención del cáncer de colon y de mama.
- Prevención de la diabetes mellitus tipo 2.
- Prevención del síndrome metabólico.
- Mantenimiento del peso.
- Prevención de la osteoporosis.
- Mejora de la fuerza muscular y reducción de la sarcopenia.
- Reducción de la dependencia funcional y las caídas en el anciano.
- Reducción del deterioro cognitivo.
- Reducción de la depresión y la ansiedad.

En definitiva ¡**Todos ganamos!**



Beneficios para el personal

- + Prevención de la cardiopatía isquémica y de la mortalidad cardiovascular.
- + Prevención del accidente vascular cerebral.
- + Prevención de la hipertensión arterial.
- + Prevención del cáncer de colon y de mama.
- + Prevención de la diabetes mellitus tipo 2.
- + Mantenimiento del peso.
- + Prevención de la osteoporosis.
- + Mejora de la fuerza muscular y reducción de la sarcopenia.
- + Reducción del deterioro cognitivo.

Beneficios para la empresa

- + Beneficios de productividad a corto plazo.
- + Menor absentismo laboral por enfermedad.
- + La actividad física constituye un medio eficaz para la reducción del conocido síndrome del "burnout" o agotamiento.
- + Efectos significativamente positivos en la asistencia al trabajo y estrés laboral.

Beneficios para la sociedad

- + Incrementa los índices de práctica deportiva en la población.
- + Facilita la integración de los más desfavorecidos.
- + Impulsa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Fomento del cambio de los hábitos de desplazamiento al lugar de trabajo y dentro del mismo, potenciando el uso de diferentes medios de locomoción como son la bicicleta.
- Concienciación de los beneficios e importancia de la realización de actividad física a través de charlas o talleres.
- Realización de clases colectivas principalmente centradas en la corrección postural y la relajación muscular (Pilates y Yoga). Esto sería fortalecido con la presencia de un entrenador personal en el lugar de trabajo.
- Presencia de un fisioterapeuta para aquellos casos en los que exista necesidad de recuperación y/o prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Fomento y facilitación de la participación del personal en eventos deportivos de carácter muy diverso como pueden ser eventos solidarios, ligas internas o carreras populares.
- Acuerdos con gimnasios y/o centros deportivos con lo que el trabajador obtiene una exención o reducción de los costes de asistencia buscando un fomento de la actividad física y su posterior adherencia.
- Organización de eventos y encuentros deportivos entre el personal: paddle, senderismo, carreras, fútbol, etc.
- Retos/Competiciones donde se registra la contribución individual/grupal a través de plataformas digitales en las que se registran los progresos e incluso competir entre los compañeros.
- Circuitos saludables dentro de las instalaciones de la empresa con avisos/alertas periódicas a través de la intranet de la empresa, con el fin de lograr romper el tiempo de sedentarismo.
- Difusión de boletines de noticias sobre hábitos saludables en la intranet de la empresa

Promover el uso de escaleras frente a ascensores y frenar el sedentarismo. Esta sencilla acción tiene un apoyo desde el programa Paso a paso – Chanzo a Chanzo.

<https://www.sergas.es/Saude-publica/Paso-a-Paso-Chanzo-a-Chanzo>

Son múltiples los beneficios de promover la actividad física en las pymes: para el personal; que verá incrementada su salud en todos los ámbitos (físico y psicológico), pero también para la empresa, que conseguirá una mejora del clima laboral y de la productividad, además de una mejor imagen corporativa.

Muchos de estos beneficios, y como implementar los programas, se puede consultar en los siguientes enlaces:

- Consejo Superior de Deportes- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2010): Plan Integral de Actividad física y Deporte - Deporte en el Ámbito Laboral. <http://femede.es/documentos/Laboralv1.pdf>
- Empresas activas, empresas sanas. Beneficios de la actividad física en el entorno laboral. CEOE. <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/empresas-activas-empresas-sanas-beneficios-de-la-actividad-fisica-en-el-entorno-laboral/>



Bibliografía de apoyo:

Beneficios del fomento de la actividad física y la práctica deportiva, en términos de mejora de la salud, el bienestar y la productividad empresarial. INSST.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015): Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud: "Actividad física para la salud y reducción del sedentarismo: estrategia para la promoción de la salud y la prevención en el SNC recomendaciones para la población"

https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/docs/Recomendaciones_ActivFisica_para_la_Salud.pdf

Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>

3.5

Sueño saludable



La forma de vida actual, con sus prisas, su ritmo trepidante y sus exigencias propicia un aumento de personas que sufren trastornos del sueño, por lo que cada vez cobran más relevancia las unidades clínicas dedicadas al estudio y el tratamiento de estas alteraciones.

Durante los últimos 50 años se han venido descubriendo nuevos conceptos sobre la patología del sueño lo que ha dado lugar a excelentes medidas terapéuticas para aliviar la mayoría de trastornos relacionados con este problema. Gracias a los investigadores básicas, se ha avanzado enormemente en el conocimiento de los ritmos circadianos de vigilia-sueño, las funciones bioquímicas del sueño, aspectos genéticos de algunas enfermedades, como el Síndrome Narcoléptico, etc. Aún es más evidente el avance en el campo del Insomnio. Múltiples y recientes avances se han producido en el conocimiento de la etiología de este síntoma y, sobre todo los nuevos descubrimientos de molé-

culas inductoras del sueño han propiciado una mejor calidad de vida de muchas de las personas afectadas por esta grave enfermedad.

¿Qué es el sueño normal?

La idea básica predominante hasta no hace muchos años consistía en considerar el sueño como una interrupción o inhibición de los mecanismos que nos mantienen despiertos.

Este concepto cambió con el descubrimiento a principios de este siglo de la electroencefalografía (estudio de la actividad del cerebro mediante pequeños electrodos que se sitúan en la cabeza y recogen el funcionamiento de las neuronas), que demostró cómo el sueño está constituido por una serie de procesos activos, y no es una desconexión pasiva de la vigilia. Nuestra vida es un círculo, donde día y noche se interrelacionan e intercalan sin reposo. Un

tercio de nuestra existencia nos la pasamos con los párpados cerrados, en un estado misterioso y desconocido que denominamos sueño y que ocupa 220.000 horas en 60 años. En nuestra sociedad, una de cada cuatro personas padece las consecuencias del mal sueño en alguna de sus múltiples manifestaciones. En ningún caso se trata de enfermedades aisladas sino más bien del aviso sobre una previa irregularidad de origen físico o psíquico. Millones de personas en el mundo viven sus vidas en medio de una somnolencia y fatiga continuas. Otros se ven obligados a trabajar cuando su cerebro está "programado" para dormir.

¿Quién no ha sufrido la angustiada tendencia a quedarse dormido cuando está conduciendo? ¿Cuántos accidentes son debidos a la fatiga y al sueño? Estudios recientes demuestran que alrededor del 25% de la población padece frecuentes o esporádicas anomalías relacionadas con su sueño y que dichas alteraciones condicionan la prescripción o uso de fármacos en una proporción superior a cualquier otra patología. Por lo tanto, no conseguir un sueño cotidiano seguido y profundo es causa de uno de los malestares más insufribles que pueden afectar a la persona a lo largo de su vida. La persona que se despierta sin quererlo o no puede iniciar el sueño es víctima de un grave trastorno que puede provocarle importantes repercusiones psíquicas.

El sueño y la vigilia son funciones cerebrales, y, por tanto, están sujetas a alteraciones del sistema nervioso. Hay que dormir, simplemente para estar despiertos, y estar despiertos para poder dormir. Esta es una gran verdad, aunque parezca muy sencilla. Todo el mundo entiende que, si no duerme bien una noche, las consecuencias las sufrirá durante el día (fatiga, irritabilidad, falta de concentración), pero también es cierto que, si no estamos bien durante el día, pasaremos una mala noche.

¿Qué hace el cerebro mientras dormimos?

El sueño no es una situación pasiva ni una falta de vigilia, sino un estado activo en el que tienen lugar cambios de las funciones corporales, además de actividades mentales de enorme trascendencia para el equilibrio psíquico y físico de las personas. Durante el cual producen modificaciones hormonales, bioquímicas, metabólicas y de temperatura, imprescindibles para el buen funcionamiento del ser humano durante el día.

A modo de resumen podríamos decir que las peculiaridades que caracterizan un sueño normal son:

- 1** Siempre nos dormimos en una fase de sueño ligero (fase 1). No podemos entrar directamente a un sueño muy profundo.
- 2** El sueño más profundo sucede siempre en el primer tercio de la noche, y está siempre ligado al inicio del sueño.
- 3** La fase REM predomina hacia el final de la noche. Si nos despertamos en ella, existe la posibilidad de recordar los sueños.
- 4** Durante el sueño nocturno, entramos en vigilia cerca de un 2% del tiempo total, lo que normalmente no recordamos al día siguiente.

Durante el día tengo sueño ¿Por qué me pasa?

La somnolencia es un estado fisiológico básico que puede ser comparado con el hambre o la sed y que constituye una necesidad esencial para la supervivencia de los seres vivos. La aparición de somnolencia en momentos inapropiados puede considerarse un fenómeno patológico. El fenómeno de "tener sueño durante el día" no es una situación normal sino la consecuencia de un mal sueño ya sea porque se ha dormido pocas horas o porque las horas "dormidas" son de mala calidad. Esta situación de somnolencia diurna aparece cuando hay una ausencia de estímulos externos, que normalmente sirven para mantener en vigilia a la persona.

La somnolencia durante el día puede llegar a ser muy intensa y ocasionar graves problemas que interfieren en las relaciones laborales y familiares. Numerosos estudios han confirmado este fenómeno. Los accidentes de tráfico debidos a fatiga, cansancio o sueño son más abundantes en las horas de máxima somnolencia (entre las 2 y 6 de la madrugada y entre las 2 y 4 de la tarde).

En un estudio realizado en el año 1986 en el Reino Unido se constató que el 27 % de los accidentes de tráfico ocurridos eran debidos a sueño o fatiga excesivos, y que, de éstos, el 87 por ciento eran mortales. De la misma forma, el descenso del grado de alerta diurno ocasiona un aumento de los accidentes laborales y una pérdida de productividad. Esto es especialmente cierto en las personas que trabajan en "corretornos".



Tabla 3.5
**Trastornos del sueño
en adultos**

- + Síndrome de Apnea Hipoapnea del Sueño en adultos.
- + Insomnio.
- + Hipersomnia Idiopática.
- + Sacudidas mientras dormimos.
- + Narcolepsia.
- + Síndrome de Piernas Inquietas.
- + Parasomnias.
- + Patologías del ritmo circadiano.



En la actualidad, el insomnio es uno de los problemas médicos más extendidos, los últimos estudios realizados en diferentes países revelan que un 30% de la población manifiesta padecer insomnio durante más de un año.

Las personas que presentan un grado de ansiedad importante o tendencia a decaimiento o depresión tienen como característica común el padecer insomnio. Es frecuente por otra parte que nos encontremos con una serie de factores asociados que pueden incrementar el insomnio, como puede ser la edad (el insomnio aumenta con la edad), el género (más común en mujeres), un estatus socioeconómico bajo, un nivel cultural pobre, la presencia de una enfermedad crónica, episodios de estrés recientes o abusar en el consumo de bebidas alcohólicas.

Para poder tratar el insomnio, lo primero que debemos saber es el tipo de insomnio, y cuál es la causa que lo provoca, o sea, el insomnio no es más que un síntoma y para realizar un tratamiento correcto es necesario saber la causa. Normalmente podemos utilizar un tratamiento sintomático, pero siempre será más aconsejable realizar un tratamiento etiológico.

Lo primero que debemos realizar para poder hacer un buen diagnóstico y dar el tratamiento más adecuado es una buena historia clínica que comprenderá los siguientes apartados: síntomas específicos de su sueño, tipo de inicio, duración, progresión, frecuencia, factores que agravan o mejoran la sintomatología, síntomas durante el día, respuesta del paciente frente al problema, tratamientos utilizados anteriormente, hábitos y rutinas relacionadas con su sueño, consumo de sustancias, etc.

Tipos de insomnio:

Insomnio psicofisiológico. La persona padece preocupación sobre el sueño, con ansiedad anticipatoria a la hora de acostarse y una hipervigilancia (mente llena de ideas). Siempre comentan que “no pueden desconectar”.

Los pacientes con esta patología muestran grandes dificultades para iniciar el sueño, con frecuentes despertares nocturnos, aprehensión al momento de acostarse, aversión a la cama por asociación negativa de estímulos. Y como consecuencia, sensación de malestar general, cabeza espesa y tensión al día siguiente, aunque normalmente no sientan sensación de somnolencia diurna. Esto da lugar a preocupaciones excesivas relacionadas con el sueño lo que produce acumulo de mayor tensión y cierra un círculo: cuanto más intentan tener un sueño correcto, más dificultades aparecen relacionadas con él, o, lo que es lo mismo, cuanto más quieren dormir, menos lo consiguen.

Es frecuente en estos pacientes que la fuerte voluntad e interés para dormirse sólo se manifieste en situaciones no habituales, como puede ser ver la televisión, los viajes en automóvil, o la lectura, y en cambio, cuando se acuestan empiezan a dar vueltas y más vueltas en lecho, sin conseguir la suficiente relajación para iniciar el sueño.

El consumo crónico de hipnóticos suele ser la solución habitual, compulsivo y poco efectivo en estos casos.

El tratamiento del insomnio psicofisiológico debe estar dirigido a la eliminación de la causa que produce el trastorno, y a provocar una mejoría sintomática, tarea que corresponde a los especialistas.

Insomnio por una inadecuada higiene de sueño.

Las personas que lo padecen no tienen un horario de sueño correcto, consumen sustancias o realizan actividades activadoras que dificultan el inicio de sueño. A partir de la década de los 90 se empezó a dar importancia a lo que llamamos higiene del sueño, ésta es fundamental para una buena calidad de vida. La falta de orden en esta función y, la disminución de horas de sueño nos provoca una fatiga que merma la capacidad física y mental de las personas.

Cuando hablamos de una higiene inadecuada nos referimos a una alteración constante en las rutinas diarias que hoy en día se sabe influyen en nuestro sueño. Por ejemplo no ir cada día a dormir a la misma hora, las cenas abundantes, ingesta de alcohol, la práctica de ejercicio duro pocas horas antes de acostarnos, favorecen a que tengamos una mala noche.

Repetir constantemente unas rutinas antes de iniciar el sueño nos ayudarán a mantener unos buenos hábitos que facilitarán una buena calidad del sueño. Sabemos que hay personas que no siguen unas rutinas diarias, es por esto por lo que no es conveniente ni solución que si una noche dormimos poco o nos cuesta iniciar el sueño al día siguiente vayamos a la cama antes en un intento de dormir más. Lo que sucederá es que nos dormiremos pronto porque tenemos sueño acumulado pero nos despertaremos a las pocas horas sin poder conciliar el sueño de nuevo.

Nuestro ritmo de vigilia-sueño se rige por un “reloj interno” que es necesario tener “en hora”. Para ello es imprescindible que mantengamos unos horarios más o menos fijos tanto de comida como de horas de ir a la cama. La anarquía en estos horarios puede llegar a acarrear un grave insomnio.

Otros motivos de insomnio pueden ser debido al consumo de drogas o medicación o bien debido a una enfermedad médica, pero no entraremos en ese ámbito.

Factores que condicionan las alteraciones del sueño:

En el Gráfico 3.5 se muestran los principales factores que ocasionan alteración del sueño:

- FACTORES INTERNOS DEL SUEÑO
- FACTORES CIRCADIANOS
- CONDICIONES Y HORARIOS DE TRABAJO
- FACTORES INDIVIDUALES

Factores del sueño:

Se han de considerar factores internos y externos, ya que se intenta dormir en un momento en que el cuerpo espera estar despierto. Dormir durante el día disminuye el tiempo total de sueño y aumenta los despertares.

Factores laborales:

Hay turnos de trabajo que son probablemente la causa de muchos de los problemas. Hay que analizar cuál es el mejor turno, según las necesidades de la empresa y teniendo en cuenta lo que puede suponer para las personas trabajadoras. También algunos aspectos organizativos pueden generar estrés en el personal.

Factores circadianos:

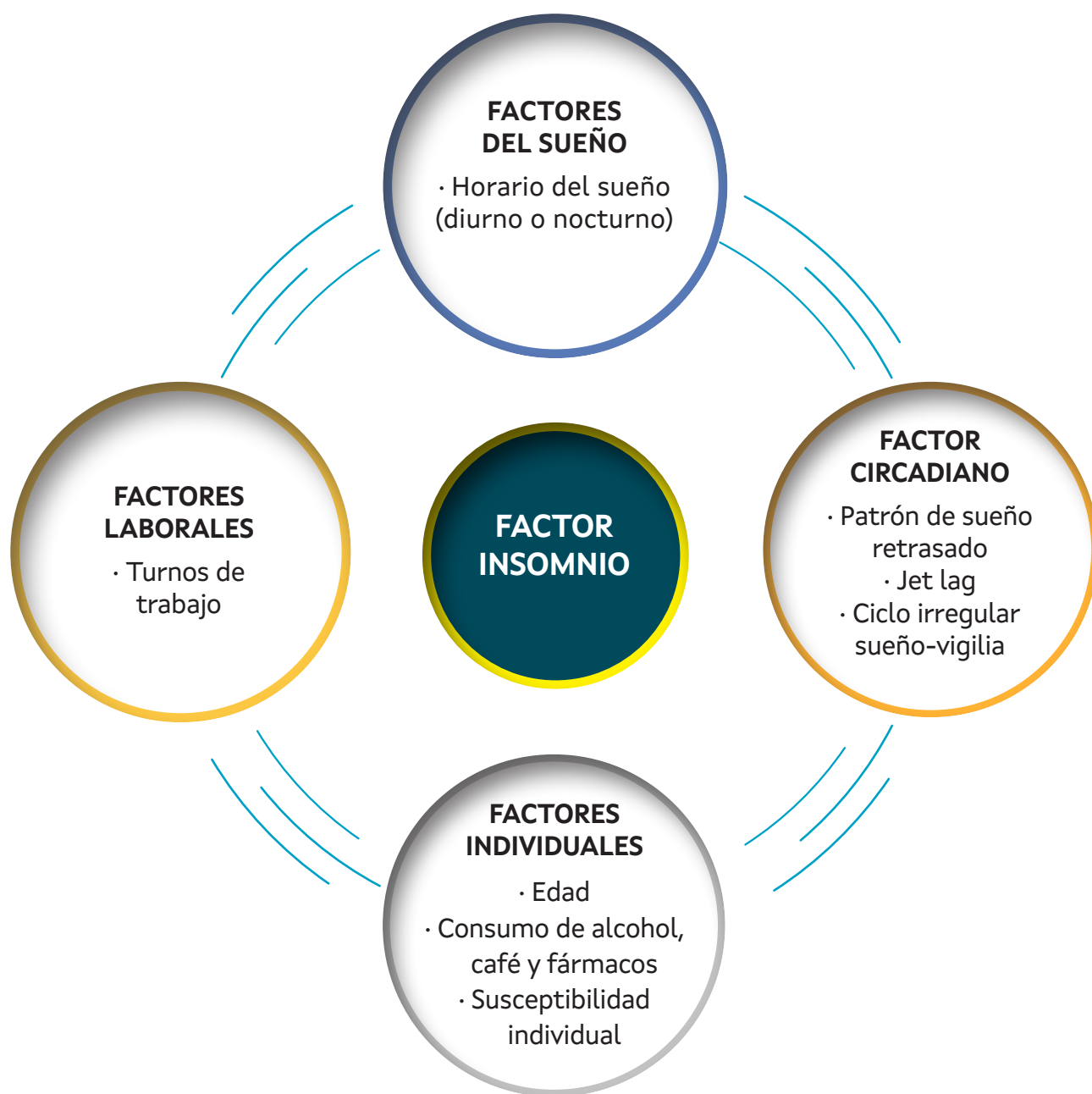
Para obtener un sueño óptimo, reparador o de buena calidad, el tiempo dedicado al mismo debería coincidir con el ritmo circadiano biológico del sueño de cada individuo. Se pueden producir adelantos o retrasos en relación con el horario normal, bien por cambios en los turnos de trabajo. Algunas personas presentan gran labilidad a los cambios de husos horarios con presencia de abundante sintomatología cuando realizan un viaje transoceánico.

Factores individuales:

No todo el mundo es igual de sensible, las personas que pueden presentar más problemas para adaptarse a los turnos de trabajo son: mayores de 50 años, personas con cargas domésticas, historia de alteraciones del sueño, historia de problemas gástricos, historia de abuso de alcohol, cafeína o hipnóticos, historia de problemas cardíacos, diabéticos o epilépticos.

Gráfico 3.5

Factores que condicionan y son responsables del insomnio



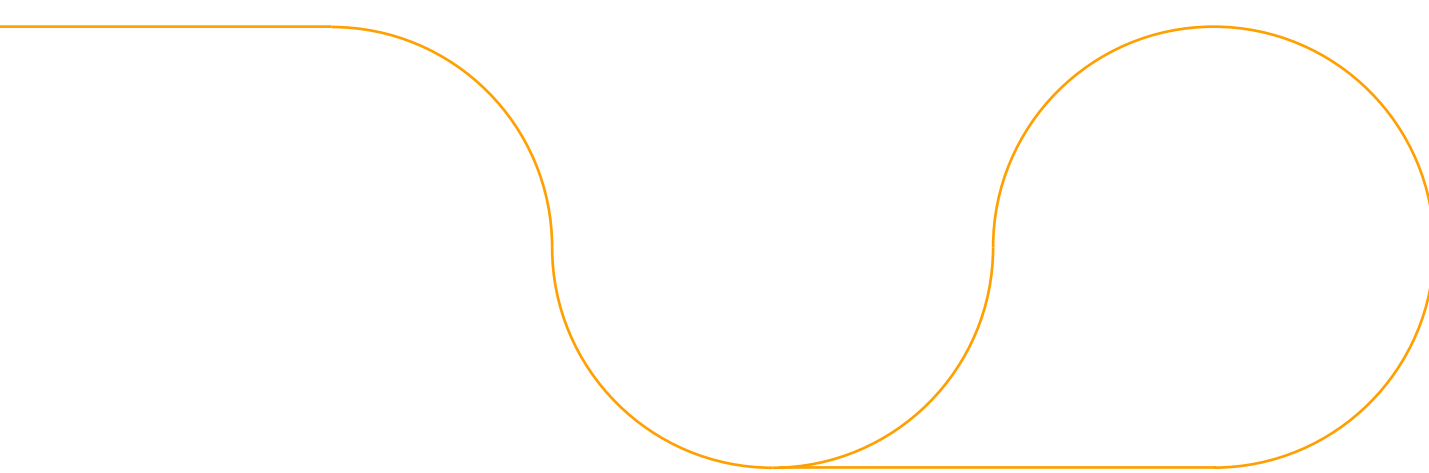
Consecuencias laborales de los trastornos del sueño en la era post -COVID-19

El confinamiento en casa y el temor a contraer la COVID-19, sumados a los problemas económicos, distanciamiento social, restricciones para viajar, cambios en el estilo de vida y medidas para impedir la propagación de la enfermedad entre la población, como uso de guantes, tapabocas y lentes protectores, son factores generadores de estrés que sin duda pueden actuar como generadores de una hiperactividad de la corteza cerebral y desencadenar insomnio.

Desde el punto de vista de salud laboral es importante destacar que mantener una buena higiene del sueño debería repercutir positivamente en disminuir las complicaciones generadas por enfermedades crónicas, como hiper-

tensión o diabetes, entre otras, las cuales han sido asociadas como factores de riesgo para COVID-19, además de que ya de por sí, el solo aumento de la prevalencia de insomnio en la población general viene a representar un nuevo problema en salud pública.

La atención a los trastornos del sueño se encuentra en fase incipiente. Es de especial importancia detectarlos precozmente para reducir la siniestralidad y mejorar de la productividad. Para ello deben existir mejores interacciones entre los servicios de prevención con la finalidad de optimizar la detección, tratamiento y así evitar situaciones de riesgo.



¿Cómo afecta la calidad del sueño a su salud?

Pasar unas cuantas noches sin dormir puede hacer que se sienta cansado y malhumorado, pero probablemente no afectará su salud. Pero si usted no duerme bien noche tras noche, puede sufrir lo que se conoce como privación de sueño o falta de sueño. Además de afectar su nivel de energía y su estado de ánimo, la falta de sueño afecta a su cuerpo de muchas otras maneras.

Por ejemplo:

- Usted puede sentir dolor más fácilmente.
- Su riesgo de enfermedad cardíaca es mayor.
- Su sistema inmunitario tiene más dificultad para combatir las infecciones.
- Usted puede tener cambios anímicos y es posible que tenga problemas de aprendizaje, de memoria y de resolución de problemas.

¿Qué le impide dormir bien?

- Algunas afecciones médicas pueden causar problemas de sueño que duran mucho tiempo. Estas afecciones incluyen: la **apnea del sueño**, que es cuando la respiración se detiene durante el sueño; el **síndrome de piernas inquietas**, que produce fuertes molestias, dolores o contracciones musculares profundas en los dedos del pie, los tobillos, las rodillas o las caderas, a menudo durante el sueño; dolor crónico, que puede hacer que sea difícil conciliar el sueño; **medicamentos** antidepresivos, medicamentos para el resfriado, esteroides, entre otros. El **alcohol, la cafeína, la nicotina y las drogas ilegales** también pueden interferir con el sueño.
- Las tensiones cotidianas de la vida (como su trabajo, familia, relaciones personales, problemas financieros o la descompensación horaria) pueden impedir que duerma bien.
- También es común tener problemas para dormir cuando se tiene fiebre o una lesión.
- Sus hábitos y actividades antes de irse a la cama, como beber café, ver la televisión o usar la computadora, también pueden afectar lo bien que duerme.

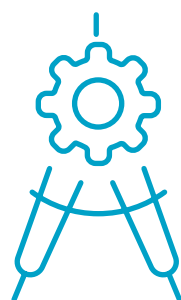
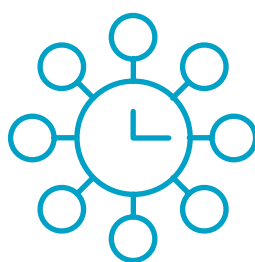
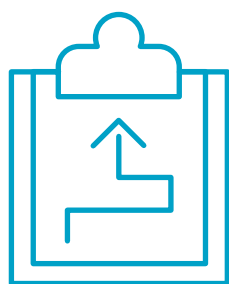
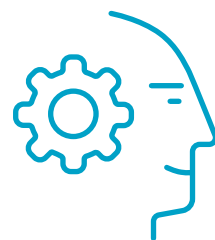
Obtener ayuda

Si tiene problemas para dormir o se siente muy cansado. Si tiene dificultad para desempeñarse durante el día, hable con su médico para valorar si hay algún problema de salud que pudiera estar causándole los problemas para dormir.

- A nivel individual, para ayudarlo a conciliar el sueño, es posible que tenga que cambiar su rutina antes de irse a la cama. Haga una cena temprana y ligera, trate de limitar el consumo de cafeína. Evite usar dispositivos electrónicos como teléfonos inteligentes, computadoras o tabletas antes de acostarse.

Consulte la infografía y video demostrativo sobre higiene del sueño del INSST. Campaña Ganar en salud - Año 2016. Infografía y video demostrativo sobre higiene del sueño.

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/higiene-del-sueno-ganar-en-salud-ano-2016>



4

¿Cómo integrar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y la agenda 2030 en la Estrategia Gallega de Seguridad y Salud en el Trabajo?

La pandemia ha tenido un impacto muy negativo en los avances de la Agenda 2030, revirtiendo muchos de los éxitos logrados desde su aprobación en 2015. El aspecto positivo es que, desde la perspectiva empresarial, el impacto de la COVID-19 ha servido para integrar de forma más protagonista la salud como elemento central de la estrategia de las organizaciones. Esta tendencia refuerza la importancia de considerar la salud como una prioridad en las agendas de desarrollo sostenible dada la interrelación del ODS 3 con otros ODS lo cual es parte de la esencia de la Agenda 2030.

Ante la situación actual, los 17 ODS sirven como una hoja de ruta a nivel global para responder a los nuevos (y viejos) retos vinculados a la salud y generar palancas de acción para lograr organizaciones más sostenibles y comprometidas con el entorno.

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia (ISSGA), organismo autónomo adscrito

orgánicamente a la consellería de Promoción del Empleo e Igualdad desarrolla su actuación mediante un plan anual, como instrumento fundamental para dar cumplimiento a sus finalidades y para desarrollar las funciones que le son propias, en el marco de la estrategia que en esta materia adoptan los poderes públicos de Galicia.

La próxima estrategia gallega de SST, actualmente en negociación, aparte de dar continuación a las actividades iniciadas en años anteriores, plantea otras nuevas, de acuerdo con las funciones que tiene encomendadas según lo establecido en su ley de creación y en sus estatutos. Una de esas actividades es colaborar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) más cercanos al reto de las empresas gallegas, también las pymes.

La responsabilidad de las empresas ha ido evolucionando con el tiempo ampliando su radio de acción de sus grupos de interés más cerca-

nos hasta el concepto del desarrollo sostenible, que implica a las personas, las economías y los ecosistemas con un sentido de futuro.

Por Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se entiende la integración de la gestión económica, ética, social y ambiental en el día a día del negocio, atendiendo las expectativas de los grupos de interés de la empresa. Las empresas, independientemente de su tamaño, deben definir un conjunto claro de prioridades y seleccionar los ODS en los que se van a centrar ya que no es una propuesta para los gobiernos, o para las empresas, o para algunos países, sino para todos; para el conjunto de la Humanidad.

El liderazgo empresarial es imprescindible para alcanzar los ODS. Y este liderazgo sólo se producirá si las pymes, que en nuestro país suponen más del 99% del tejido empresarial y generan más del 70% de la ocupación, asumen este reto. Sólo contando con empresas

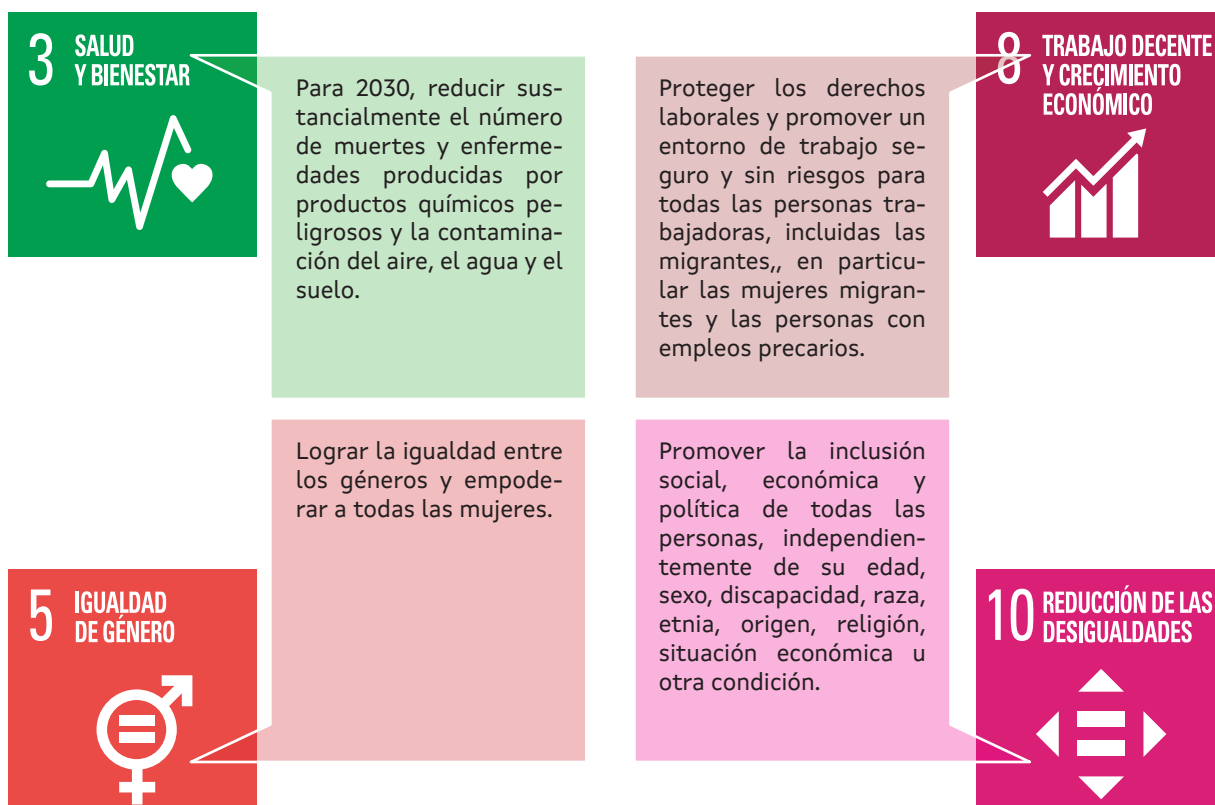
con visión de futuro seremos capaces de construir una economía con futuro. Si disponemos de empresas capaces de asociar la rentabilidad económica con la generación de impactos sociales y ambientales positivos para las personas y el planeta es posible transformar la economía y los mercados para que sean sostenibles.

Implementar medidas que incidan en la salud y el bienestar de las personas empleadas puede suponer aumentar su motivación y su compromiso con la organización y, por tanto, también su productividad. Las medidas de conciliación y flexibilidad del trabajo, los programas de nutrición o de fomento de la actividad física son solo algunas de las medidas que las pymes pueden llevar a cabo para contribuir a este Objetivo.

En la Figura 4.1 se presenta, a modo de referencia, los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios para las pymes gallegas.

Figura 4.1

Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y pyme



¿Cómo alinear la estrategia de negocio con los ODS en una pyme?

En la Figura 4.2 podemos revisar los 5 pasos para alinear la estrategia de negocio de una pyme con los ODS.

- SENSIBILIZAR
- DEFINIR PRIORIDADES
- ESTABLECER OBJETIVOS
- INTEGRACIÓN
- REPORTAR Y COMUNICAR

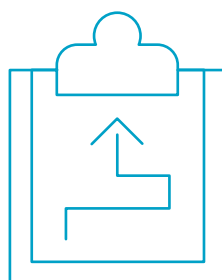


Paso 1.

Sensibilizar

Uno de los primeros puntos a considerar dentro de esta etapa es la sensibilización en materia de ODS a los grupos de interés de la empresa, especialmente al personal. Algunas medidas que se pueden llevar a cabo son:

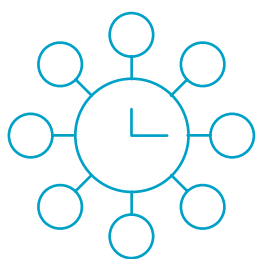
- Difundir píldoras y vídeos sobre la Agenda 2030 en general y concretos sobre algunos objetivos clave.
- Realizar talleres prácticos para que las personas trabajadoras conozcan cómo pueden contribuir en su día a día a los ODS.
- Llevar a cabo acciones clave los "días internacionales, por ejemplo, el Día Internacional del Trabajo, de la Mujer, de la Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.



Paso 2.

Definir prioridades

Para maximizar la contribución a los ODS es necesario definir las prioridades de la pyme, midiendo sus impactos reales y potenciales. Para ello, se tendrá que hacer un análisis general de las actividades de la empresa y de cómo está contribuyendo o puede contribuir a la Agenda 2030. Como resultado de este análisis se obtendrán unos ODS prioritarios, que serán aquellos en los que pueda tener una mayor incidencia con la actividad empresarial.



Paso 3.

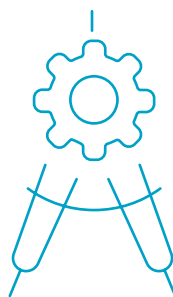
Establecer objetivos

A la hora de fijar estos objetivos, se deberán tener en cuenta los resultados obtenidos de la evaluación de impacto e identificación de prioridades realizadas en el paso 2.

Estos objetivos, además, tendrán que ser realistas, específicos, medibles y acotados en el tiempo (indicadores SMART).

Ejemplos de objetivos SMART:

- **ODS 3:** Reducir el número de incidentes relacionados con la salud y la seguridad en un 30% para 2023.
- **ODS 4:** Formar al 100% del personal en los Objetivos de Desarrollo Sostenible hasta 2023.
- **ODS 5:** Alcanzar un 40% de mujeres en puestos de dirección en 2026.
- **ODS 6:** Reducir el consumo de agua en las oficinas e instalaciones en un 30% hasta 2024.
- **ODS 12:** Reducir un 50% los residuos hasta 2024.
- **ODS 13:** Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en todas las operaciones de la empresa en un 50% en 2027.

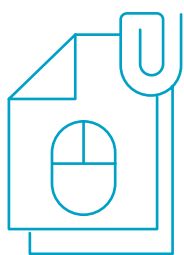


Paso 4.

Integración

Para que el compromiso de la pyme con los ODS tenga éxito es fundamental integrar el marco de la Agenda 2030 en la gestión interna de la empresa de forma que éste se vea reflejado en todas las acciones y áreas de la organización.

En este sentido, es muy importante que todos los departamentos de la pyme tengan claro qué son los ODS y cómo pueden contribuir a ellos desde su puesto de trabajo, ya que, dependiendo del objetivo que nos hayamos marcado, habrá una o varias áreas clave en su cumplimiento. Por ejemplo, en el objetivo de "formar al 100% del personal en los Objetivos de Desarrollo Sostenible hasta 2020" estarán implicados tanto el equipo de recursos humanos –que dirigirá las formaciones– como el de comunicación, que liderará las campañas de sensibilización.



Paso 5.

Reportar y comunicar

Una visión estratégica solo es efectiva cuando se traduce en tácticas efectivas: campañas y acciones multicanal bien planificadas, llevadas a cabo de forma ordenada y eficiente, con unos objetivos concretos y medibles. Escoger qué plataforma usar, en qué formato o formatos elaborar las campañas, cuál será el contenido y la duración, serán decisiones tácticas que deberán tomarse con el criterio de optimizar recursos y maximizar resultados.

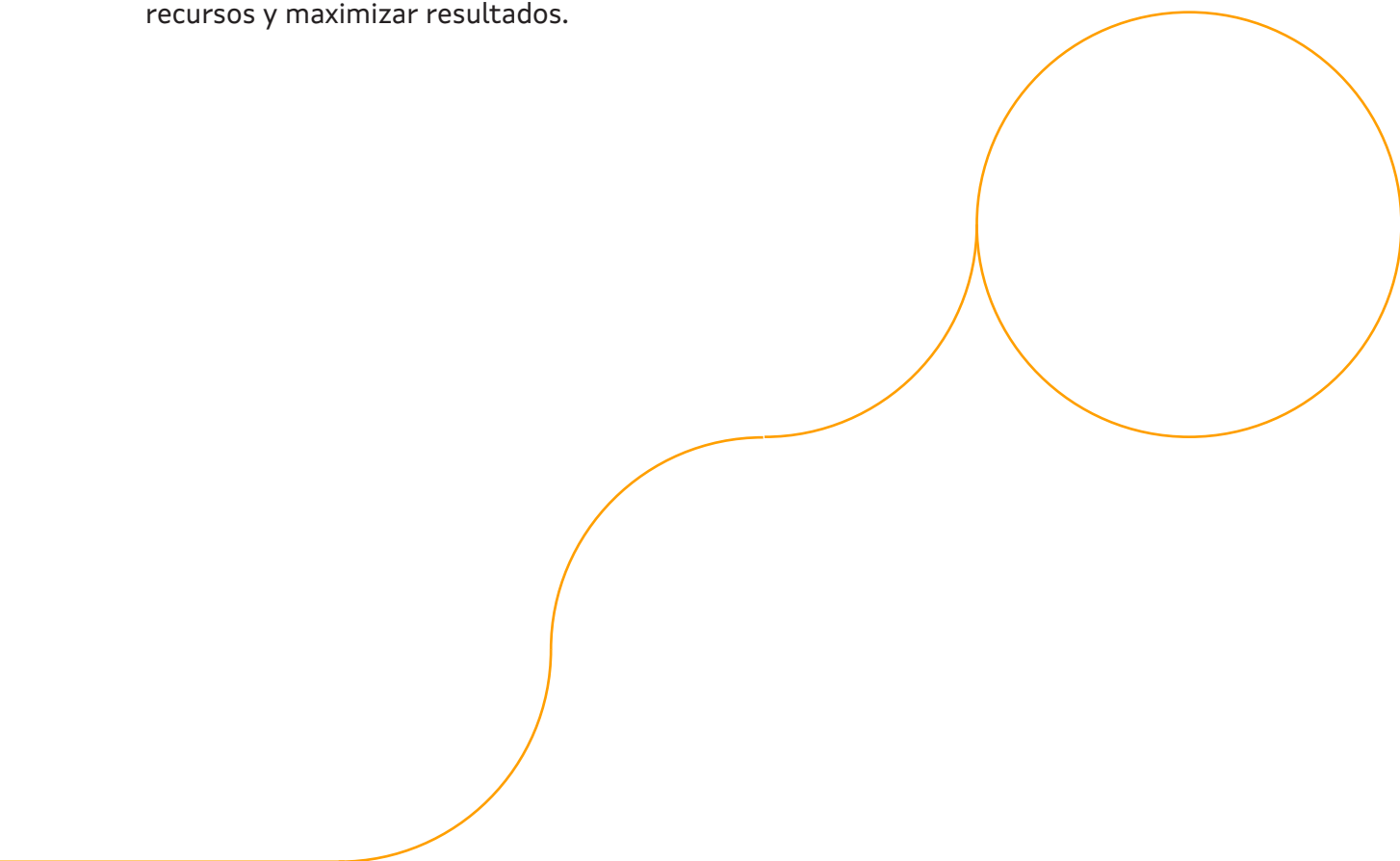


Figura 4.2

¿Cómo alinear la estrategia de negocio con los ODS?



Considerando que el ODS 3, de Salud y Bienestar, es un pilar de la empresa segura y saludable puede ser de ayuda este breve auto cuestionario para integrar el ODS 3 en la estrategia empresarial:

	SI	NO
La empresa cuenta con una política que integra la salud y el bienestar.		
La política de salud y bienestar está vinculada con el ODS 3.		
El máximo órgano de administración de la empresa ha aprobado la política.		
La empresa ha realizado una evaluación de los riesgos y oportunidades con relación a la gestión de los aspectos vinculados a la salud y el bienestar (económicos, ambientales, sociales, reputacionales, de generación de nuevos productos o servicios, retención y captación de personal).		
La alta dirección ha incorporado un bonus vinculado al buen desempeño en materia de salud y bienestar respecto a sus equipos o respecto a sus operaciones, productos y servicios.		
Existe un proceso de diálogo continuo con los grupos de interés (stakeholders) principales sobre la incorporación de la salud y el bienestar en la gestión de la empresa.		
Existen objetivos e indicadores específicos que midan el impacto y los resultados de las políticas		
Existe un plan de acción para la mejora continua de los objetivos en salud y bienestar		
La empresa cuenta con las herramientas para medir la "huella saludable" de su actividad a nivel interno y externo.		
La empresa comunica los resultados de salud y bienestar de manera transparente		

La pandemia es un recordatorio de la importancia de la salud para las personas, la economía y el bienestar de las sociedades y de cómo una buena salud promueve el crecimiento económico. Por tanto, este enfoque permitirá estar preparado ante futuras crisis e integrar de forma más estratégica la salud como un pilar clave de la agenda social de sostenibilidad de la organización, lo que supone una ventaja competitiva y una oportunidad para contribuir

positivamente a la salud de las personas y del planeta¹.

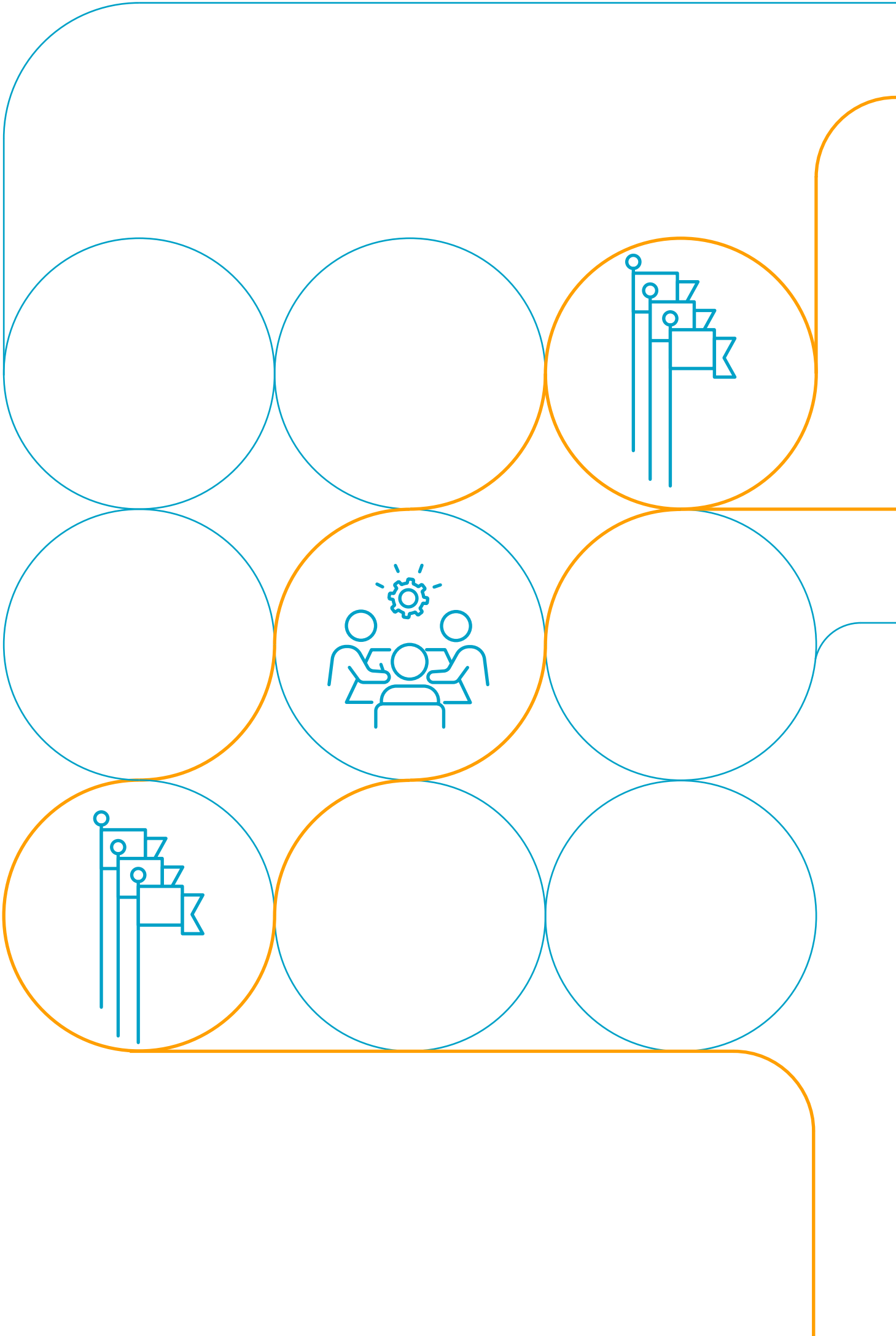
A través de los siguientes enlaces podrás conocer los diferentes recursos que ofrece el Pacto Mundial de Naciones Unidas para ayudar a las pymes en sus desafíos, en términos de formación, herramientas, buenas prácticas y estudios y publicaciones^{2 3}.

1_ Anticipate, prepare and respond to crises: Invest now in resilient OSH systems. International Labour Office (ILO). Abril 2021.

2_ Red Española del Pacto Mundial. El sector privado ante los ODS guía práctica para la acción. 2019

https://www.pactomundial.org/biblioteca/claves-sostenibilidad-pymes/#descargar_frm

3_ Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para la pyme. 2018
<https://www.caea.es/wp-content/uploads/2019/01/Los-objetivos-de-Desarrollo-Sostenible-una-oportunidad-para-la-PYME.pdf>



5

La Seguridad y la salud en el Trabajo (SST) en un mundo laboral en constante transformación

5.1_ ¿Qué es el marco estratégico de la Unión Europea (UE) sobre SST y por qué lo necesitamos?

Las últimas tres décadas han traído consigo un progreso significativo en materia de seguridad y salud en el trabajo: entre 1994 y 2018, los accidentes mortales en el trabajo en la UE se redujeron en aproximadamente un 70%.

A pesar de este progreso, todavía hubo más de 3.300 accidentes mortales y 3,1 millones de accidentes no mortales en la UE-27 en 2018. Además, más de 200.000 personas mueren cada año por enfermedades relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, mantener y mejorar las normas de protección de la población trabajadora es un reto y necesidad constante.

De la Estadística Europea de Accidentes de Trabajo (Eurostat) se desprende que mientras

que la media de la Unión Europea (UE) muestra una tendencia decreciente de los accidentes de trabajo (AT) mortales y no mortales entre 2010 y 2019, los datos de España reflejan un empeoramiento del índice de incidencia de AT con resultado mortal. En el caso de los AT no mortales, la diferencia también se agrandó en detrimento de España, que en 2019 rozó los 3.700 AT por cada 100.000 personas trabajadoras, frente a los 1.713 de la media europea, encabezando la lista de países europeos ordenados por la incidencia de AT no mortales con bajas de cuatro o más jornadas.

El marco estratégico UE para la salud y la seguridad en el trabajo sirve para movilizar a las instituciones de la UE, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas en torno a las prioridades comunes sobre la protección de la población trabajadora.

Las prioridades del marco anterior (2014-2020) siguen siendo pertinentes en la actualidad,

pero es necesario seguir actuando para que los lugares de trabajo se adapten a las transiciones ecológica, digital y demográfica, para reflejar los cambios en el entorno de trabajo tradicional y para extraer las lecciones aprendidas de la pandemia de COVID-19.

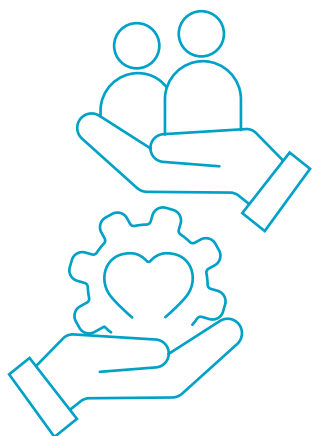
El nuevo marco estratégico 2021-2027 mantiene el enfoque tripartito, en el que participan instituciones de la UE, Estados miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas, y se centra en tres prioridades clave (Figura 5):



1. **Anticipar y gestionar el cambio** en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica.
2. **Mejorar la prevención** de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y esforzarse por adoptar un enfoque de «visión cero» respecto a las muertes relacionadas con el trabajo.
3. **Incrementar la preparación** para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

Figura 5.
Estrategia Europea SST





Beneficios de la prevención de riesgos en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras

La prevención de riesgos y la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables contribuyen al bienestar y la salud de la población trabajadora y sus familias. También mejora la productividad y la competitividad de las empresas. Aparte del imperativo humano, también hay argumentos económicos de peso para un alto nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Por ello la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo es el modelo a seguir por la Estrategia Española y y esta inspirará la próxima Estrategia Gallega de Seguridad y Salud en el Trabajo para el marco temporal 2023-2027.

¿Cómo se pueden abordar los efectos sobre la SST de un mundo del trabajo cambiante, híbrido y de la transición ecológica y digital?

Las tecnologías digitales pueden proporcionar a la población trabajadora y a sus empresas soluciones habilitadas digitalmente para apoyar su salud y bienestar, con un impacto positivo también para aquellas personas trabaja-

doras con discapacidades o de edad avanzada o para aquellas que tienen que realizar tareas peligrosas y monótonas.

Sin embargo, conviene tener presente que estos avances también pueden crear nuevos riesgos, como la conectividad permanente, la falta de interacción social y el mayor uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Efectos de la actual pandemia en la salud y seguridad de la población trabajadora de la UE y preparación para crisis sanitarias futuras.

La pandemia de COVID-19 ha afectado a las personas que han estado trabajando en sus lugares de trabajo habituales, en particular y en trabajos esenciales de los sectores sanitario o asistencial, que corrían un mayor riesgo de infectarse con el virus, al tiempo que trabajaban en condiciones muy difíciles. Las personas que trabajaban desde casa estaban expuestas a riesgos psicosociales y ergonómicos debido, entre otras cosas, a la ausencia de límites entre el trabajo y la vida privada, la falta de interacción social, lugares de trabajo mal adaptados. Pero también muchas personas empleadas del sector del transporte, agroalimentario y pesca tuvieron que trabajar en duras condiciones para asegurar el abastecimiento de la población.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto que la seguridad y la salud en el trabajo son fundamentales para la continuidad de los servicios esenciales. También ha puesto de manifiesto la necesidad de una mayor sinergia entre la SST y la salud pública. El **Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia (ISSGA)**, ha elaborado una amplia, documentación en la que se recogen **recomendaciones preventivas básicas** que se deben tener en cuenta en los centros de trabajo según las informaciones de las autoridades sanitarias sobre el Coronavirus¹.

Sobre la base de estas lecciones, la Comisión Europea pondrá en marcha una evaluación en

1_Recomendaciones sobre COVID 19. http://issga.xunta.gal/portal/contido/avisos/aviso_0018.html

profundidad de los efectos de la pandemia y de la eficacia de los marcos de SST de la UE y nacionales para desarrollar procedimientos de emergencia y orientaciones para una respuesta rápida, la aplicación y el seguimiento de las medidas, en posibles crisis sanitarias futuras, en estrecha colaboración con los agentes de la salud pública.

Ayuda a las microempresas y a las pequeñas empresas para proteger la salud y la seguridad de su plantilla

En esta nueva era post-COVID-19 la Comisión Europea trabajará, con más intensidad, con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) para desarrollar herramientas de apoyo y orientación para que el empresariado cumpla la normativa en PRL. Estas herramientas se dirigirán en particular a las micro y pequeñas empresas. La Comisión también pedirá a los Estados miembros que ofrezcan mejores orientaciones y formación para la evaluación de riesgos y las medidas de prevención, en particular a las microempresas y las pymes.

¿Cómo podemos garantizar que las políticas e intervenciones en materia de SST lleguen a las micro y pequeñas empresas (pymes)?

Las conclusiones generales de un robusto proyecto europeo ofrecen recomendaciones basadas en el desarrollo de programas e intervenciones más eficaces en el ámbito de las políticas encaminados a mejorar la SST en la pyme² : Estas recomendaciones son:



- + La participación de todos los órganos reguladores clave.
- + El refuerzo de las inspecciones reglamentarias.
- + La oferta de soluciones sostenibles, fácilmente aplicables y transferibles.
- + Una mejor integración de la SST en los sistemas educativos específicos del sector.
- + La participación de sindicatos y organizaciones empresariales en el desarrollo de políticas que puedan llegar a la pyme.
- + Mejores sistemas de cadena de suministro.

2_ Seguridad y salud en micro y pequeñas empresas. El informe final del proyecto SESAME, de tres años de duración

5.2_ Una nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2023-2027 (EESST 2023-2027)

Esta nueva estrategia, a través de sus 6 objetivos y sus respectivas líneas de actuación, adquiere un compromiso firme con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027, y particularmente con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

Sus líneas de actuación también se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras.

Aspira, en definitiva, a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad.

Se potenciarán, con la participación de las CCAA y de los agentes sociales, campañas de divulgación y sensibilización en línea con la campaña EU-OSHA 2023-2025 sobre lugares de trabajo saludables en el contexto de un futuro digital seguro y saludable.

En su Objetivo 2, relativo a "Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva", se incluyen líneas de específicas de actuación para el impulso de la promoción de la salud y la sostenibilidad de la salud en las empresas, entre las que destacamos alguna como:

- + Fortalecer la Red Española de Empresas Saludables como vehículo de extensión de una gestión avanzada en salud, basada en el modelo de determinantes de salud de la Organización Mundial de la Salud y salud integral. Recopilando y difundiendo buenas prácticas en promoción de la salud en las empresas, con el fin de dar la información y las herramientas que las personas y organizaciones necesitan para tomar decisiones más saludables.
- + Se fomentará la promoción de la salud en el lugar de trabajo mediante las necesarias políticas intersectoriales y de participación que promuevan la creación de entornos de trabajo saludables y faciliten estilos de vida saludables.
- + Se elaborará una guía para la implantación de programas de calidad en áreas específicas de promoción de la salud en la empresa: prevención del tabaquismo, la obesidad y el sobrepeso, promoción de la actividad física y reducción del sedentarismo y prevención de la enfermedad cardiovascular.
- + Se promoverá la difusión y asesoramiento para la aplicación del Código Europeo contra el Cáncer en la empresa.
- + Acciones especiales en salud mental: identificar y reconocer a aquellas empresas que acrediten buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y prevención de enfermedades mentales; se pondrá a disposición de las empresas un procedimiento que facilite la empleabilidad y el retorno al trabajo tras padecer una enfermedad.



5.3_ La próxima Estrategia Gallega de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EGSST 2023-2027)

Esta nueva estrategia gallega, actualmente en negociación, dará concreción y complementará lo establecido tanto en el marco europeo como en la reciente estrategia española, adaptándose a las peculiaridades y características de la sociedad gallega y de su tejido empresarial, prestando especial atención a la pyme. Teniendo en cuenta que el lugar de trabajo es un entorno muy apropiado para el desarrollo de actuaciones de promoción de la salud a través de un enfoque integral de la salud, en la nueva estrategia se contemplarán acciones destinadas a generar organizaciones saludables y sostenibles, introduciendo y consolidando progresivamente la cultura del bienestar laboral e impulsando programas y proyectos para el cuidado de la salud mental y el bienestar emocional en los lugares de trabajo.

En base a la experiencia del Issga, realizando actividades de asesoramiento técnico a las empresas gallegas, de formación, de sensibilización y del conocimiento adquirido a lo largo de estos 10 años evaluando programas de PST de las empresas como miembro del Comité Técnico de Verificación de Empresas Saludables, se identifican como líneas principales de trabajo para incorporar en la estrategia las siguientes:



Difundir y concienciar a las empresas gallegas sobre la importancia de la PST para disminuir la siniestralidad por infartos, derrames y otras patologías no traumáticas y mejorar la salud integral y el bienestar laboral del personal trabajador.



Asesorar y difundir información en PST a través de la elaboración guías de buenas prácticas, en especial para la pyme gallega.



Realizar campañas de difusión y sensibilización dirigidas a la pyme para propiciar el desarrollo de programas de PST.



Impulsar programas de PST en las empresas que les permitan cumplir los criterios de calidad y solicitar el reconocimiento de buena práctica en promoción de la salud en el trabajo.



Identificar y actuar sobre colectivos con alta incidencia de AT graves y mortales originados por patología no traumática.



Concienciar sobre la importancia de favorecer el bienestar emocional para un ambiente de trabajo saludable y productivo.



Diseñar formación específica para el personal de las distintas especialidades como agentes del cambio para una protección de la salud integral de las personas trabajadoras y del bienestar laboral.



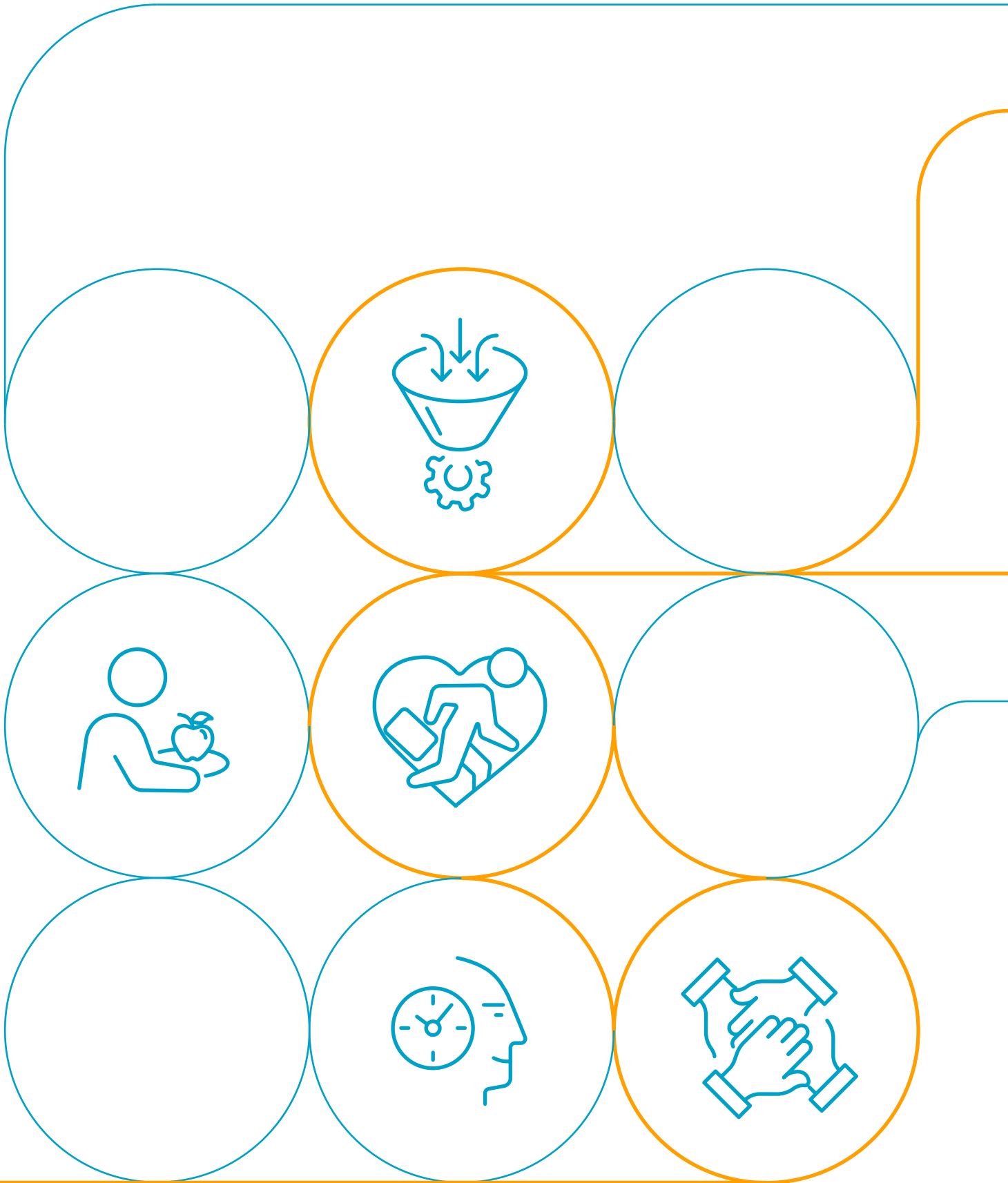
Incorporar en todos los estudios de salud laboral del Issga cuestionarios de salud mental, tipo de dieta y grado de actividad física.



Realizar acciones de sensibilización para las empresas en colaboración con sociedades científicas, colegios profesionales y universidades dirigidas a mejorar el bienestar emocional y la prevención de enfermedades mentales de las personas trabajadoras.



Impulsar las escuelas de salud laboral dirigidas a colectivos de actividades feminizadas para formar e informar sobre buenas prácticas y programas para promover la salud integral y el bienestar en el trabajo.



6

¿Por qué incentivar la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) en la pyme?

Los programas de “Empresa Saludable” pueden implantarse en cualquier tipo de empresa, no importa su número de su plantilla o su actividad, y complementan eficazmente las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que cada empresa debe de cumplir. Además, son muchos los beneficios que aporta a la empresa implantar un programa de Empresa Saludable (Tabla 6.1).





Tabla 6.1.

El valor de invertir en PST es tanto para las personas trabajadoras, como para la empresa y para toda la sociedad, ya que:

- Mejora la salud de las personas trabajadoras.
- Aumenta la productividad empresarial.
- Mejora el clima laboral, la motivación y la participación.
- Reduce la accidentabilidad y las enfermedades, especialmente las crónicas.
- Aumenta la retención de talento y disminuye la rotación de personal.
- La inversión continuada en programas de PST genera tanto un ROI (retorno en tangibles) como un valor VOI (retorno en intangibles) positivos.
- Disminuye los costes sociales sanitarios, de seguridad social y de seguros y contribuye a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.



Las acciones que una empresa puede realizar para crear un "entorno saludable" pueden ser, entre otras, las siguientes:



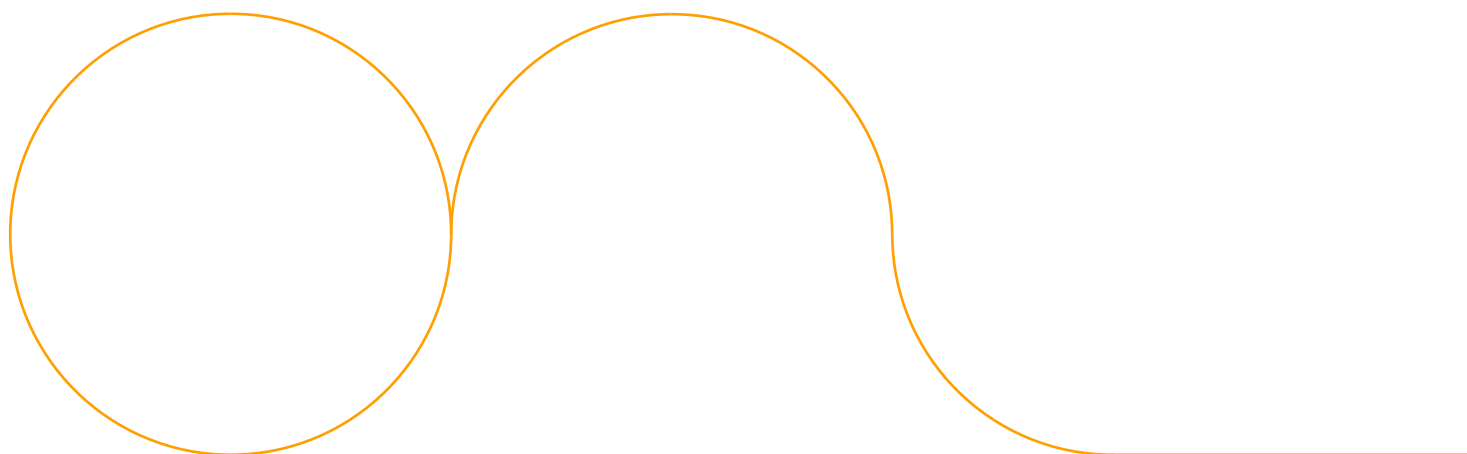
- + Iniciar campañas de salud. Por ejemplo, realizar una campaña de vacunación o campañas contra el sedentarismo o el tabaco.

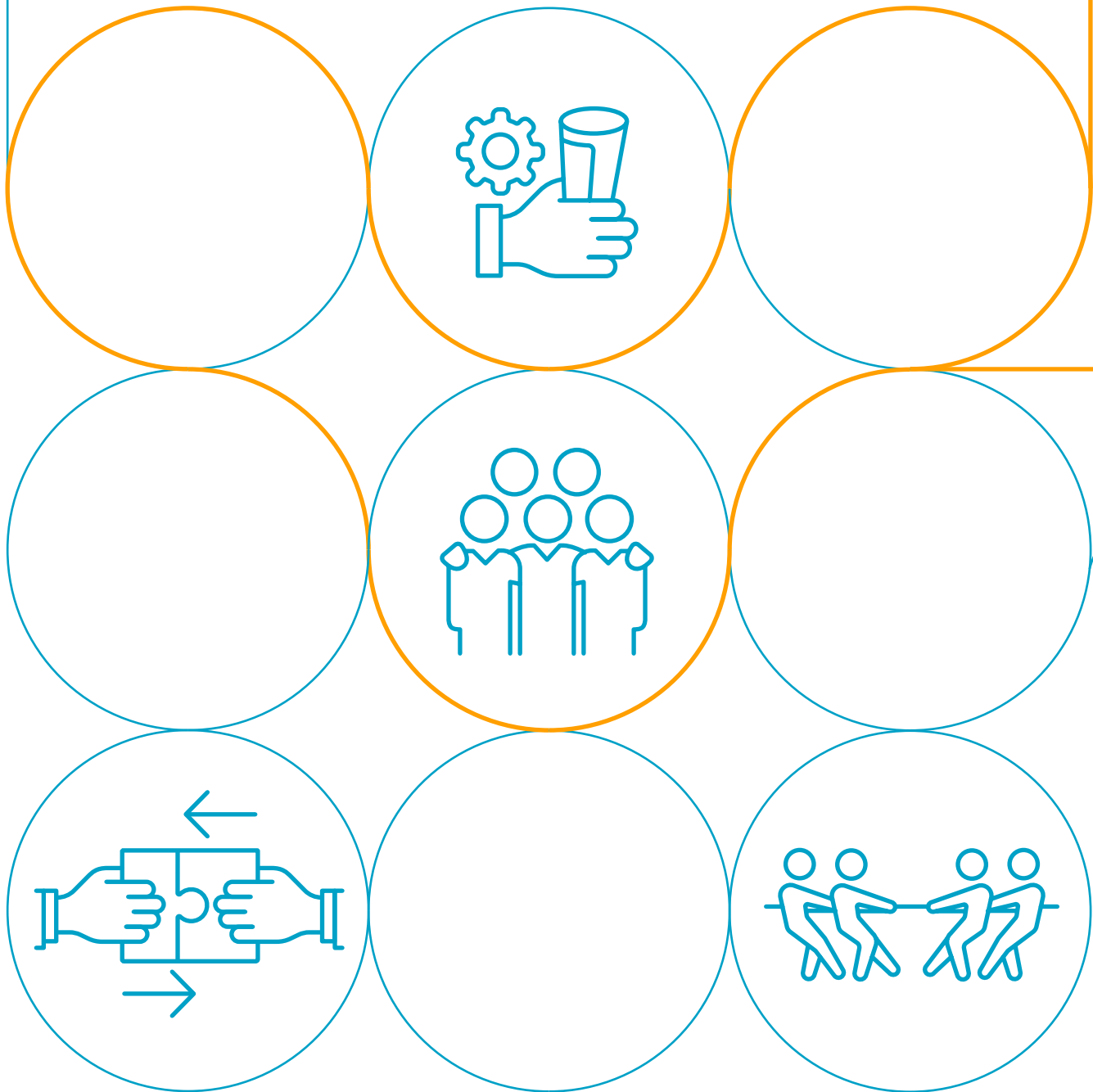


- + Fomentar estilos de vida saludables: Por ejemplo, promocionar la alimentación saludable y una dieta equilibrada, así como el deporte y la actividad física, en el ámbito de la organización.



- + Impulsar medidas para conciliar vida laboral y personal: a través de programas y políticas que favorezcan dicha conciliación.





7

¿Cómo se puede reconocer el programa de Promoción de la Salud en el Trabajo de mi organización?

Hay varias iniciativas privadas que promueven el reconocimiento de empresa saludable, pero por su carácter público mencionaremos la Red Española de Empresas Saludables³, con ya ocho años de vida y más de 800 empresas adheridas y en la que colabora, desde el inicio, el ISSGA.

Los programas con un recorrido mínimo de 3 años pueden presentar una Memoria para el Reconocimiento de Buenas Prácticas. El proceso de reconocimiento de Buenas Prácticas cuenta con 8 dimensiones que evalúa el Comité Técnico de Verificación, que son:

- 
- + Concepto de PST
 - + Liderazgo
 - + Programa multicomponente e integrado
 - + Comunicación
 - + Planificación
 - + Relevancia y justificación
 - + Participación y motivación
 - + Colaboración y coordinación

Las empresas que superen el proceso de evaluación recibirán el Reconocimiento de Empresa Saludable, otorgado por el director del INSST y el Presidente de ENWHP.

Transcurridos 3 años del Reconocimiento de Empresa Saludable, la organización puede presentar una Memoria para el Reconocimiento de Sostenibilidad, demostrando que mantiene las acciones en el tiempo y alcanza los objetivos marcados.

Etapas para pertenecer a la Red Española de Empresas Saludables (REES).

Promoción de la salud en el trabajo

<https://www.insst.es/documents/94886/0/Folleto+Red+Espa%C3%B1ola+de+Empresas+Saludables.pdf/59fa4ef0-67f5-8a1d-c077-8bddcc126391?t=1652034454533>

- 1 Adhesión a la Declaración de Luxemburgo**, lo que significa el compromiso de aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de la misma.

Para ello, es necesario completar los siguientes formularios y enviarlos a deprosel@insst.mites.gob.es



DECLARACIÓN DE EMPRESA



FORMULARIO DE ADHESIÓN



CUESTIONARIO DE CALIDAD

- 2** Recibirá un **diploma** da su adhesión a la Declaración de Luxemburgo.



- 3** Aparecerá en el **listado de empresas y organizaciones adheridas a este espacio de PST**: www.insst.es/declaracion-luxemburgo

El Comité Técnico de Verificación está constituido por:

- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).**
- **Agencia Estatal-Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte.**
- **Ministerio de Sanidad.**
- **Institutos de Seguridad y Salud en el Trabajo: Aragón (ISSLA), Principado de Asturias (IAPRL), Islas Baleares (IBASSAL), Canarias (ICASEL), Cantabria (ICASST), Galicia (ISSGA), La Rioja (IRSAL), Comunidad de Madrid (IRSST), País Vasco (OSALAN) y Comunidad Valenciana (INVASSAT).**
- **Órganos técnicos de Seguridad y Salud en el Trabajo: Castilla - La Mancha, Castilla y León y Extremadura.**

Los formatos de las memorias y los criterios de evaluación están disponibles en la página de la Red Española de Empresas Saludables⁴:

<https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud/red-espanola-de-empresas-saludables/reconocimiento-de-buenas-practicas-empresariales-en-pst#S0>

- **Reconocimiento de Buenas Prácticas en PST⁵.**
- **Reconocimiento Empresas Saludables y Sostenibles en PST⁶.**

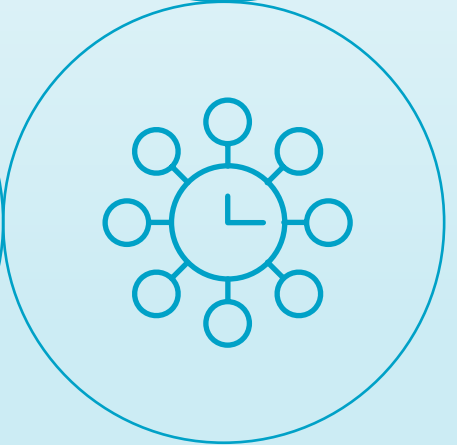
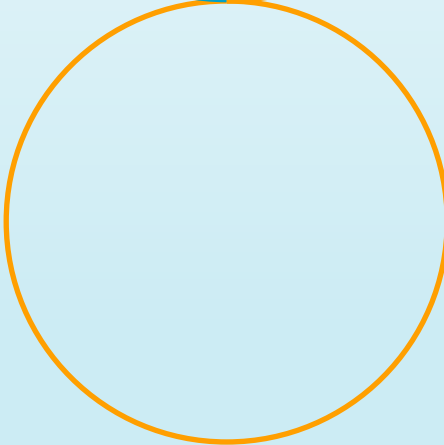
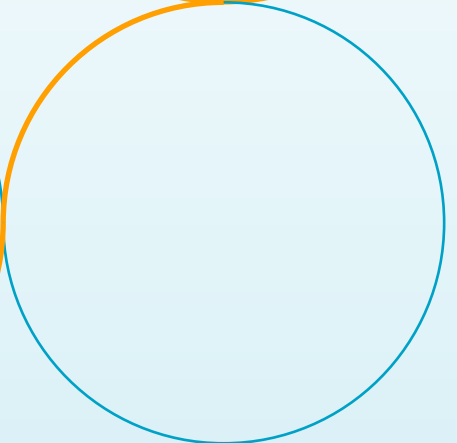
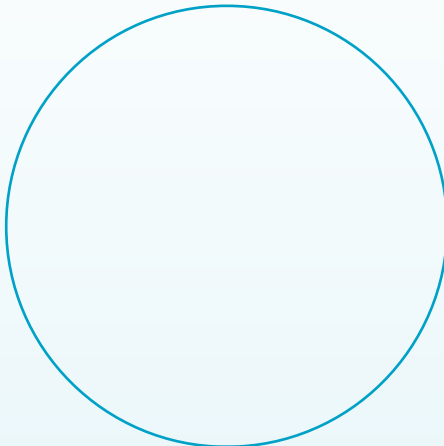
4_ Red Española de Empresas Saludables <https://www.insst.es/red-espanola-de-empresas-saludables>

5_ Reconocimiento de Buenas Prácticas en PST <https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud/red-espa%C3%B1ola-de-empresas-saludables/informacion-basica-pst/reconocimiento-de-buenas-practicas-empresariales-en-pst>

6_ Reconocimiento Empresas Saludables y Sostenibles en PST https://www.insst.es/pst/empresas-saludables-y-sostenibles-en-pst?wkrh____tabs1=properties



INSTITUTO DE
SEGURIDADE E SAÚDE
LABORAL DE GALICIA





ISSGA.XUNTA.GAL

CLAVES ISSGA
SALUD INTEGRAL Y BIENESTAR
LABORAL EN LA PYME



INSTITUTO DE
SEGURIDADE E SAÚDE
LABORAL DE GALICIA