



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



CLAVES ISSGA

SAÚDE INTEGRAL E BENESTAR LABORAL NA PEME



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 organizacións saudables e sostibles

Colaboración

M^a Nieves Lorenzo Espeso

Xefa da Área Técnica de Medicina do Traballo, Ergonomía e Psicosocioloxía Aplicada
Centro do Issga da Coruña

Deseño e maquetación

www.nomenklaturas.com

Claves ISSGA. Saúde integral e benestar laboral na peme

Depósito Legal: C 811-2023

Santiago de Compostela, 2023



Esta obra está dispoñible para a súa consulta na seguinte ligazón:

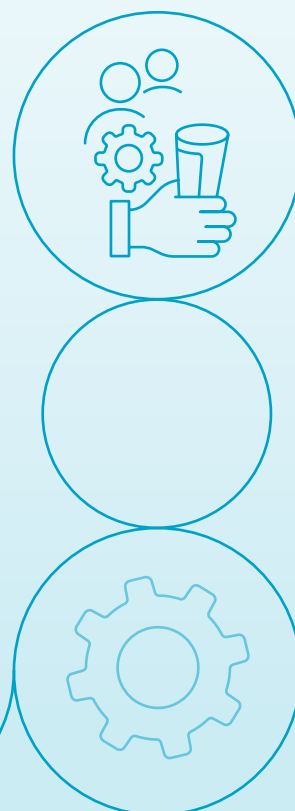
<http://issga/portal/contido/documentacion/publicacions/>

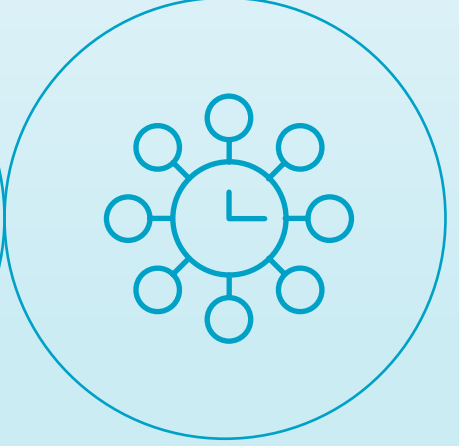
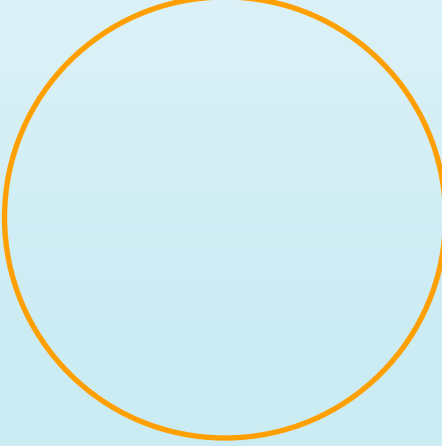
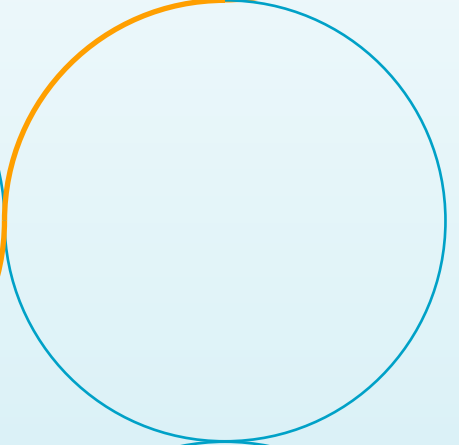
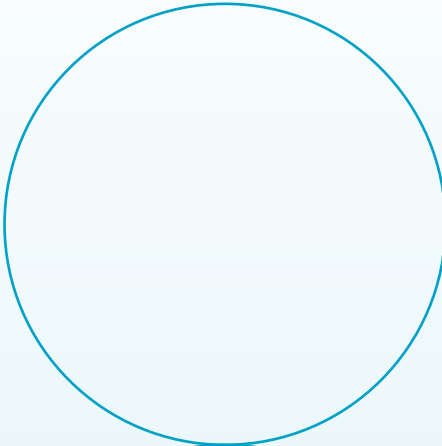
Esta obra distribúese cunha licenza CC-Atribución-CompartirIgual 4.0 España de Creative commons. Para ver unha copia da licenza, visite:

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

✧ CLAVES ISSGA

SAÚDE INTEGRAL E BENESTAR LABORAL NA PEME





1	Introdución	7
1.1	Por que esta guía para a peme?	11
1.2	É rendible investir na saúde integral das persoas empregadas?	18
2	Os piares da saúde e do benestar	25
2.1	Benestar profesional	27
2.2	Benestar físico	35
2.3	Benestar mental e emocional	40
2.4	Benestar familiar e social	47
2.5	Benestar financeiro	50
3	Elementos clave no éxito dun plan de promoción da saúde e do benestar laboral nas pemes	53
3.1	Xestión do estrés	59
3.2	Consumo abusivo de tabaco, alcohol e outras drogas	66
3.3	Alimentación saudable	76
3.4	Estilo de vida sedentario e inactividade física	82
3.5	Sono saudable	89
4	Como integrar os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) e a axenda 2030 na Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo?	99
5	A seguridade e a saúde no traballo (SST) nun mundo en constante transformación	107
5.1	Que é o Marco Estratéxico da Unión Europea (EU) sobre SST e por que o necesitamos?	107
5.2	Unha nova Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo para o período 2023-2027 (EESST 2023-2027)	111
5.3	A vindeira Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027 (EGSST 2023-2027)	112
6	Por que fomentar a Promoción da Saúde no Traballo (PST) nas pemes?	115
7	Como se pode recoñecer o programa de Promoción da Saúde Laboral da miña organización?	119



1

Introdución

Crear un ambiente de traballo seguro e saudable non é doado, pero tampouco ten por que ser extremadamente difícil. Podemos conseguir o noso obxectivo: “persoas traballadoras, motivadas e competentes, en empresas seguras, saudables, socialmente responsables e sostibles”; pero débese facer pouco a pouco e de xeito secuencial, procurando que as intervencións se axusten ao nivel de compromiso da empresa e aos recursos dispoñibles.

Os beneficios da xestión integral da saúde das persoas traballadoras, máis alá dos requisitos legais, pódense reflectir tanto a nivel individual (persoas que traballan) como a nivel organizativo (a empresa), ou mesmo en beneficio da sociedade no seu conxunto.

Por outra banda, temos o reto da volta ou reincorporación ao traballo das persoas con baixas por enfermidade medias ou prolongadas. O absentismo e a falta de rendemento, co conseguente impacto na produtividade e na

competitividade das empresas, convertéronse recentemente en motivo de preocupación, non só para as propias empresas senón tamén para os países e para a sociedade en xeral, sobre todo se a ausencia ao posto de traballo remata coa saída da persoa traballadora do mercado de traballo e o seu acceso a unha pensión de invalidez. As persoas traballadoras de idade avanzada corren maior risco de xubilación anticipada por incapacidade e de ausencias prolongadas por enfermidade, comportando custos moi importantes. Un recente documento da Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo ofrece información actualizada sobre os coñecementos relativos aos sistemas, os programas e as intervencións en materia de rehabilitación e reincorporación ao traballo e os seus diferentes compoñentes. O documento revisa a evidencia actual sobre a eficacia das intervencións e explora os factores subxacentes ás experiencias de rehabilitación e retorno ao traballo¹.

1_Revisión da investigación sobre rehabilitación e reincorporación ao traballo. <http://bit.ly/2lQq1kN>

Os **programas de reincorporación ao traballo** (moi pouco frecuentes no noso país) consisten fundamentalmente en establecer unha serie de actuacións na empresa, en colaboración ou non con outras organizacións ou entidades, para facilitar a reincorporación das persoas traballadoras en situación de baixa ou accidente o antes posible e nas mellores condicións.



Os beneficios destes programas prodúcense en dous niveis:

1

Para o **persoal**, xa que mantén a súa capacidade laboral e o seu emprego, os ingresos, a autoestima, a estabilidade familiar e os vínculos sociais e, polo tanto, a súa saúde física, psíquica e social.

2

Para a **empresa**, en termos de produtividade, redución do absentismo, aumento da satisfacción e motivación do persoal traballador, a retención de persoas clave, redución dos custos de formación ou substitución vinculados a unha rotación involuntaria de persoal, mellora da calidade do produto ou servizo etc.

Na Figura 1 pódese ver un modelo de “casa” que describe as diferentes dimensións que lle afectan á capacidade de traballo humana. A capacidade de traballo é o equilibrio entre o traballo e os recursos individuais. Ademais do lugar de traballo, neste equilibrio inflúe a familia e a comunidade inmediata.



Figura 1.

Capacidade laboral: equilibrio entre recursos persoais e factores laborais.



Para promover a capacidade de traballo precísase dun liderado e dunha cooperación adecuada entre a empresa, o equipo directivo, o persoal responsable da supervisión e o persoal traballador.

Modificado de: Fomento do envellecemento activo no traballo. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación de Xerontoloxía da Universidade de Jyväskylä, Instituto Finlandés de Saúde Laboral. Accesible en: <http://bit.ly/2j7Fjnz>

A **promoción da saúde** (*primeiro andar*) abrangue unha variedade de hábitos vitais, principalmente os que teñen que ver coa alimentación, a bebida, as actividades físicas, a recuperación e o sono. Xunto a un estilo de vida saudable, as medidas preventivas e proactivas dos servizos de saúde laboral e a boa xestión dos problemas agudos de saúde xogan un papel importante para conseguir unha boa saúde durante a vida laboral.

Manter a **competencia** profesional require dunha actualización continua das habilidades e das competencias (*segundo andar*). A formación no posto de traballo, xunto cos múltiples e diversos cursos especiais de formación, ofrécelles a aquelas persoas que teñan maior idade a oportunidade de reforzar as súas habilidades.

Os **valores, as actitudes e a motivación** (*terceiro andar*) tenden a ser sensibles a influencias máis indirectas. O terceiro andar reflicte e resume a nosa situación la-

boral. O fluxo de información que se produce nos diferentes andares e nos factores non laborais pode cambiar facilmente os valores e as actitudes dunha persoa traballadora, así como a súa implicación e compromiso co seu traballo. Canto máis positiva sexa a súa valoración, máis probabilidades terá de gozar dunha boa vida laboral e dunha carreira máis longa. Os indicadores positivos fundamentais inclúen, por exemplo, o respecto recibido, a

confianza na empresa, o apoio e os comentarios do persoal encargado da supervisión, o trato xusto e o compromiso co traballo. Este terceiro andar, valorado positivamente, fai realidade o envellecemento activo.

O **"andar do traballo"** (*cuarto andar*) é o máis grande e o máis cargado da casa. Inclúe o ámbito laboral (físico, mental, social), a organización e os réximes do traballo, o tempo de traballo, a comunidade laboral, as tarefas e tamén a xestión. A xerencia e o persoal supervisor xogan un papel importante, xa que poden organizar tanto procesos de

traballo como outras tarefas. Todas as decisións e cambios no traballo pasan por eles. Tamén son as persoas responsables dos asuntos de seguridade e saúde laboral, incluídas as avaliacións de riscos. Deben ter en conta as grandes diferenzas individuais en canto a capacidades funcionais e saúde do persoal, discapacidade, cuestións de xénero etc. As persoas traballadoras de todos

os grupos de idade son vulnerables á exposición a formas de traballo nocivas.

Con esta visión holística, pretendemos contribuír a reformular un concepto que, sendo antigo, non sempre se ten en conta, e é que a capacidade de traballo require dun correcto liderado e dunha cooperación adecuada entre a empresa, o equipo directivo, o persoal responsable da supervisión e o persoal profesional da seguridade e da saúde no traballo, das persoas traballadoras e da sociedade civil no seu conxunto.



1.1

Por que esta
guía para a
peme?



O modelo de empresa saudable é **aplicable tamén ás pequenas e medianas empresas?** Coñecen este modelo de xestión e os beneficios para as súas organizacións, para o persoal e para a sociedade en xeral? Reciben **o apoio**, o asesoramento e a iniciativa ou impulso necesario **dos seus modelos organizativos en PRL?**

A maioría dos profesionais dedicados á Seguridade e Saúde Laboral saben o que é un ambiente de traballo saudable e coñecen o propio **modelo de Empresa Saudable**, con todo, imos resumir cales son estes ambientes e este modelo de xestión.

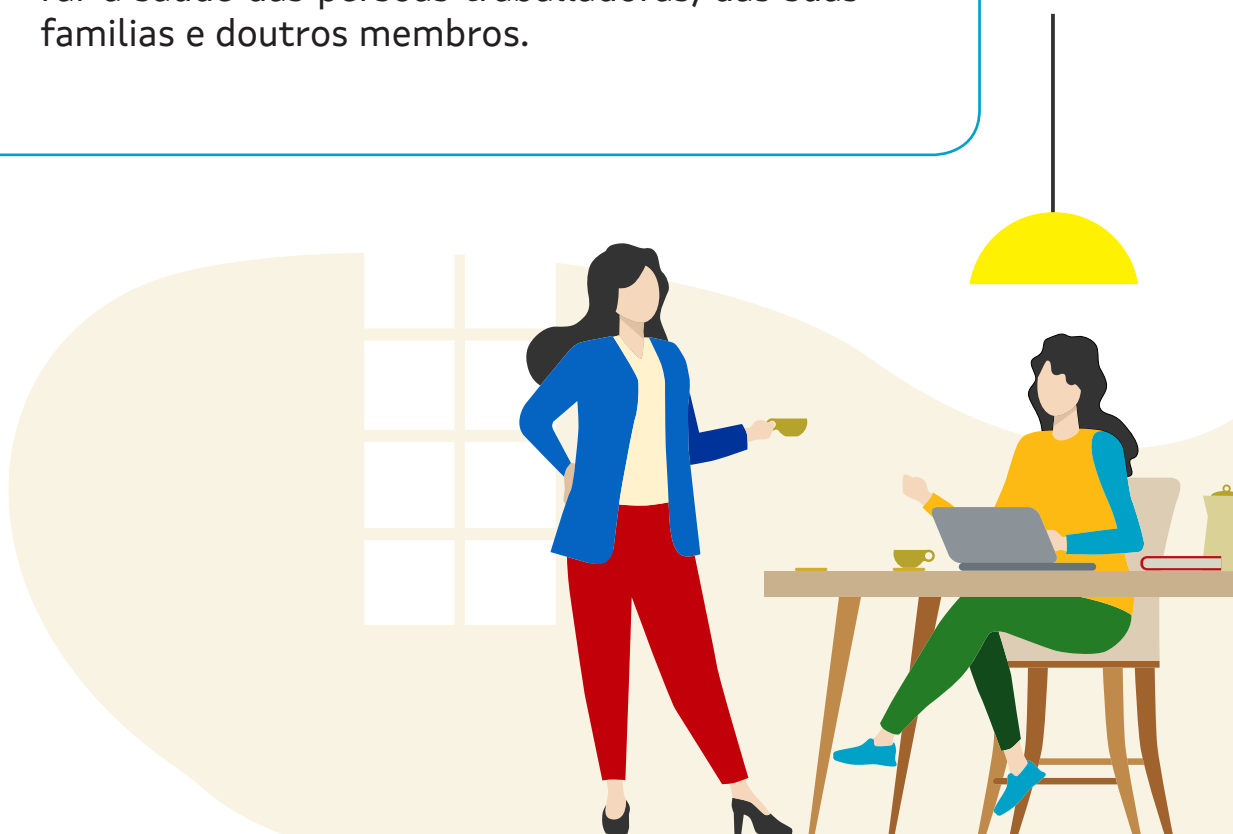
Sempre que falamos de ambientes de traballo saudables e dunha Empresa Saudable debemos referirnos ao concepto de saúde da Organización Mundial da Saúde (OMS), que a define como *"un estado de completo benestar físico, mental e social, e non a simple ou mera ausencia de enfermidade"*. A definición de ambiente de traballo

saudable evolucionou e vai máis alá do propio ambiente físico de traballo (equipos de traballo, exposición a contaminantes químicos ou físicos etc.) e inclúe outro tipo de actuacións relacionadas cos hábitos de traballo, vida e saúde das persoas traballadoras que compoñen as empresas ou aluden aos relacionados coa organización do traballo (factores psicosociais etc.). Así,

a OMS define un **Contorno de Traballo Saudable** como *aquel ambiente no que as persoas traballadoras e o equipo directivo colaboran nun proceso de mellora continua para promover e protexer a saúde, a seguridade e o benestar dos traballadores e traballadoras e a sustentabilidade do ambiente de traballo con base nos seguintes indicadores:*



- + A seguridade e a saúde no espazo físico de traballo.
- + A saúde, a seguridade e o benestar no ámbito psicosocial do traballo, incluída a organización do traballo e a cultura do ambiente de traballo.
- + Os recursos persoais de saúde no espazo de traballo.
- + As formas nas que a comunidade busca mellorar a saúde das persoas traballadoras, das súas familias e doutros membros.



Este concepto non pretende afastarse do enfoque tradicional da seguridade e a saúde laboral en materia de protección e prevención, senón que se completa cunha atención á promoción da saúde. Non debemos esquecer que a saúde é única e, polo tanto, non se pode separar a saúde laboral da saúde persoal. Non hai dúbida de que o traballo, as condicións nas que se desenvolve (non só en relación coa seguridade, a ergonomía ou o estado do ambiente de traballo, senón tamén en cuestións de carácter organizativo – demanda/control, responsabilidade, relacións interpersoais de traballo, horarios, carga/ritmo de traballo, conciliación etc.) lle afecta á saúde do cadro de persoal. E tampouco hai dúbida de que determinados hábitos persoais de saúde ou sociais lle poden afectar tamén á saúde das persoas traballadoras e poden incidir e influír (ás veces, negativamente) nas organizacións e na sociedade na que viven (os sistemas sociosanitarios están especialmente afectados).

Cando falamos dunha empresa saudable referímonos a empresas que xa cumpren coa normativa de prevención de riscos laborais (PRL) e mesmo van máis alá, son conscientes da importancia e do valor estratéxico que achega o benestar do seu persoal, de que a súa preocupación pola seguridade e a saúde se volverá recíproca, é dicir, as persoas traballadoras vanse sentir máis ligadas á empresa, converténdose en auténticos embaixadores da súa organización, aumentando a súa produtividade e obtendo unha vantaxe competitiva no mundo empresarial.

Preguntamos ao comezo desta entrada se este modelo é un modelo posible nas pemes, e a resposta a esta pregunta é, sen dúbida, si. Nunha empresa saudable non importa o tamaño, como tampouco importa a súa actividade, o que importa é que a empresa xere eses ambientes de traballo seguros, sans e saudables; que xeren saúde.



E como pode ser unha peme un espazo/contorno xerador de saúde?

Partimos de que cumpre ou debe cumprir coa normativa de PRL, que xa conta cun Sistema de Xestión da Prevención consolidado. Son moitas as actuacións (que deben ser planificadas e analizadas posteriormente para avaliar os seus resultados e a súa eficacia mediante metodoloxías sinxelas, como o ciclo de mellora continua do PDCA) que se poden desenvolver. Para iso é importante establecer o escenario da empresa: poboación activa coa que conta e a

súa caracterización (sexo, idade, riscos asociados aos postos de traballo, forma de traballar, cargas familiares...), medio natural e accesibilidade. Establecer este escenario é relativamente sinxelo nunha peme (precisamente pola súa dimensión e polo bo coñecemento do seu persoal), pero tamén é importante enfocar ben as accións que se pretenden desenvolver.

Algunhas delas poden ser:



Inicio de campañas sanitarias



Pódense desenvolver diferentes campañas sanitarias nun ou varios períodos, como poden ser as **campañas de vacinación** contra a gripe. A gripe, por exemplo, ten un custo comercial anual de 1.250 millóns de euros. Unha vacina rolda os 8 €, un custo moi pequeno se temos en conta que un adulto pode estar de baixa durante 3 ou 4 días de media ao ano.

Outras campañas de interese poden ser **contra o tabaquismo, o sedentarismo, o risco cardiovascular** etc.

Ademais das campañas sanitarias, poderase considerar a incorporación de determinadas **probos analíticas ou diagnósticas para a detección precoz de enfermidades nos exames de saúde** (marcadores tumorais etc.), aínda que esta é unha cuestión que debe ser tratada necesariamente na unidade de saúde laboral do Servizo de Prevención do centro.



Fomento e práctica de hábitos saudables

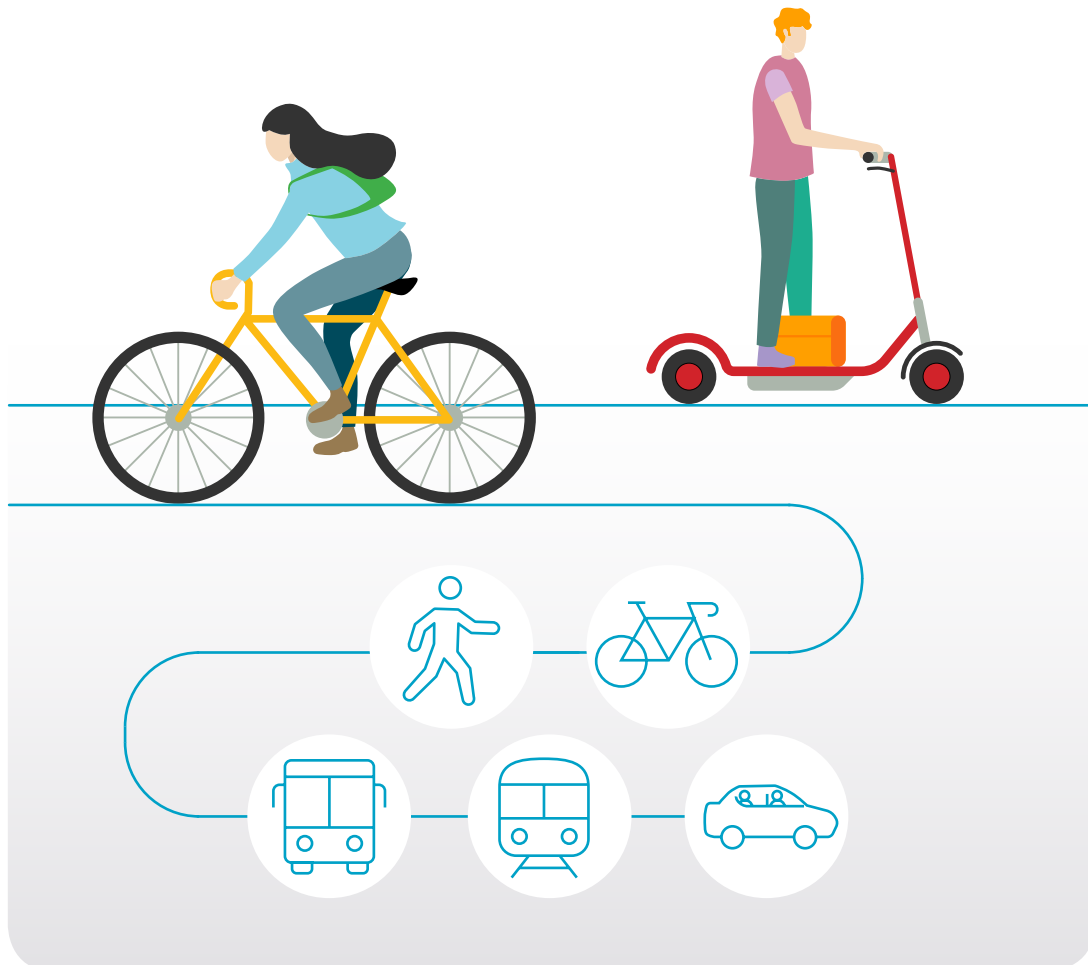
Neste capítulo incluíamos hábitos como **a dieta ou o exercicio físico**. Por exemplo, hai unha máquina expendedora na empresa ou no edificio? Esa máquina ofrece algunha opción de alimentación saudable (froitas, ensaladas)? Por que non promover actividades físicas entre o persoal (partidos de fútbol ou calquera outro deporte, rutas para camiñar, participar en carreiras populares...)? O patrocinio destas actividades, ademais de fomentar a actividade física, mellora a cohesión do grupo e a imaxe da empresa. Por que non facer un programa de exercicios no traballo? Nalgúns traballos é moi recomendable previr lesións musculoesqueléticas, lesións nas costas etc.





Implantación de plans de seguridade viaria

Un terzo dos accidentes de traballo prodúcense ao ir ou vir do traballo. A mobilidade da nosa poboación activa é un aspecto a ter en conta polo elevado custo que supón, tanto económico como humano. Por que non promover, sempre que sexa posible, o transporte público, o transporte colectivo ou o transporte saudable e sostible como a bicicleta (a empresa pode facilitar un aparcadoiro para este transporte)? A xestión da seguridade viaria na empresa, ademais de ser legalmente obrigatoria, ten grandes beneficios tanto para as empresas como para o persoal, a sociedade en xeral e o ambiente.





Implantación de políticas e programas que faciliten a conciliación laboral e familiar

É posible e necesario implantar na empresa políticas e programas que faciliten esta conciliación, precisamente pola súa contribución a rebaixar os niveis de estrés do seu cadro de persoal, a redución do absentismo, o aumento da produtividade e o benestar das persoas traballadoras. E iso pódese facer flexibilizando os horarios de entrada e saída, racionalizando horarios, promovendo o teletraballo e traballando por obxectivos etc.

Moitas destas accións teñen unha relación custo-implementación alcanzable para as pemes, polo que moitas veces non se trata de "cartos". O maior problema ao que se enfrontan é precisamente a falta de medios persoais para promover e levar a cabo estas accións. Por iso, é moi importante que contén coa dinamización e a axuda que pode engadir a súa modalidade organizativa en PRL, que en case o 75% das pemes é o convenio cun Servizo de Prevención

Externo (SPA). Estas entidades poden e deben ser as promotoras de ambientes laborais saudables e xeradoras de saúde.

En todo caso, é fundamental o compromiso, o apoio e o liderado destas actuacións por parte da dirección da empresa, que existan canles de participación e comunicación e que haxa unha clara vontade de facer do lugar de traballo un lugar seguro e saudable.

Por último, e como forma para que as pemes e os Servizos de Prevención se adapten a contornos laborais saudables, convén revisar a documentación ofrecida no portal temático do INSST sobre [Promoción da Saúde no Traballo](#), onde se poden atopar boas prácticas relacionadas coa promoción da saúde no traballo xa implantadas en empresas, entre elas pemes, así como métodos de posta en práctica de programas de promoción da saúde, unha caixa de ferramentas, diversas publicacións etc.

1.2

É rendible investir na saúde integral das persoas empregadas?



A definición máis estendida do concepto de promoción da saúde no lugar de traballo foi acordada polos membros da Rede Europea para a Promoción da Saúde no Traballo (ENWHP) **“Unir os esforzos da empresa, das persoas traballadoras e da sociedade para mellorar a saúde e o benestar do cadro de persoal”**. Este concepto sitúa as persoas no centro das organizacións, ten unha visión biopsicosocial da saúde e propón a participación explícita, tanto do empresariado como do persoal, na

saúde e na promoción do seu desenvolvemento persoal.

A PST baséase nunha cultura saudable que, en primeiro lugar, require unha correcta xestión dos riscos laborais. Vai máis aló dos requisitos legais e esixe o compromiso activo de ambas as partes: a empresa, coa oferta de condicións organizativas e ambientais saudables, e o persoal, que deberá participar activamente nos programas.

A prevención paga a pena

Hoxe, poucos discuten que o investimento en prevención provocou unha importante baixada do número de accidentes e enfermidades profesionais. Non hai dúbida de que a prevención salvou moitas vidas e de que evitou un inmenso sufrimento humano, pero, ademais, desde o punto de vista económico tamén é rendible. Así se recolle na Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, relativa a un marco estratéxico para a UE sobre saúde e seguridade no traballo 2014–2020¹.

A mellora da saúde e da produtividade das persoas traballadoras constitúen activos estratéxicos non só para as empresas dos mercados locais e globais senón para o conxunto das sociedades.

Crear unha cultura da prevención

A seguridade, a saúde e o benestar no traballo deben ocupar un espazo destacado nos programas nacionais e internacionais e propiciar a xeración dunha auténtica cultura da prevención dentro e fóra do lugar de traballo. Para acadar este obxectivo, cómpre impulsar a mobilización das partes interesadas dos sectores público, gobernamental, empresarial e da sociedade civil, a nivel internacional, para promover unha cultura da prevención.

Xunto a prevención de riscos laborais, tamén hai considerables beneficios potenciais dos programas de promoción da saúde e da reincorporación ao traballo despois dunha baixa por enfermidade ou accidente, prestacións tanto para o persoal como para as empresas e

os sistemas de seguridade social. Por exemplo, a Organización da Seguridade Social de Malaisia calculou que o potencial de rendibilidade do investimento no seu programa de retorno ao traballo é de 1:2,4².

En España, como no resto de países desenvolvidos, os mercados globalizáronse nos últimos anos, melloraron os niveis de vida, pero tamén aumentaron algúns factores negativos como os hábitos alimentarios inadecuados ou a diminución da actividade física. A isto súmase o progresivo envellecemento da poboación a consecuencia da prolongación da esperanza de vida e da mellora dos procesos asistenciais e da atención sanitaria. Isto explica o aumento paulatino de enfermidades crónicas, entre elas obesidade, diabetes mellitus, enfermidades cardiovasculares, hipertensión e ictus, así como algúns tipos de cancro; causas cada vez máis importantes de discapacidade e morte prematura que supoñen, ademais, unha carga adicional nos orzamentos sanitarios nacionais.

Despois de case tres décadas da Lei de prevención de riscos laborais, faise necesaria unha transición das políticas de prevención e protección de accidentes de traballo e enfermidades relacionadas co traballo a outras políticas que consideren a saúde das persoas traballadoras a nivel global, nos ámbitos laborais e fóra deles.

En España, os custos indirectos pola perda de produtividade fan que o custo total imputable á obesidade poida estimarse en 2.500 millóns de euros anuais. Por outra banda, 1 euro investido exclusivamente no fomento da actividade física ou deportiva produce un aforro de aproximadamente 50 euros en gastos sanitarios acumulados ao longo de 15 anos. En termos globais, estímase que por cada euro investido na promoción da saúde habería un retorno mínimo (ROI) de 2,53 dólares. Este dato procede dun estudo retrospectivo, realizado cun programa de intervención baseado na promoción da actividade física, onde se calculou o ROI tras

1_ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332> Comunicación da Comisión ao Parlamento europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social europeo e ao Comité das Rexións, relativa a un marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2014–2020
2_Informe da AISS sobre a rendibilidade da prevención <https://ww1.issa.int/es/node/25672>



7 anos de intervención. Outro estudo mostrou un retorno de 4,33 dólares por cada dólar investido no programa de saúde con 3 anos de intervención^{3,4}.

Cada vez son máis os estudos que demostran a importancia tanto da actividade física como da redución do sedentarismo, xa que ambos os factores inflúen claramente na mellora da saúde, na prevención de enfermidades crónicas e, polo tanto, na calidade e na esperanza de vida da poboación. A práctica regular de actividade física, de intensidade moderada, aumenta a autoconfianza e mellora o funcionamento intelectual. Segundo un estudo realizado polo INSHT sobre risco cardiovascular, o 10% da poboación traballadora padece hipertensión, sendo o grupo de "Dirección e Xerencia" o de maior porcentaxe (15,5%). Outro dato rechamante que se extrae desta fonte de información é a elevada porcentaxe de poboación activa afectada por sobrepeso, cifra que chega a un 46,5% dos homes e a un 23% das mulleres. Por outra banda, obsérvase que a porcentaxe de poboación activa con exceso de peso aumenta coa idade⁵.

Esta fonte tamén revela que o 34% dos traballadores realiza un traballo sedentario e que o 42% non realiza ningunha actividade física no seu tempo libre.

Segundo os datos do Departamento de Estatística do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, en 2016 os accidentes laborais por causas non traumáticas, entre eles o accidente cerebrovascular (ACV) e as enfermidades cardíacas, representaron o 11% de todos os accidentes laborais graves e o 43% dos accidentes mortais.

Dada a súa natureza, os accidentes laborais non traumáticos tenden a acumularse na poboación con idade máis avanzada. De feito, o 65% destes accidentes acumularíanse en franxas de idade que superan os 49 anos.

Outra realidade actual é que para unha visión holística da prevención xa non abonda con considerar só os aspectos vinculados ao ámbito laboral. As ameazas ao benestar poden, ou non, estar relacionadas co traballo, do mesmo xeito que os elementos promotores da saúde poden, ou non, estar relacionados con aspectos laborais. Ambos configuran a saúde e o benestar da poboación traballadora, que depende das condicións de seguridade, saúde e benestar do lugar de traballo e que modula, en definitiva, a saúde e o benestar do conxunto da poboación.

As principais recomendacións da Axencia Europea para a SST sobre a "empresa saudable" están directamente relacionadas co concepto de "responsabilidade social corporativa", que

3_J Occup Environ Med. 2015 Nov;57(11):1159-69. Impactos dos programas de promoción e benestar da saúde no traballo sobre o uso e os custos da atención sanitaria: resultados dun lugar de traballo académico. Dement JM, Epling C, Joyner J, Cavanaugh K. ([ligazón](#)).

4_J Occup Environ Med. 2015 Aug;57(8):882-92. Análise económica do retorno do investimento dun programa de benestar no lugar de traballo para unha grande organización de supermercados multiestatais. Light EM1, Kline AS, Drosky MA, Chapman LS. ([ligazón](#))

se relaciona coa contribución que fan as empresas á súa comunidade e á sociedade en xeral. Porén, as empresas deben ter en conta que cómpre "limpar" internamente para despois proxectar ao exterior as nosas estratexias de benestar e apoio; por iso, a promoción interna da saúde é o primeiro paso para converterse nunha empresa socialmente responsable.

Este concepto de empresa saudable está moi relacionado coa prevención de riscos laborais, dado que esta disciplina evolucionou dun xeito singular nos últimos anos, de tal maneira que xa non nos podemos conformar con previr e protexer, senón que debemos promover a saúde das persoas, dos empregados/as e dos traballadores/as.

Desde unha perspectiva empresarial, débese considerar que o PST require:

- Recoñecer que as condicións de traballo repercuten na saúde e no benestar das persoas.
- Asumir un compromiso empresarial para mellorar a saúde das persoas traballadoras, promovendo o desenvolvemento persoal e profesional.
- Organizar as tarefas e os procesos de traballo de forma que contribúan á mellora da saúde, facilitando a participación do persoal da empresa e desenvolvendo unha cultura preventiva baseada no benestar.
- Establecer estratexias integrais de comunicación e proporcionarlles ás persoas traballadoras a información adecuada.
- Poñer en práctica políticas que melloren a saúde do persoal, facilitando opcións saudables e factibles para que as persoas sexan as protagonistas da súa saúde.

Retos de futuro para a promoción da saúde no traballo

Son varios os retos que a promoción da saúde ten no horizonte próximo. O primeiro é como realizar programas de promoción da saúde nas pemes?

As pemes presentan características diferenciais con respecto ás grandes organizacións:

- Menor división do traballo e normalización de tarefas e condicións de traballo.
- Relacións máis estreitas entre o empresariado e o persoal.
- Maior grao de flexibilidade.
- Menor beneficio dos servizos de prevención de riscos laborais.
- Unha cultura da organización que tende a valorar menos o benestar do persoal e os recursos humanos en xeral.

Tendo en conta os limitados recursos económicos das pequenas organizacións, é especialmente difícil que as pemes realicen actividades de promoción da saúde. Ademais, o coñecemento actual en PST baséase en experiencias levadas a cabo en grandes organizacións, que deben ser adaptadas e modificadas en relación ás necesidades das pemes. De aí o importante papel que poden exercer as grandes empresas transferindo apoio e experiencia á súa cadea

de subministración e colaborando no seu desenvolvemento.

Son múltiples os motivos que xustifican a conveniencia de crear lugares de traballo que favorezan a saúde. As principais consecuencias dun ambiente de traballo insalubre pódense resumir na táboa 1.2.1. Tamén se sinalan os beneficios derivados dos programas de saúde e benestar (táboa 1.2.2).



Táboa 1.2.1

Algunhas consecuencias dunhas condicións de traballo insalubres

Absentismo	Presentismo	Estrés
+ Días e salarios perdidos.	+ Falta de compromiso coa organización.	+ Falta de compromiso e implicación.
+ Sobrecarga dos compañeiros e compañeiras de traballo.	+ Diminución da produtividade.	+ Conflitos, malas relacións e deterioración do ambiente laboral.
+ Custo en salarios do persoal substituto.	+ Aumento dos erros, redución do nivel de calidade do traballo.	+ Perda de calidade.
+ Diminución da produtividade.		+ Fuga de talentos.



Táboa 1.2.2

Beneficios dos programas de saúde e benestar no traballo

O valor de investir en PST é tanto para o persoal como para o empresariado e para toda a sociedade, xa que:

- + Mellora a saúde das persoas traballadoras e diminúe a sinistralidade.
- + Aumenta a produtividade empresarial e diminúe o absentismo.
- + Mellora o ambiente de traballo, a motivación e a participación.
- + Aumenta a retención de talento e diminúe a rotación do persoal.
- + Mellora a imaxe corporativa.
- + Reduce os custos de saúde social, da seguridade social e dos seguros, e contribúe a mellorar a calidade de vida da cidadanía.
- + Reduce accidentes e enfermidades, especialmente as crónicas.
- + Reduce o presentismo etc.

Nesta guía poderás comprobar que un programa de empresa saudable se pode implantar sen grandes esforzos, de maneira que calquera organización, de calquera actividade e dimensión, pode facelo. Trátase

de adaptarnos ás nosas posibilidades e tamaño, pero sempre partindo da definición duns obxectivos claros para que, a partir deles, poidamos construír o modelo que mellor se axuste á nosa organización.



2

Os piares da saúde e do benestar

Para que a vida pague a pena, non só para nós senón tamén para quen nos rodea, necesitamos facer algo que nos apaixone e que beneficie a nosa sociedade. O benestar dunha persoa non ten tanto que ver coas cousas materiais como coa súa propia autoestima. Para iso cómpre manter un equilibrio entre os desexos e a realidade, entre as demandas e as capacidades, entre as necesidades e as posibilidades de satisfacelas. Precisamos investir tempo en fortalecer as nosas relacións cos nosos seres queridos, así como garantir a seguridade financeira para cubrir as necesidades da nosa familia.

Tamén cómpre adoptar estilos de vida que nos proporcionen a saúde e a enerxía indispensables para seguir movéndonos todos os días.

Converterse nunha empresa saudable é un proceso de transformación que implica accións persoais, relacionadas cos diferentes ámbitos nos que se atopa inmersa e coa cul-

tura da organización. Consiste en abandonar o vello paradigma, centrado en intervencións de predominio individual co obxectivo de mellorar o estilo de vida das persoas traballadoras, en favor dun novo paradigma centrado na cultura da organización e na relación entre o benestar da organización e o benestar individual. Nunha empresa saudable, a xente percibe que é valorada, quere ir traballar e sentirse apoiada en todas as dimensións do benestar a medida que a organización medra e se fortalece¹.

No libro "A Ciencia do Benestar: os 5 elementos fundamentais" de Tom Rath e Jim Harter² expóñense as conclusións do estudo de Gallup sobre as claves da felicidade. Este estudo aborda os 5 elementos esenciais do benestar, que, segundo afirman, son factores da nosa vida sobre os que podemos facer algo: benestar profesional, benestar físico, benestar mental e emocional, benestar familiar e social, benestar financeiro e benestar espiritual.

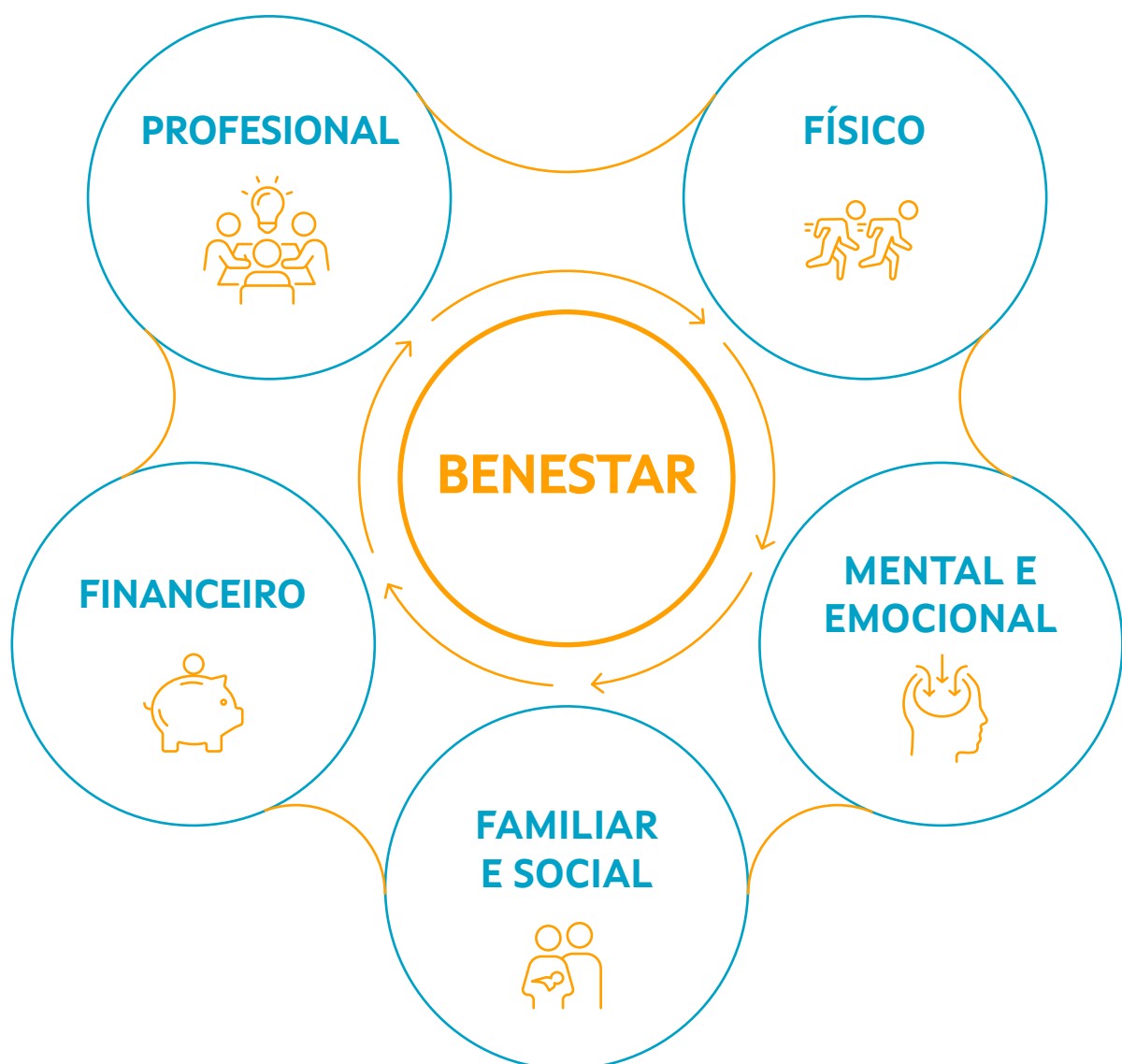
1_Dolores Solé Gómez. Compañía saudable: destino ou carreira de fondo? Arqu. Prev. Riscos Laborais 2017; 20(2): 78 – 79

2_A ciencia do benestar: os 5 elementos fundamentais. Tom Rath; Jim Harter, 2011.240 pp. Editorial: Alienta. ISBN: 9788415320050

O benestar baséase na combinación, dos elementos mencionados, que consisten, en definitiva, na nosa satisfacción co que facemos cada día, na calidade das nosas relacións, na confianza na nosa situación económica, na

nosa boa saúde e no orgullo co que asumimos como contribuímos nas nosas comunidades. E, o máis importante, baséase en como eses cinco elementos interactúan entre si.

Os piares da saúde global



Modificado do libro "A Ciencia do Benestar: os 5 elementos fundamentais". Tom Rath; Jim Harter 2011.240 pp. Editorial Alienta.

2.1

Benestar profesional



O benestar profesional refírese ao estado de satisfacción que alcanza a persoa traballadora no exercicio das súas funcións. É produto dun ambiente laboral agradable e do recoñecemento do seu traballo, que tamén repercute no benestar persoal, familiar e social.

A satisfacción laboral, ademais de ser unha garantía do benestar para o persoal, repercute no rendemento, o que se traduce nunha mellora da produtividade. Unha persoa em-

pregada contenta rendirá máis e estará máis comprometida coa organización. Ademais da produtividade, a satisfacción laboral tamén se reflicte nunha menor rotación de persoal, na fidelidade ao talento e nun menor absentismo. O benestar profesional ten moito que ver co grao de autosatisfacción do persoal, que está intimamente relacionado coa motivación e co desexo de superarse para acadar metas e obxectivos.

Que é o benestar laboral ou corporativo?



O benestar laboral ou benestar corporativo é un estado de calma, estabilidade, conexión e satisfacción acadado pola persoa traballadora que forma parte dunha empresa. O benestar corporativo, ademais de traer beneficios económicos, impulsa un cambio na filosofía da empresa. Valores como a integración e o coidado dos empregados pasan a formar parte do día a día e, ademais, conséguese un aumento da motivación no que todas as partes reman na mesma dirección.

Hai moitos factores que repercuten na satisfacción laboral. Con todo, podemos resumilos en cinco grandes bloques. Trátase do ambiente laboral, da idoneidade do posto, das posibilidades de crecemento dentro da empresa, da cultura organizativa e das características de cada persoa empregada. Pero analizaremos algúns deles máis polo miúdo:

Ambiente de traballo

Cando falamos de como o clima laboral da empresa inflúe na satisfacción laboral do persoal estamos contemplando varios aspectos: desde as relacións interpersoais da persoa empregada co resto do cadro de persoal ata a percepción económica que ten da entidade, entre outras moitas cuestións.

Idoneidade laboral

Unha persoa que desenvolva a súa actividade cos medios necesarios (asento ergonómico, útiles e equipamentos adecuados e actualizados etc.) tirará o máximo proveito do tempo que permaneza na organización.

Ademais, sentirase coidada e valorada e verá que pode cumprir cos seus obxectivos do día a día sen perder tempo en resolver problemas técnicos ou loxísticos. Polo tanto, ter un bo ambiente de traballo inflúe directamente no grao de satisfacción co que a persoa empregada acode ao seu posto de traballo todos os días, e mesmo na forma na que realiza o seu traballo. A cultura da organización tamén repercute na satisfacción laboral do persoal empregado, por iso a idea é que a empresa dispoña dunha política e dunha cultura organizativa que faga que se sintan orgullosos e coa que se identifiquen.

Outro aspecto fundamental para garantir a satisfacción laboral da persoa traballadora é que o posto debe estar en sintonía coas súas capacidades, coa súa experiencia e sobre todo coa súa actitude.

Crecemento persoal e profesional

As posibilidades de crecemento dentro da empresa son outro dos aspectos clave no benestar profesional. Cando a persoa empregada sente que chegou a un teito, que non pode seguir medrando dentro da súa empresa, é moi probable que busque outro traballo e que acabe marchando. Por iso é moi importante impulsar plans de formación para mellorar a satisfacción laboral.

Características propias do persoal

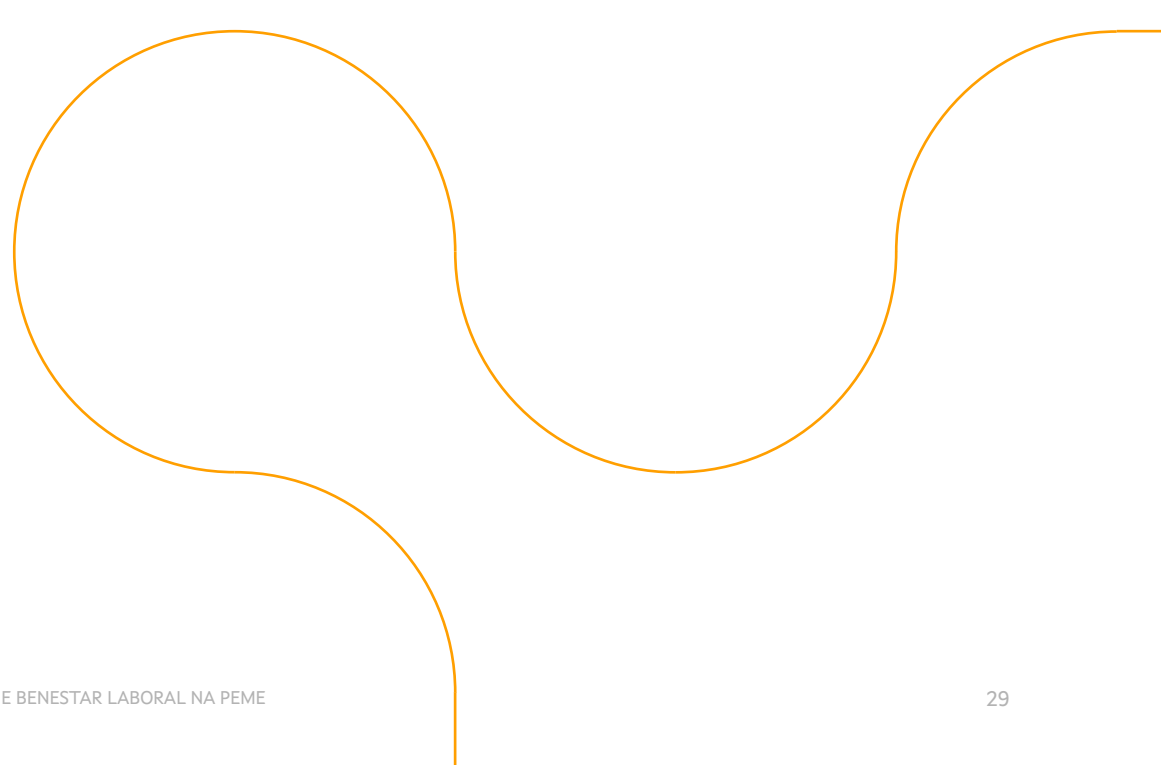
O estrés é un factor que afecta negativamente á satisfacción laboral. Aínda que establecer obxectivos competitivos é importante e axuda a motivar, se nos excedemos podemos xerar todo o contrario. Isto tamén está relacionado coa forma na que cada empregado afronta a carga de traballo e o propio traballo. En definitiva, dúas cuestións que teñen moito que ver co seu carácter e coa súa personalidade.

En resumo, **como se pode promover un maior benestar profesional?**

- **Canles de comunicación eficientes:** que sexan adecuadas e que garantan a comunicación horizontal. É unha das mellores formas de que as persoas empregadas se sintan escoitadas.
- **Flexibilidade:** en materia de retribucións –relacionada cun sistema de incentivos, por exemplo–, con horarios e con políticas de conciliación. A flexi-

bilidade tamén ten que ver coa adaptación ao mercado e ás necesidades que se xeran dentro da empresa.

- **Boas relacións persoais:** entre os distintos integrantes, equipos etc.
- **Transparencia:** sobre a rendibilidade da empresa, garantindo que o persoal se sinta seguro.
- **Oportunidades:** de formación e crecemento persoal.
- **Recoñece o teu persoal publicamente** e corríxeo en privado. Esta é unha premisa básica para mellorar a satisfacción laboral de calquera cadro de persoal. Outro aspecto moi valorado é ver como se recoñece a eficiencia da persoa empregada, pero esta recompensa non ten por que ser económica; recoñecer o seu traballo coas palabras axeitadas e agradecerlles a súa dedicación tamén axuda a aumentar o seu benestar e a mellorar o seu nivel de satisfacción.



Que deben facer as empresas que queiran reter o talento?

Desenvolvemento profesional

- A posibilidade de ascender na empresa e acadar o benestar laboral é unha aspiración común a todas as persoas traballadoras. A organización debe adaptar os seus métodos para que a promoción interna sexa xusta e estea baseada en principios de equidade tendo en conta os méritos, os valores e o grao de formación. Neste sentido, deberá facilitar a asistencia a cursos internos ou externos que permitan o *crecemento do persoal empregado*.

Compensación psicolóxica

- A compensación do salario económico non é abondo cando a persoa traballadora non se sente útil. As palabras de ánimo e agradecemento serán sempre ben recibidas e permitirán que o persoal se sinta recoñecido, incrementando a súa satisfacción e compromiso coa empresa. Deste xeito aumentará tamén a súa *competitividade*.

Que é un salario emocional?

- Facendo unha descrición sinxela, sería o feito de *proporcionarlles as persoas empregadas beneficios non financeiros que as fagan sentir cómodas dentro da empresa*. Isto é o salario emocional.

Desde hai tempo as empresas comezan a valorar a importancia de agradecer o traballo realizado á marxe do salario correspondente. Posteriormente, consideraron que ofrecer servizos de valor engadido lles permitía ter empregados máis satisfeitos e comprometidos coa empresa, reter o talento e mellorar a produtividade.

Así, aquelas organizacións que decidiron investir en “*salario emocional*” comprobaron como a rotación de persoal é menor ca noutras empresas; ademais reduciron custos en selección e formación dos traballadores, diminuíron os niveis de absentismo laboral e situaron as súas empresas entre as máis desexadas para traballar.

Conciliación familiar e persoal

- Como se indicou anteriormente, este aspecto é un dos máis valorados polas persoas á hora de incorporarse a unha empresa. Débese valorar o seu grao de autonomía para que o persoal teña a sensación de ser tratado como unha persoa e non só como un número. A flexibilidade laboral tamén é un factor moi valorado polos empregados. Ofrecer xornadas adaptadas ás súas circunstancias para que melloren a conciliación, ou darlles a posibilidade de teletraballo, favorecerá o benestar das persoas.

Retribucións fixas e variables

- O salario emocional non debe substituír o económico, xa que os ingresos a final de mes permitirán que a persoa traballadora e a súa familia leven unha vida digna. Hai que premiar as ideas ou suxestións incentivadoras para mellorar a empresa, aínda que a recompensa sexa monetaria. As bonificacións baseadas na produtividade tamén deberían incorporarse aos salarios. O persoal máis implicado verá mellorado o seu salario e ofrecerá o mellor de si mesmo para a empresa na que colabora.

Comunicación

- As persoas empregadas valoran que as vías de comunicación estean abertas na empresa, tanto cos compañeiros e compañeiras como cos superiores. Así, boletíns, taboleiros de anuncios, correo electróni-

co ou caixas de suxestións son algunhas das fórmulas máis habituais. Con todo, estes medios de comunicación non serán suficientes se a organización segue unha política de oficinas pechadas. O persoal da empresa, como o resto das persoas, precisa comunicarse cara a cara, coñecer a colegas e superiores e poder acceder a eles e elas cando o precisen. Non hai nada peor que unha empresa estancada na que os Departamentos son campos pechados e as xefaturas son inaccesibles.

Outros valores engadidos

- Neste bloque de aspectos que tamén valoran as persoas traballadoras poden figurar a situación xeográfica da empresa, a facilidade de acceso, o aparcadoiro ou o transporte gratuito, que haxa comedor propio etc.

Como conseguir o benestar laboral nunha peme?

O traballo forma parte da vida das persoas, de feito, a maioría delas dedica unha parte importante do seu día a desenvolver actividades profesionais e a rutina laboral non debe converterse nun lastre. Ter un traballo no que prima o benestar contribúe a mellorar as relacións persoais e sociais das persoas traballadoras. Ademais, a realización de actividades físicas e psicolóxicas reforza o sistema inmunitario e aumenta a resistencia ao estrés.

O benestar laboral pódese conseguir implementando diferentes medidas enfocadas a coidar pequenos detalles que melloren o nivel de satisfacción do persoal. Algunhas delas xa forman parte do día a día dun gran número de empresas e está comprobado que contribúen a mellorar a motivación e a produtividade.

Cales son os beneficios do benestar no traballo?

A consecuencia directa do benestar laboral ou “*Wellbeing*” corporativo é a mellora da persoa traballadora a nivel profesional e persoal. Ao aplicalo, prodúcese cambios positivos nas actitudes do cadro de persoal que, ademais, descobre e desenvolve habilidades que antes pasaban desapercibidas.

Este estado anima a xente a ser máis creativa e a que xurdan novos proxectos que poidan engadir beneficios á empresa. Tamén se incrementa a autoestima e a coordinación dos diferentes departamentos exerce un liderado baseado no convencemento e non na imposición. Ademais, o persoal empregado mellora as súas habilidades de negociación e isto axuda a establecer acordos máis xustos e equitativos.

Que características debe ter un posto de traballo para garantir o benestar laboral?

O **modelo vitamínico** é unha proposta desenvolvida polo profesor Peter Warr que procura o benestar psicolóxico da persoa empregada cando está no seu traballo. Para acadar o obxectivo dunha organización saudable, a empresa ten que xerar un ambiente de confianza, un persoal conectado entre si, con sentimento de pertenza, orgullo e compromiso coa súa organización.

1. Oportunidade de control:

Esta característica desenvolvida por Warr fai referencia ás oportunidades que o ambiente de traballo lle proporciona a cada persoa para que teña un control total sobre o que acontece no seu posto. Tamén indica o control que ten o persoal sobre as actividades desenvolvidas.

2. Oportunidade de utilizar habilidades:

O ambiente de traballo inflúe na persoa e o modelo vitamínico, como o modelo Great Place to Work®, defende un espazo no que a persoa se sinta o suficientemente segura como para demostrar todas as habilidades persoais e profesionais que ten.

3. Establecemento de obxectivos:

Este trazo destaca a importancia de establecer obxectivos no traballo, pero este apartado debe ser valorado desde un punto de vista positivo no que o individuo busca un logro acorde coas súas características e que fomenta o seu crecemento.

4. Variedade de tarefas:

É importante que as actividades profesionais dun posto de traballo non sexan monótonas nin repetitivas. Ter variedade estimula psicoloxicamente a persoa e inflúe na súa motivación.

5. Claridade na información:

É fundamental que a persoa coñeza cal é o concepto que ten dela a dirección executiva ou a dirección xeral da empresa na que traballa. Ademais, debe recibir comentarios claros sobre as accións que realiza e saber con exactitude cal é o seu rol dentro da entidade.

6. Un salario xusto:

A compensación económica é un aspecto fundamental para o persoal. Estar seguro de que vai percibir unha renda que cubra as súas necesidades e que lle permita acadar determinados obxectivos motiva a persoa e dálle tranquilidade a nivel psicolóxico.

7. Un ambiente seguro:

A seguridade é un aspecto fundamental. O persoal ten que estar seguro de que a súa integridade física non corre ningún perigo. Se iso non acontece, a súa tensión emocional aumentará e, como consecuencia, a súa saúde mental vaise ver afectada.

8. Fomento das relacións interpersoais:

O contacto interpersoal é un aspecto importante para a saúde mental das persoas traballadoras. Consequindo isto, elimínase a sensación de soidade e percíbese un apoio social que reforza o benestar da persoa, a súa motivación e a súa autoestima.

9. Posición social valorada:

O ser humano é un ser social e este factor inflúe na valoración que os individuos fan de si mesmos. Estar nun traballo no que a persoa se sinta socialmente aceptada e recoñecida será positivo para a súa saúde psicolóxica.

10. Apoio da supervisión:

Este apartado fai referencia ao trato que recibe o persoal por parte das persoas que supervisan o seu traballo. Se o trato é xusto o seu benestar aumentará.

11. Desenvolvemento profesional:

A motivación é un aspecto importante do benestar no traballo, e ter oportunidades reais de medrar e mellorar como profesional é un estímulo que beneficia tanto á persoa traballadora como á empresa.

12. Existencia de equidade:

Sentirse nun ambiente xusto e igualitario, no que non existen privilexios e no que todas as persoas reciben un trato axeitado, mellora o medio natural e tamén evita problemas.

O investigador británico de psicoloxía do traballo Peter Warr e o xornalista británico Guy Clapperton publicaron o libro "The Joy of work" en 2010. Neste libro enumeran os ingredientes fundamentais que facilitan a felicidade laboral nun traballo. O libro fai alusión a moitas publicacións académicas para xustificar esta selección de ingredientes clave.

Son varios os ingredientes necesarios para evitar a insatisfacción laboral (táboa 2.1.1).



Táboa 2.1.1

Recursos vitamínicos organizativos

Recurso da tarefa	Recurso da organización	Recursos sociais
+ Claridade das tarefas e da función laboral.	+ Procesos formativos e carreira profesional.	+ Relacións coa supervisión superior.
+ Autonomía no traballo.	+ Medidas de conciliación.	+ Interaccións entre iguais.
+ Variedade de tarefas.	+ Comunicación saudable.	+ Relacións coa clientela.
+ Información e comentarios sobre o rendemento.	+ Cultura e valores.	+ Clima organizativo.
+ Equidade salarial.	+ Obxectivos organizativos definidos.	+ Valoración social do traballo.
+ Seguridade física no traballo.	+ Estilo de liderado.	+ Oportunidades de contacto social positivo.

Fonte: Modificado de Fontes de felicidade e infelicidade no traballo: unha perspectiva combinada. Peter Warr (Universidade de Sheffield, Reino Unido). Rev. Psicólox. Trab. Organ. vol.29 núm.3 Madrid Dec. 2013 <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>

Unha empresa rica en vitaminas ten unha dieta abundante en todos estes recursos, e iso tradúcese nun persoal conectado co seu traballo, que goza con el e do que sente orgullo, e serve para construír unha rede de persoas conectadas entre si, con sentimento de pertenza, satisfacción e compromiso coa súa organización.

É importante que as empresas lle fagan ver ao persoal empregado o impacto do seu traballo na súa área de negocio correspondente, no seu equipo, nos seus compañeiros e compañeiras, na organización e na sociedade ou contorno próximo da persoa traballadora. As persoas deben sentir que o seu traballo, a súa función

e o seu papel son relevantes para o persoal da organización, para a propia organización, para a clientela e para a comunidade na que interveñen. Isto contribúe a darlle un valor social ao traballo, algo que vai moito máis alá do valor económico e que xera un sentimento de dignidade, que lle dá sentido ao traballo diario e mesmo á propia vida da persoa traballadora. Ademais, as organizacións deben proporcionarlle ao persoal instrumentos para que poida medir obxectivamente os resultados do seu traballo e ver como pode contribuír aos seus logros, se non, as persoas desconectaranse dos obxectivos e desvincularanse emocionalmente da organización.

2.2

Benestar físico



Actividade física

O mellor exercicio é o que aumenta o ritmo cardíaco e move os grandes grupos musculares como nadar, andar en bicicleta, correr ou bailar. Fai unha actividade que che guste, e mellor se é cun compañeiro ou compañeira, cun familiar ou amigo, ou en grupo. Podes escoitar música mentres realizas unha actividade física e gozar da paisaxe se a fas ao aire libre.

Ser persoas activas axúdanos a manternos áxiles fisicamente, mellora o benestar mental e social, a función cognitiva, axuda a gozar dunha boa calidade de vida, a manter un peso adecuado e reduce o risco de padecer algunhas das enfermidades crónicas máis frecuentes como a diabetes tipo 2, enfermidades cardiovasculares, hipertensión arterial, hipercolesterolemia ou cancro de mama ou colon, mellorando a evolución dalgunhas delas (diabetes, hipertensión e hipercolesterolemia).

Este cuestionario permitirá saber dun xeito sinxelo se se cumpre coas recomendacións de actividade física para a saúde. Dependendo das respostas, ofreceranse unhas pautas xerais. Lembra adaptar a actividade física ao teu estado de saúde e ás túas capacidades: mantente activo ou activa na medida do posible e de forma progresiva.

A nivel persoal, os beneficios están ligados a unha diminución do risco de padecer enfermidades cardiovasculares, metabólicas, osteoarticulares e certos tipos de cancro, así como a un aumento da autoestima e a unha mellora do estado de ánimo. Pequenos cambios na rutina diaria, como conseguir un equilibrio entre a enerxía queimada (actividade física) e as calorías consumidas (alimentación saudable), poden ter grandes beneficios para a nosa saúde, como o control do peso, unha mellor imaxe

corporal, o fortalecemento dos ósos e articulacións etc.

Cada vez son máis as empresas que nos ofrecen traballos sedentarios aínda que está demostrada a relación entre o sedentarismo e a incidencia de enfermidades crónicas como obesidade, diabetes, dislipemia, hipertensión arterial, enfermidades cardiovasculares ou respiratorias. O impacto negativo da inactividade física tamén se observa na osteoporose e na artrose.

As recentes enquisas de saúde revelan unha alta porcentaxe de sedentarismo na nosa sociedade, converténdose xa nunha "epidemia".

Recoméndase unha actividade aeróbica de 60 minutos ao día para mellorar o benestar, o que repercute positivamente na confianza, o estado de ánimo, a imaxe corporal e a satisfacción dos individuos.

Na sociedade actual, e como consecuencia da industrialización e do crecente desenvolvemento tecnolóxico, cambiamos o noso estilo de vida cara a un modelo máis sedentario; pasamos moitas horas sentados tanto no traballo como no tempo de lecer, empregando o ordenador, vendo a televisión, lendo ou xogando a videoxogos etc. Tamén como consecuencia dunha sociedade máis globalizada, facemos cada vez máis viaxes nas que permanecemos sentados moitas horas seguidas, e tamén empregamos cada vez máis o coche e outros medios de transporte, mesmo para desprazamentos curtos.

A promoción da saúde actúa nas empresas modificando hábitos individuais, favorecendo o uso das escaleiras, o transporte colectivo combinado co paseo, as actividades lúdicas e deportivas grupais, a asignación de espazos específicos para a práctica deportiva, descansos para exercicios de estiramento e tonificación etc.

A práctica do exercicio debe ser unha actividade relaxante que nos axude a sentirnos mellor e a experimentar emocións positivas como alegría ou optimismo. Tamén hai que ter en conta que tan importante ou mesmo máis importante ca o exercicio ou a alimentación é o descanso. Por iso, se programar ir o ximnasio dúas ou tres veces por semana resulta moi difícil de integrar na nosa vida diaria, non hai que desanimarse.

Amosamos a continuación algunhas pautas que nos axudarán a conseguilo se non temos tempo para acudir a instalacións deportivas ou practicar calquera outro exercicio:

- 1** Aproveita a menor oportunidade para facer exercicio, tanto con bicicleta, con patíns ou camiñando.
- 2** Tenta aparcar un pouco máis lonxe se viaxas en coche.
- 3** Se vas en transporte público, baixa antes ou despois da parada ou camiña ata a seguinte, tanto na ida como na volta.
- 4** Esquece os ascensores e as escaleiras mecánicas. Mellor sube a pé.
- 5** Realiza todas as viaxes posibles a pé, xa sexa para facer a compra, saír cear etc.
- 6** Fai algún tipo de exercicio na casa, por exemplo bicicleta estática.
- 7** Goza da natureza todo o que poidas e aproveita para camiñar, estar en contacto coa natureza e respirar aire puro. As fins de semana son ideais para saír ao campo e practicar actividades.
- 8** Fai exercicios como correr, ten a enorme vantaxe de non depender dos demais nin de dispoñer dun equipamento excesivo. Dedicar 10 ou 15 minutos varias veces á semana, é unha excelente forma de introducir este hábito. Aínda que poida parecer pouco tempo, se se practica case a diario, é unha alternativa perfecta a non facer nada.
- 9** Non cometas o erro de excederte só un día á semana ou cada quince días. O exercicio intenso practicado de forma illada, sen unha preparación física adecuada, pode provocar lesións e outras consecuencias negativas para a saúde.

**Na empresa
abondan simples
accións diarias:**

- 1 Subir polas escaleiras en lugar de usar o ascensor.
- 2 Aparcar o coche un pouco máis lonxe.
- 3 Baixar unha parada antes, se imos en transporte público.
- 4 Pasear durante o descanso do mediodía.
- 5 Facer reunións de *stand-up* ou outras actividades como falar por teléfono ou clasificar documentos.
- 6 Facer estiramientos e participar en torneos ou actividades deportivas organizadas polos compañeiros e compañeiras ou no traballo.

**Beneficios
do exercicio
físico**

- 1 Mellora os síntomas da depresión e o benestar xeral ao liberar endorfinas, proteínas con propiedades sedantes e analxésicas que reducen a tensión emocional, o estrés e a ansiedade.
- 2 Mellora a función cardiovascular e a capacidade pulmonar.
- 3 Aumenta a absorción de calcio, fortalece os ósos e prevén a descalcificación e a osteoporose.
- 4 Mellora a circulación sanguínea e, polo tanto, reduce a presión arterial.
- 5 Reduce os niveis do colesterol "malo", o que aparece como LDL nas análises, e aumenta os do "bo", o HDL.
- 6 Aumenta a resistencia física reducindo a fatiga e o cansazo provocados pola realización das nosas actividades diarias.
- 7 Mellora a calidade do sono.
- 8 Aumenta a autoestima.

A nivel físico

- 1 Axuda a regular o peso corporal.
- 2 Mellora o ton muscular.
- 3 Aumenta a capacidade pulmonar.
- 4 Diminúe o risco de padecer enfermidades cardiovasculares.
- 5 Aumenta a capacidade do sistema inmunitario.

A nivel psicológico

- 1 Reduce o estrés e a ansiedade.
- 2 Mellora o estado de ánimo.
- 3 Mellora o sono.

Es unha persoa activa ou sedentaria?

Descúbreo nesta ligazón!



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

E se pensas que o día só ten 23 horas e media e dedicas 30 minutos a facer exercicio físico? Aquí tes algúns vídeos sinxelos con exemplos de exercicios de forza, flexibilidade e equilibrio para adultos:



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

2.3

Benestar mental e emocional



A saúde mental e a emocional tamén son importantes

Do mesmo xeito que os enfoques máis físicos son fundamentais para a saúde e o benestar, mellorar a saúde psicosocial mediante o fomento do que chamamos resiliencia mental pode ser de moita axuda. Non é obrigatorio para as empresas, pero pode ser beneficioso, especialmente cando as avaliacións de riscos detectaron que o persoal afronta retos esixentes como parte do seu traballo.

A resiliencia é a capacidade dun ser vivo para adaptarse a un axente perturbador ou a un estado ou situación adversa. Noutras palabras, somos resilientes se temos a capacidade per-

soal para encarar eventos adversos e recuperar unha vida normal, mesmo ante unha forte presión para facer outra cousa ou non rematala.

As persoas resilientes adoitan definirse como posuidoras de diferentes características, tales como: autoconfianza, flexibilidade, boa xestión do tempo, boa capacidade de resolución de problemas, bo control emocional ou boa adaptación aos cambios etc.

A continuación, resúmense os principais factores de éxito na promoción da saúde mental e emocional e como fomentalos.



Factores de éxito na promoción da saúde mental e emocional

Unha vez realizado o diagnóstico da situación, deberán realizarse actuacións concretas:

Planificar e desenvolver estratexias a medio e longo prazo.

- Establecer obxectivos e poboación destinataria.
- Proporcionar recursos económicos e profesionais.
- Valorar a intervención.

Promover procesos de participación activa e definir quen fai que.

- Información e formación.
- Implicar líderes e referentes clave.
- Mecanismo de participación.



Establecer obxectivos e poboación destinataria

É fundamental unha folla de ruta realista, xa que calquera intervención implica tempo e enerxía dentro da organización, polo que é importante establecer secuencias relacionadas cos obxectivos, obter os recursos necesarios e evitar ter demasiada ambición ou que sexan excesivamente xerais.

Deben definirse algúns **obxectivos "SMART"** (específicos, medibles, alcanzables, relevantes e oportunos) coherentes cos resultados obtidos na avaliación de riscos. Canto menos específicos sexan os obxectivos, máis difícil será a súa posterior avaliación.

Ademais, determinarase a poboación destinataria, incorporando a perspectiva de idade e xénero. Poden existir intervencións "ad hoc", aplicadas en colectivos que foron identificados como prioritarios tras o diagnóstico da situación. Recoméndase acordar co persoal cal vai ser o grupo destinatario e que non sexa unha decisión unilateral da dirección.

Traballar cun grupo máis reducido ten vantaxes: permite realizar un seguimento estreito da intervención e tamén permite visualizar os resultados, o que constitúe un elemento de reforzo con vistas a estender a experiencia ao resto da organización.



Proporcionar recursos económicos e profesionais

Os principais recursos necesarios nunha intervención psicosocial son humanos e temporais, xa que ambos están ligados á participación dos distintos colectivos da organización. Por suposto, tamén hai que contar con recursos económicos, sobre os que paga a pena reflexionar e planificar de forma plurianual.



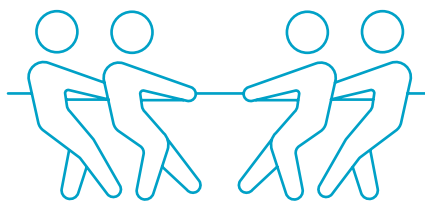
Valorar a intervención

A avaliación debe formar parte da planificación da intervención desde o inicio (avaliación do proceso). Só así poderemos valorar o proceso sobre a marcha e ter capacidade para adoptar axustes e correccións. En canto á avaliación dos resultados e da eficacia das medidas adoptadas, debe realizarse non só a curto prazo senón tamén a medio e longo prazo, xa que a sustentabilidade dos programas no tempo é un dos aspectos fundamentais.



Informar e formar

A participación activa implica que o persoal poida facilitar datos, facer propostas, ser consultado e escoitado. De nada serve realizar unha ampla campaña informativa se non vai acompañada das ferramentas para a discusión e deseño das medidas, para a súa implantación e seguimento. Por iso, calquera empresa que realmente queira actuar no ámbito psicosocial debe garantir a participación activa das persoas.



Definición de roles e responsabilidade. Quen fai que?

Ademais da calidade da participación, o outro elemento importante a ter en conta son os axentes que se ven afectados e o papel que debe asumir cada un deles. As persoas traballadoras e as que as representan, integrantes da dirección, de recursos humanos e dos servizos de seguridade e saúde laboral, son actores relevantes nos programas de acción en materia de saúde mental e emocional. É evidente que a alta dirección debe ser a máis convencida e implicada, e non abonda coa sinatura dunha póliza da empresa nin con distribuír unha carta a todo o persoal solicitando a súa colaboración na aplicación dun cuestionario.

Mecanismos de participación

Os mecanismos de participación son un pilar fundamental e poden ser permanentes, por exemplo un Comité de Saúde e Benestar dentro dun Comité de Seguridade e Saúde (CSS) máis amplo no que tamén participen outros axentes clave para a intervención. Con todo, recoméndase diferencialo dos órganos de debate e participación existentes, como o propio CSS, que teñen competencias e funcionamentos diferentes que non deben confundirse, aínda que compartan algún dos seus membros.



Exemplos de temas a incluír no plan de promoción do benestar mental e emocional

- Fomento de hábitos saudables no traballo e na vida fóra do traballo.
- Información sobre os efectos do consumo de alcohol e outras substancias aditivas, pautas de prevención e intervención.
- Conciliación da vida laboral e extralaboral (políticas de conciliación persoal e conciliación organizativa).
- Liderado positivo e xestión saudable de equipos.
- Avaliación e intervención sobre a satisfacción laboral.
- Identificación precoz de posibles problemas emocionais, a súa xestión e a identificación de riscos para a saúde mental no traballo.
 - Dirixido a persoas traballadoras.
 - Dirixido a persoas que supervisan.
 - Plans organizativos.
- Regreso ao traballo tras unha baixa prolongada por enfermidade.
- Contratación e apoio o persoal con trastornos mentais.
- Non estigmatización e promoción da diversidade na organización.
- Xestión, control e recuperación do estrés laboral.
- Condutas prosociais no lugar de traballo e na comunidade (asertividade e habilidades sociais, voluntariado, códigos de conduta etc.).
- Saúde mental mediante plans específicos de intervención: apoio psicolóxico (presencial ou en liña).
- Tutoría (relación de desenvolvemento persoal na que unha persoa máis experimentada ou coñecedora axuda a unha persoa menos experimentada ou menos coñecedora).

Fonte: Modificado da NTP 1045. Saúde mental: etapas para a súa promoción na empresa. INSST (2015)
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1045w.pdf/b7ba75f7-a2cf-41ee-80c0-2fc0c23c17c?version=1.0&t=1614697883269>

Figura 2.3.1

Principais elementos dun plan de promoción da saúde mental e emocional



Unha vez definidos os obxectivos, débense buscar as estratexias máis efectivas e as accións derivadas para conseguilos. Esta etapa inclúe catro aspectos:

Que facer?

As actuacións, en función do seu obxectivo, diferenciaranse en:

- Actuacións dirixidas o persoal que xa padece trastornos mentais. Por exemplo: plan de acceso ao apoio psicolóxico, plans de reincorporación laboral tras ausencias prolongadas etc.
- Actuacións dirixidas á xestión do estrés e doutros riscos psicosociais (para todo o persoal). Exemplo: formación en identificación precoz de síntomas, control do estrés, pautas de xestión e prevención, relacións interpersoais e habilidades sociais etc.
- Actuacións de promoción de estilos de vida saudables (todo o persoal): fomento de hábitos de alimentación, actividade física, descanso etc., e información sobre os riscos do abuso do alcohol e outras substancias aditivas.
- Actuacións desde a dirección e a organización: reorganización dos postos de traballo, aumento do control e autonomía nas tarefas, actuacións de reforzo do apoio social na organización, promoción de estilos de xestión participativa etc.

Como facelo?

Para cada acción definírase o seguinte:

- A estratexia e metodoloxía a seguir: onde se indicará se se trata de formación, información, intervención, actuacións de xestión etc., e se definirán as características das mesmas.
- Prazos: para cada actuación indicárase o tempo de inicio, desenvolvemento e finalización.
- Recursos humanos: indicando quen será o encargado/a ou os encargados/as de desenvolver cada actuación, quen actúa e en que momento (tanto no que compete aos recursos propios como aos externos).
- Recursos técnicos e materiais: sinalando o material loxístico que vai ser necesario, se se precisa recorrer a el externamente ou non etc.
- Os recursos económicos necesarios: con estimación dos custos de cada actuación.

Cando facelo?

Definírase un calendario xeral de actuación que inclúa as fases de elaboración do plan, a súa difusión, execución das accións de promoción da saúde e avaliación final de resultados.

Remataremos este apartado facendo referencia á autoavaliación do benestar psicolóxico, que non pode substituír aos profesionais; é só unha ferramenta auxiliar.

A autoavaliación do benestar psicolóxico inclúe elementos cognitivos (interpretacións, avaliacións cognitivas, reflexións, pensamentos positivos ou negativos), así como a expe-

riencia subxectiva das reaccións e os estados emocionais que experimentamos na nosa vida cotiá relacionados co equilibrio da nosa existencia, referida a un período recente (afecto positivo ou afecto negativo).

A autoavaliación da calidade de vida inclúe a valoración que cada persoa ten sobre a súa propia vida, a súa capacidade funcional, a súa capacidade para desenvolverse no medio (segundo o seu medio físico, o seu nivel económico, a súa saúde física e psicolóxica ou as súas relacións sociais, as súas aspiracións, os seus logros etc.).

Técnicas de relaxación para reducir a excitación fisiolóxica

A relaxación é unha técnica para reducir a excitación fisiolóxica que demostrou ser eficaz no tratamento de trastornos de ansiedade e doutros trastornos emocionais.

Aínda que a relaxación axuda a reducir a resposta do sistema cognitivo-subxectivo, fisiolóxico e condutista-motor, a súa eficacia está especialmente centrada en diminuír o nivel de activación fisiolóxica. Cómpre ter en conta que isto vai axudar a controlar mellor a actividade cognitiva, a reducir o malestar e a facer fronte ás situacións ameazantes en lugar de evitalas.

A ansiedade, como outras emocións especialmente as negativas como a ira, produce activación, é dicir, provoca un aumento da intensidade ou frecuencia de moitas das respostas do noso organismo. A nosa mente traballa máis rápido, polo que nos centramos máis na ameaza ou no problema.

Se a ansiedade produce efectos de activación en diferentes sistemas como o nervioso ou o endócrino, a relaxación ten que conseguir o efecto contrario. En xeral, podemos utilizar tres grandes estratexias que poden axudar a reducir ou a xestionar a excitación fisiolóxica.



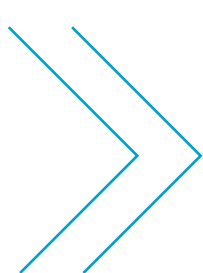
2.4

Benestar familiar e social



A familia é un apoio social básico, non só na infancia senón durante toda a vida. O noso propio benestar tamén está asociado ao benestar familiar, polo que se os nosos seres queridos están ben ofrecemos unha imaxe máis positiva e, pola contra, sentímonos máis negativos cando sufrimos, por exemplo, grandes perdas.

Vivir en parella tamén está relacionado co benestar emocional. Está demostrado que existe unha relación directa entre o tempo que compartimos cunha parella ao longo da nosa vida e a esperanza de vida. Daquela:



- A xente que nunca tivo parella vive menos.
- As persoas que a tiveron pero a perderon viven máis cas anteriores.
- As persoas que viviron en parella e non a perderon gozan dunha maior esperanza de vida.

Aínda que esta norma se cumpre cando se analizan os casos de centos de miles de persoas, ten matices se, por exemplo, nos referimos a parellas cuxa relación non é satisfactoria pero que, con todo, manteñen a súa convivencia.

A explicación destes datos atopámola no citado apoio social, o apoio mutuo que se prestan ambas as partes da parella xera maior entendemento, maior benestar e, polo tanto, unha maior esperanza de vida. A falta de apoio social ou un apoio social disfuncional está asociado á deterioración da saúde e, daquela, pode incidir na esperanza de vida. Ambas as situacións tamén afectan de xeito sensiblemente distinto segundo sexan homes ou mulleres.

Cando se fala de saúde familiar, os límites van moito máis alá da saúde física e psicolóxica individual dos integrantes da familia. Para conseguir este estado de benestar tamén é necesario acadar condicións óptimas noutros aspectos, como o vínculo afectivo entre os integrantes da familia ou o tempo que se goza con ela. Así, tendo en conta o papel das empresas como actores fundamentais na atención integral da saúde dos seus equipos de traballo, é moi importante que a saúde familiar se trate desde o ámbito laboral, entendendo que os compoñentes dunha empresa, ademais das responsabilidades inherentes á súa función laboral, tamén asumen diferentes tipos de responsabilidades familiares.

Crear unha rede de apoio sólida dentro da empresa é un dos piares fundamentais para garantir un bo ambiente de traballo, ademais dun elemento esencial para favorecer a colaboración entre compañeiras e compañeiros, unha actitude positiva no traballo, a mellora da comunicación entre as persoas empregadas e os equipos e o clima necesario para que xurdan ideas creativas e innovadoras.

Algunhas das accións promovidas por coñecidas pemes da Rede Española de Empresas Sau-

dables recollen que unha das maiores preocupacións do persoal traballador é a saúde das súas familias. Por iso, ofrecer este beneficio é unha das mellores apostas para evitar que a súa produtividade laboral se vexa afectada. Outros avances interesantes amosáronse nas políticas de flexibilidade laboral, como a opción ao teletraballo, as reducións de xornada por motivos persoais, a flexibilidade na elección do horario, a xornada intensiva os venres e no verán, a xornada continuada para o coidado dos fillos, a mellora dos períodos de maternidade, paternidade ou as horas de lactación, a flexibilidade nos períodos nos que coller as vacacións ou un día libre polo aniversario.

Ofrecer servizos de apoio para o persoal que o precise, como garderías ou organizacións especializadas na atención a persoas dependentes. Tamén pode ser moi útil proporcionar información sobre a dispoñibilidade destes servizos preto da empresa.

Organizar actividades ou encontros especiais coas familias do persoal (presencial ou online), para estreitar os vínculos con elas e demostrarlles a importancia que a empresa lle dá á conciliación da vida persoal e laboral.

Fomentar este ámbito da saúde holística traducirase nunha maior produtividade e nun escenario máis favorable para o desenvolvemento profesional das persoas traballadoras e da empresa no seu conxunto, algo fundamental para unha peme en proceso de expansión, onde a unidade como equipo é o principal motor para medrar.

Pero non só precisamos do apoio social da nosa familia directa, da nosa parella ou da súa familia. Aínda que estes son a nosa principal fonte de apoio, somos seres sociais e, polo tanto, necesitamos amizades íntimas coas que compartir as nosas alegrías e as nosas penas máis persoais, amigos e amigas coas que compartir actividades sociais ou de lecer, e mesmo

colegas con quen vivir e ter unha comunicación fluída para mellorar a nosa adaptación e acadar obxectivos conxuntos. Cando temos unha boa rede social estamos máis protexidos contra a depresión que as persoas que se encerran, deixan de saír da casa, de traballar ou de ter algunha actividade social, aínda que teñan cubertas as súas necesidades básicas.

Se queremos mellorar a nosa saúde e o noso benestar, un factor no que hai que traballar se non funciona ben é a rexeneración da nosa rede social. Esta rexeneración conséguese promovendo diferentes actividades e iniciativas como o reencontro coas persoas ás que lles perderamos a pista, a participación en activi-

dades sociais e formativas ás que poidamos ter acceso e o uso das redes sociais, sempre con prudencia, para manter o contacto presencial coa xente que nos rodea.

A comunidade é un escenario que ten un papel crucial no desenvolvemento persoal e familiar. É un ámbito de interese para a intervención desde o traballo social, non só como espazo de acción senón como medio de canalización de todas as intervencións, creando unha comunidade para o ben común. As influencias ecolóxicas e ambientais son unha importante canle a través da cal se crea e modifica a vida social e que leva a cambios nas nosas formas de entender o contexto e os procesos de socialización.



Para máis información podes consultar:

**Guía de vida saudable da
Fundación MAPFRE**

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

2.5

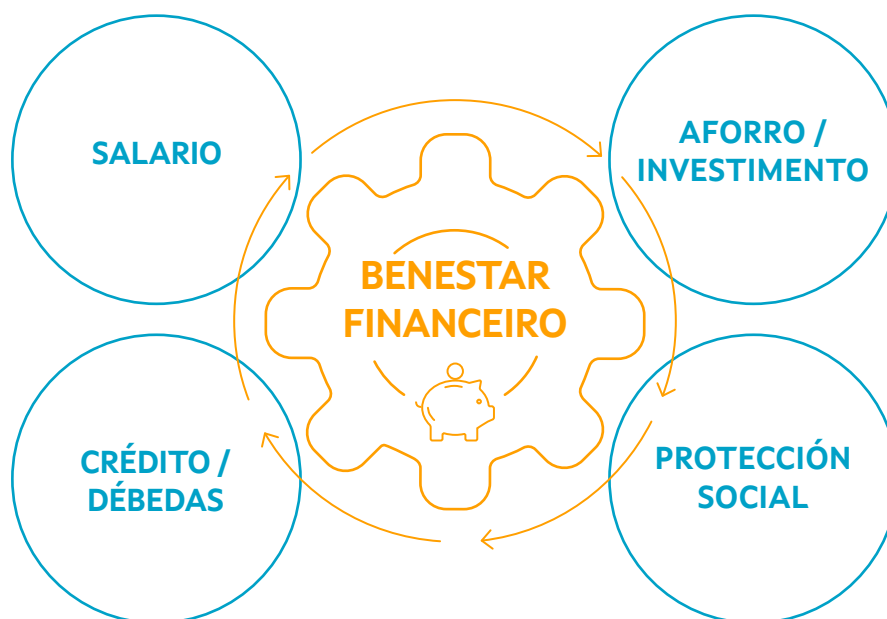
Benestar financeiro



As claves para construír riqueza son:

- O resultado dunha ética empresarial sólida e sostida.
- Uns hábitos consistentes de aforro a longo prazo.
- A autodisciplina continua de gastar menos do que se gaña cada mes e investir o sobro.

A imaxe representa a engrenaxe do benestar financeiro. As partes están interrelacionadas e cada elemento concirne ao benestar financeiro global dunha persoa ou da familia. Así, un problema nunha área ten implicacións para as outras, creando potencialmente unha espiral negativa e problemas financeiros.



Por outra banda, mellorar calquera elemento pode crear un ciclo positivo. Por exemplo, reducir ou eliminar unha débeda require un sacrificio, pero cando se logra e xa non é necesario pagar a mensualidade correspondente, a renda dispoñible aumenta e haberá menos presión orzamentaria, máis posibilidades de aforro/investimento e máis seguridade financeira.

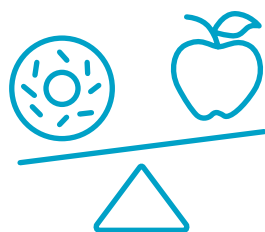
É un mito dicir que mercar axuda a contrarrestar o mal humor. É preferible investir en experiencias como vacacións ou saídas con amigos ou familiares, xa que eses momentos quedan na memoria e son fonte de benestar. Non pode haber saúde e benestar se non hai equilibrio entre ingresos e gastos.

Cada vez son máis as empresas que incorporan na súa xestión o asesoramento financeiro ao persoal: aquí o obxectivo non é conceder préstamos senón realizar unha avaliación integral

do risco, acompañada dun asesoramento constante para que acabe mellorando a súa saúde financeira e, sobre todo, non prexudicándoa.

Un programa de benestar financeiro podería integrar non só obradoiros de información financeira senón tamén ferramentas que melloren a saúde emocional para xestionar as finanzas do persoal. Aquí é importante o desenvolvemento de habilidades no control das finanzas propias. Desenvolver habilidades non implica unicamente unha charla sinxela, senón unha formación ben deseñada, estruturada e interrelacionada con outros piares do benestar (mental e emocional, familiar e social etc.).

O asesoramento pode ser telefónico, electrónico ou presencial, a través de persoas asesoras especializadas que axudarán a persoas empregadas e colaboradoras na xestión das súas finanzas persoais, proporcionando opcións a medio e longo prazo.



3

Elementos clave no éxito dun plan de promoción da saúde e do benestar laboral nas pemes

Existe a crenza entre gran parte do empresariado de que o programa de empresa saudable só se pode aplicar nas grandes empresas que dispoñan de recursos humanos e económicos para poder desenvolver este modelo de organizacións saudables.



É posible aplicar este plan de saúde e benestar nas pemes?

Non hai dúbida de que a resposta é si! Nunha empresa saudable non importa o tamaño nin o sector de actividade, **o que importa é que a empresa promova a saúde, xerando ambientes de traballo seguros, saudables e sostibles.**

Como pode unha peme ser un medio de promoción da saúde?

Partimos de que cumpre ou debe cumprir coa normativa de PRL, que xa conta cun Sistema de Xestión da Prevención consolidado. Son moitas as actuacións que se deben analizar e planificar posteriormente para valorar os seus

resultados e a súa eficacia mediante metodoloxías sinxelas, como o ciclo de mellora continua (PDCA) que se poden realizar. Para iso é importante establecer o escenario da empresa, a poboación activa coa que conta e a súa caracterización (sexo, idade, riscos asociados aos postos de traballo, forma de traballar, responsabilidades familiares, medio natural e accesibilidade). Establecer este escenario nunha peme é relativamente sinxelo (precisamente polo seu tamaño e polo bo coñecemento do seu persoal), e é importante centrar ben as accións que se pretenden desenvolver. Algunhas delas poden ser:



Inicio de campañas sanitarias

Pódense desenvolver diferentes campañas sanitarias nun ou en varios períodos. Para ilustrar isto podemos citar as campañas de vacinación contra a gripe ou a COVID-19. A gripe, por exemplo, ten un custo comercial anual de 1.250 millóns de euros. Unha vacina rolda os 8 €, un custo moi pequeno se temos en conta que un adulto pode estar de baixa durante 3 ou 4 días de media ao ano. Outras campañas de interese poden ser contra o tabaquismo, o sedentarismo, o risco cardiovascular etc.

Ademais das campañas sanitarias, poderase contemplar a incorporación de determinadas probas analíticas ou diagnósticas para a detección precoz de enfermidades nos exames de saúde (marcadores tumorais etc.), aínda que esta é unha cuestión que debe ser tratada necesariamente na unidade de saúde laboral do Servizo de Prevención do centro.



Fomento e práctica de hábitos saudables

Neste capítulo incluíriamos hábitos como a dieta ou o exercicio físico. Por exemplo, hai unha máquina expendedora na empresa ou no edificio? Esa máquina ofrece algunha opción de alimentación saudable (froitas, ensaladas)? Por que non promover actividades físicas entre o persoal empregado (partidos de fútbol ou calquera outro deporte, rutas para camiñar, participar en carreiras populares...)? O patrocinio destas actividades, ademais de fomentar a actividade física, fomenta a cohesión do grupo e a imaxe da empresa. Por que non facer un programa de exercicios no traballo? Nalgúns traballos é máis que recomendable previr lesións musculoesqueléticas, lesións nas costas etc.



Implantación de plans de seguridade viaria

Un terzo dos accidentes de traballo prodúcense ao ir ou vir do traballo. A mobilidade da nosa poboación activa é un aspecto a ter en conta polo elevado custo que supón, tanto económico como humano. Por que non promover, sempre que sexa posible, o transporte público, o transporte colectivo ou o transporte saudable e sostible como a bicicleta (a empresa pode facilitar aparcadoiro para este transporte). A xestión da seguridade viaria na empresa, ademais de ser legalmente obrigatoria, ten grandes beneficios tanto para a propia empresa como para o persoal, a sociedade en xeral e o medio natural.



Implantación de políticas e programas que faciliten a conciliación laboral e familiar

É posible e necesario implantar na empresa políticas e programas que faciliten esta conciliación precisamente pola redución que contribúe aos niveis de estrés do seu persoal, a redución do absentismo, o aumento da produtividade e o benestar das persoas traballadoras. E iso pódese facer flexibilizando os horarios de entrada e saída, racionalizando os horarios, promovendo o teletraballo e traballando por obxectivos etc.

Moitas destas accións teñen unha relación custo-implementación accesible para as pemes, polo que moitas veces non se trata de “cartos”. O maior problema ao que se enfrontan é precisamente a falta de medios persoais para desenvolver estas accións. Por iso, é moi importante que contén coa dinamización e a axuda que pode achegar a súa modalidade organizativa en PRL, que en case o 75% das pemes é o convenio cun Servizo de Prevención Externo (SPA). Estas entidades poden e deben ser as promotoras de ambientes laborais saudables e xeradoras de saúde.

En todo caso, é fundamental o compromiso, o apoio e o liderado destas actuacións por parte da dirección da empresa, que existan canles de participación e comunicación e que haxa unha clara vontade de facer do lugar de traballo un lugar seguro e saudable.

Por último, e como vía para iniciar as pemes e os servizos de prevención en contornos laborais saudables, remitimos ao portal temático do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde Laboral (INSST), no que se poden atopar boas

prácticas relacionadas coa promoción da saúde no traballo implantadas en empresas, entre elas varias pemes, e se pode acceder a métodos de implantación de programas de promoción da saúde, unha caixa de ferramentas, publicacións etc¹.

Nesta guía de Claves ISSGA. Saúde integral e benestar laboral na peme, poderás comprobar que se pode implementar un programa de empresa saudable sen grandes esforzos. Calquera organización, de calquera actividade e tamaño, pode facelo. Trátase de adaptarnos ás nosas posibilidades e á nosa dimensión, pero sempre partindo duns obxectivos claros e realistas desde os cales construiremos o modelo que mellor se adapte ás nosas necesidades.

Consideremos unha empresa conserveira cun cadro de persoal de 25 persoas dedicadas ao envasado, que pasan o 90% da súa xornada de traballo de pé ou sentados. Se nos preocupa o nivel de absentismo, podemos promover un programa de rutinas de exercicios no traballo, descansos activos cun monitor físico ou contratar servizos de psicoloxía que axuden a reducir os niveis de estrés.

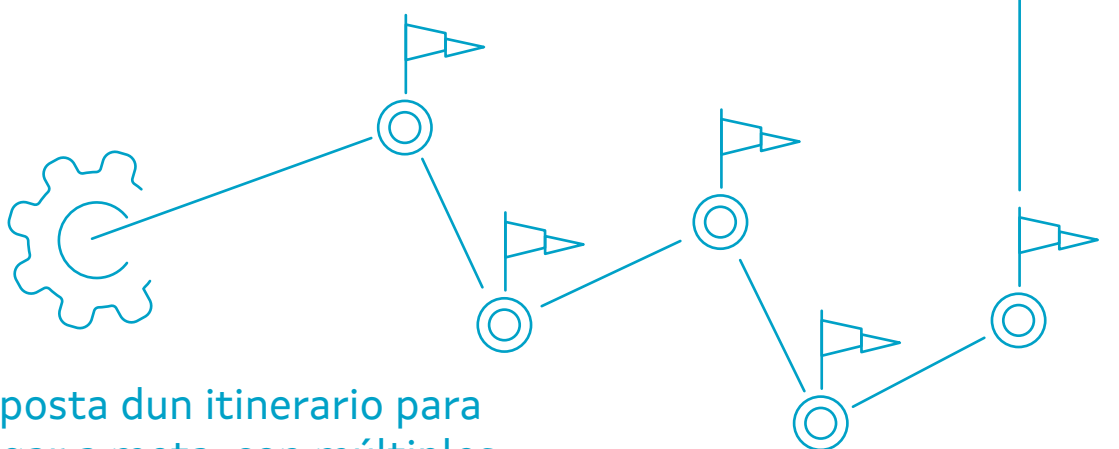
Pensemos agora nunha pequena empresa de transporte con moitas horas de baixa ao ano por accidentes de tráfico. Neste caso, podemos elaborar un plan de seguridade viaria que favoreza tamén o sono reparador, a alimentación saudable e o exercicio físico para reducir a fatiga.

Aínda que é certo que se ben os exemplos que atopamos agora son de grandes organizacións, cada vez é máis fácil atopar pemes que estean asumindo e adaptando o plan ás súas propias características e dimensións sectoriais.

¹ Portal INSST de Promoción da Saúde Laboral <https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud>

Deseño e desenvolvemento dun programa de empresa saudable adaptado ás pemes

Nas próximas páxinas seguiremos unha folla de ruta sinxela e práctica para que as empresas que queiran iniciar un programa activo desde a perspectiva dunha empresa saudable poidan facelo, transformándose, dun xeito moi sinxelo, nunha empresa sa.



Proposta dun itinerario para chegar a meta, con múltiples etapas no noso percorrido.

A xestión da saúde integral das persoas empregadas converteuse nun elemento clave na estratexia de xestión de persoas de calquera empresa, independentemente do seu tamaño. Agora é máis importante ca nunca que as persoas e os líderes dos equipos reflexionen sobre o que significa coidar integralmente a súa forza de traballo.

Falar de saúde integral, como vimos no apartado 2, supón ter en conta todo o que conforma o mundo das persoas empregadas: a familia e as amizades, a conciliación da vida laboral e familiar, a saúde económica e, polo tanto, non só o acceso á atención médica. Todos estes aspectos están interconectados e poden influír na forma na que a xente pensa e sente en cada momento. Por iso, é fundamental que as organizacións sexan conscientes de que a vida

do seu persoal é complexa, e que problemas como o estrés poden afectar á súa resiliencia, exercendo un efecto dominó noutros ámbitos do seu día a día.

Ademais, é importante ter en conta que o ámbito laboral é un dos espazos nos que as persoas pasan boa parte da súa xornada, xa sexa de forma presencial ou a distancia. Isto é especialmente relevante no caso das pemes, que en España representan o 99,8% das empresas e supoñen algo máis do 62% do Valor Engadido Bruto (VAB) e o 66% do emprego total das empresas. Por iso, as pequenas e medianas empresas xogan un papel fundamental na atención integral da saúde do seu persoal empregado, situándose nunha posición privilegiada á hora de intervir positivamente neste ámbito.

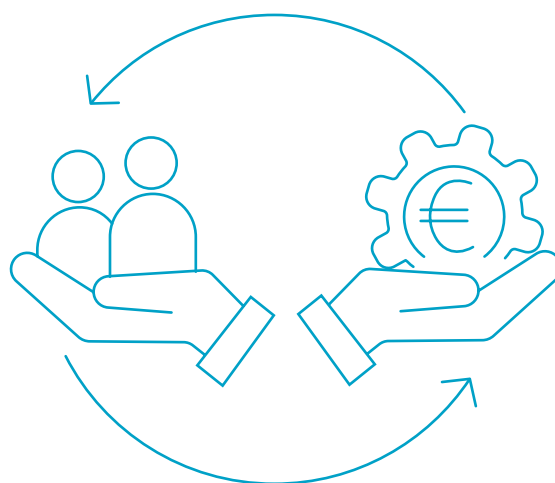
Os beneficios de apostar pola saúde xeral da forza de traballo son moitos. Máis aló de que a implantación deste tipo de programas se converteu nun elemento clave para construír unha sólida cultura corporativa e nun factor determinante para a captación e retención de talento, é tamén unha ferramenta moi eficaz para gañar competitividade e conseguir altos rendementos económicos, grazas á posibilidade de aumentar a produtividade da forza de traballo. Isto débese á estreita relación entre benestar, compromiso e motivación: as persoas empregadas que se senten felices e satisfeitas tamén están máis motivadas, aumentando a súa capacidade para afrontar os retos profesionais con máis enerxía e confianza. Isto tradúcese nun persoal máis implicado, máis comprometido e, en consecuencia, máis produtivo.

Polo tanto, apostar pola saúde xeral da man de obra é un enorme estímulo que favorece e fortalece o éxito das pemes. Por iso, a posta en marcha deste tipo de programas debe considerarse sempre un investimento e non un gasto.

Neste sentido, aínda que este tipo de intervencións requiren de determinados recursos da empresa, sexan económicos, materiais ou humanos, non hai que perder de vista que o investimento en saúde e benestar é o motor do desenvolvemento sostible: contribúe a obter mellores resultados a curto prazo ao tempo que garante un negocio escalable a longo prazo. É dicir, cun investimento limitado é posible obter grandes beneficios económicos.

A clave para acadar este obxectivo é adaptar o plan ás necesidades específicas de cada organización e ás necesidades do persoal empregado, o que non é máis que poñer a disposición os recursos onde realmente sexan necesarios. E é aí onde as pemes poden gozar dunha gran vantaxe competitiva, grazas á súa estrutura e tamaño.

Esta Guía nace co obxectivo de apoiar as pemes para que poidan acadar o éxito garantindo a saúde e o benestar do seu activo máis importante, que son as persoas. Coñecer en profundidade as necesidades dos empregados e das empregadas permítelle á empresa poñer en marcha accións de baixo orzamento pero altamente eficaces e rendibles, dando resposta directa ás necesidades que presenta o cadro de persoal.





Vexamos algúns exemplos de accións económicas fáciles de implementar e que demostraron ser moi eficaces:

- Fomentar a loita contra o sedentarismo premiando o persoal por acadar determinados obxectivos saudables como dar 10.000 pasos ao día, usar sempre as escaleiras ou entregar vales de ximnasio.
- Crear unha plataforma corporativa de benestar que inclúa materiais informativos, probas de saúde ou recursos de interese como receitas saudables ou mesas de exercicios para facer na casa ou ao aire libre.
- Animar o persoal a consumir alimentos saudables, ofrecendo comidas ou froitas no comedor ou na cafetería, instalando dispensadores de auga, realizando un concurso para elaborar un receitairo con pratos beneficiosos para a saúde e fáciles de cociñar etc.
- Crear ou utilizar contidos de interese como guías, vídeos, podcasts, infografías etc., con pautas de hábitos de saúde. **Moitos destes materiais están dispoñibles, e son de acceso gratuito, en institucións como o Instituto Nacional de Seguridade e Saúde Laboral (INSST)².**
- Ofrecer información práctica para previr doenzas provocadas polo uso prolongado do ordenador abordando a adopción de posturas ergonómicas, a realización de exercicios visuais que calmen a fixación continua da vista no monitor ou facendo estiramientos regulares etc.
- Poñer en marcha obradoiros para mellorar a calidade do sono. A pandemia da COVID-19 prexudicou a calidade do sono de moitas persoas, polo que calquera intervención para inculcar bos hábitos de descanso será ben recibida.
- O estrés no lugar de traballo é un factor de risco para a saúde das persoas traballadoras. Ofrecer obradoiros específicos sobre a xestión do estrés limitará significativamente o seu impacto na saúde xeral do cadro de persoal.

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

3.1

Xestión do estrés



Que é o estrés?

O estrés consiste en non poder facerlle fronte a unha determinada situación. As persoas experimentan estrés laboral cando perciben que existe un desequilibrio entre as esixencias ás que están sometidas polo seu traballo e os recursos físicos e mentais dos que dispoñen para encarar as demandas da empresa. Cómpre dispoñer de recursos para facerlle fronte ao estrés laboral, e estes recursos poden ser algo tan sinxelo como ter tempo suficiente para realizar todo o traballo que se require ou ter as habilidades emocionais e cognitivas necesarias para desenvolver determinadas tarefas. Aínda que o estrés é unha manifestación psicolóxica, tamén dana a saúde física das persoas.

O estrés prodúcese cando se teñen dificultades para afrontar unha determinada situación. Contra o que se pode pensar, o estrés non é excitación, aínda que as situacións que provocan a

excitación poden xerar tamén estrés. O estrés tampouco é presión, aínda que as esixencias ás que algunhas persoas están sometidas no lugar de traballo poden causar estrés.

Experimentamos estrés laboral cando sentimos que existe un desequilibrio entre as demandas ou presións ás que se nos someten e os recursos dos que dispoñemos para encarar esas demandas.

O estrés pode enfermarnos

Aínda que o estrés non é unha enfermidade, pode enfermarnos cambiando a forma de traballar do noso corpo. Nalgunhas persoas, estes cambios poden debilitar os mecanismos de defensa do corpo. Isto fai que sexamos máis propensos a infeccións ou outras enfermidades, ou simplemente que nos sintamos esgotados. O estrés pode atrasar a recuperación de enfermidades leves, como a gripe ou outras infeccións virais, e tamén pode retardar a cicatrización das feridas.

O estrés non nos afecta a todos da mesma maneira. Isto forma parte da variabilidade natural

e non é infrecuente nin un sinal de “debilidade”. Do mesmo xeito que non culpamos a quen desenvolve asma laboral pola exposición aos alérxenos, tampouco debemos culpar a quen ten dificultades para afrontar as demandas do traballo.

O estrés non sempre está provocado por factores psicosociais asociados ao traballo. Se temos problemas persoais ou familiares é probable que teñamos máis dificultades para encarar o estrés laboral, xa que os problemas non desaparecen cando imos traballar. De novo, esta superposición entre os factores do traballo e da casa non é infrecuente.



Que podemos facer para axudar a empresa e o persoal traballador a xestionar o estrés?

- Reducir os riscos psicosociais no traballo é beneficioso tanto para a empresa como para o persoal traballador. É probable que un enfoque adecuado para reducir estes riscos e xestionar o risco de estrés no traballo implique unha combinación de medidas.
- Como ocorre con todos os outros perigos no lugar de traballo, a redución do estrés debe ser unha prioridade e é unha obriga legal. Con todo, tamén se poden desenvolver unha serie de accións que non son necesarias pero que forman parte das mellores prácticas de xestión. Estas actuacións contribúen a manter un ambiente psicosocial de traballo adecuado, con persoal san e eficiente.

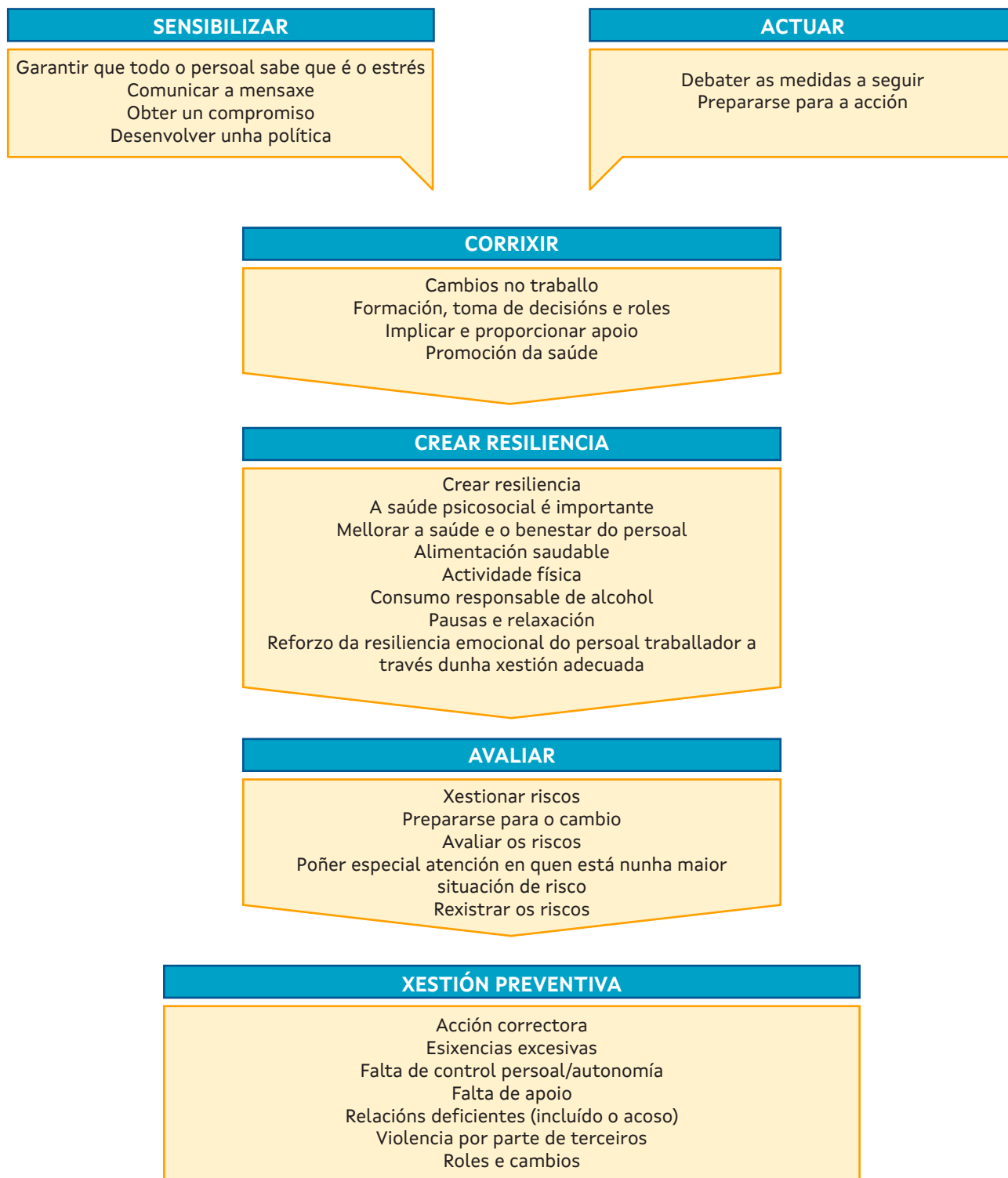
Que
podemos
facer?



A Figura 3.1 resume as diferentes fases dun programa de xestión do estrés:

Figura 3.1

Manexo do estrés



Adaptado de: Guía electrónica de xestión do estrés e dos riscos psicosociais. Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo.
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

Sensibilizar no lugar de traballo

Usa folletos, cursos curtos, pequenas charlas ou simplemente fala co teu persoal para transmitir a mensaxe.

Sexa cal sexa a medida que tomes, debes asegurarte de que todas as persoas saiban:

- Que é o estrés (e que non).
- Causas recoñecidas.
- O posible efecto sobre as persoas traballadoras.

Promover a transparencia. Unha vez que dispoñas dun sistema para informar de calquera dúbida ou preocupación, é importante animar o persoal a que informe das súas dúbidas e preocupacións. Ademais, convén realizar pequenas xuntanzas nas que se combine a formación sobre a xestión do estrés coa obtención de información sobre posibles problemas.

Avaliar

O proceso de xestión dos riscos que conducen a unha situación estresante no lugar de traballo inclúe os mesmos principios e procesos básicos utilizados para todos os demais perigos e riscos no mesmo lugar. Polo tanto, o primeiro paso é identificar os perigos e avaliar o alcance dos riscos que poidan xurdir.

Ademais de implicar o persoal en tarefas de sensibilización e avaliación de riscos, recoméndase involucralo no desenvolvemento de solucións e prioridades de actuación.

Actuar e debater os pasos a seguir

Unha vez elaborada a información sobre os riscos presentes no lugar de traballo, compártea co persoal e analiza os riscos para comprobar, xunto coas persoas empregadas, a natureza e a orixe dos mesmos; isto axudará a establecer prioridades á hora de implantar medidas.

Estas conversas tamén axudarán a desenvolver solucións para a xestión dos ditos riscos e para trazar o camiño a seguir.

A partir destas conversas, desenvolve un plan de acción para a xestión xeral de riscos. A implicación dos traballadores e traballadoras na elaboración do plan de acción fará que todo o persoal teña o mesmo grao de coñecemento do problema. O seguimento e a avaliación do progreso con respecto ao plan de acción axudará a identificar se se avanzou ou se as accións adoptadas foron eficaces.

Non necesitas crear un grupo especial para facelo, só asegúrate de que o tema estea presente nas reunións do equipo ou noutras situacións nas que fales co persoal da túa empresa. Isto tamén pode proporcionar unha oportunidade para considerar a conveniencia de tomar medidas que contribúan a reducir o estrés noutras áreas.

Que podemos facer para axudar a empresa e ao persoal traballador a xestionar o estrés?



Acción preventiva

O empresariado ten a obriga legal de xestionar os riscos relacionados coa seguridade e a saúde do seu persoal. A xestión dos riscos derivados de factores psicosociais forma parte desta obriga. Ter outra perspectiva sobre os factores psicosociais de risco no traballo pode axudarche.

Este plan de acción debe incluír:

- A promoción e a comunicación rápida de calquera problema.
- Unha resposta inmediata.
- O tratamento de calquera problema de forma confidencial coa persoa traballadora e con calquera outra persoa implicada.
- O establecemento de actuacións para afrontar canto antes a orixe do problema.
- A documentación deste plan de acción.
- A documentación, supervisión e modificación dos plans de actuación.



Esixencias excesivas. Falta de control persoal ou de autonomía

Ás veces, o nivel de esixencia é menos importante que permitir que a persoa empregada planifique e organice o seu traballo. Ofrecer esta flexibilidade, en lugar de impoñer un plan, pode marcar a diferenza.

- Algunhas posicións requiren duns procedementos moi estritos e non permiten un gran control persoal sobre como facelo. Por exemplo, un piloto de liña aérea debe seguir procedementos estritos para garantir que o seu traballo se fai correctamente.
- A empresa debe considerar a autonomía da que goza o seu persoal para planificar e organizar o seu traballo. Poden ser flexibles ou só hai unha forma de facer as cousas (a súa maneira)?



Relacións deficientes (incluído o acoso)

- O apoio das xefaturas e dos compañeiros e compañeiras de traballo é só unha parte das complexas relacións que existen nun grupo de persoas. Normalmente non escollemos as persoas coas que traballamos, e deixar de traballar con elas non sempre é unha opción.
- Poden ser motivo de acoso a dignidade dunha persoa, a súa capacidade profesional, a súa vida privada, as súas características físicas, a súa raza, o seu xénero ou a súa orientación sexual; coa finalidade de facer sufrir, humillar, prexudicar ou ameazar a persoa acosada.
- Se unha persoa sente que está sendo acosada, maltratada etc., hai alguén a quen poida acudir para denunciálo e pedir axuda?
- Cando se informa dun conflito, adoita ser mellor tratar de resolvelo canto antes, xa que a situación pode agravarse rapidamente se non se toma ningunha medida.



Conflicto de roles e mala xestión do cambio

- As persoas traballadoras atópanse ás veces en situacións nas que deben dirixir os seus esforzos laborais en máis dunha dirección. Poida que teñan que facer un traballo para unha persoa mentres que outra lles pide que se ocupen dun distinto. Ambos os traballos poden ser importantes, pero é imposible facelos ao tempo, polo que a persoa traballadora non sabe a cal darlle prioridade.
- O máis útil nestes casos é ter claras as "liñas de mando" para que non xurdan este tipo de conflitos.
- Mala xestión do cambio. Ata certo punto, os cambios forman parte da vida diaria. Con todo, se tales cambios se impoñen bruscamente ou se a persoa non sabe que está a suceder, sumado ás presións e as esixencias, acabará por xerar estrés. Informar e, no posible, implicar o persoal nos cambios, axudará a reducir os riscos.



Acción correctora

Tanto se o estrés é causado polo traballo como por factores externos, é importante actuar rapidamente:

- Realiza cambios no tipo de traballo ou reduce a carga laboral. Non a todo o mundo lle resulta doado traballar nun lugar que parece estar en constante evolución, especialmente cando aparecen continuamente novas demandas e diferentes requisitos formativos.
- Asegúrate de que as persoas traballadoras estean debidamente adestradas. A formación pode ser unha forma de axudarlles a adaptarse aos cambios na forma de traballar.
- Implica o teu cadro de persoal nas decisións que lle afectan. Non saber o que sucede pode ser unha fonte importante de incerteza e estrés. Neste caso, convén involucrar as persoas afectadas ou, cando menos, mantelas informadas.
- Aclara as súas funcións e responsabilidades. Ás veces non está suficientemente definido "quen fai que", ou poden xurdir conflitos polas esixencias que se lle fan a unha persoa traballadora que poden aumentar o seu nivel de estrés e provocarlle problemas.
- Implica na prevención, as persoas do traballo que poderían ser parte do problema, especialmente en casos de acoso escolar ou comportamento violento. As relacións interpersoais poden ser difíciles de xestionar e deben ser tratadas co máximo coidado e, de ser necesario, de forma confidencial.
- Promove a saúde. O estrés derivado dos riscos psicosociais no lugar de traballo pode ter moitos efectos diferentes sobre a saúde e o benestar, tanto físico como mental. Unha forma de evitar que estes efectos empeoren é axudar as persoas traballadoras a estar máis saudables. Deste xeito, poderán afrontar mellor os efectos prexudiciais do estrés. As persoas que comen de maneira saudable e fan exercicio regularmente, non fuman e evitan o consumo excesivo de alcohol teñen máis probabilidades de manterse sas e non estar de baixa por enfermidade.



Consulta bibliográfica de institucións de referencia..

CEOE. Manual práctico para pemes saudables. Promoción de actividades saudables no ámbito laboral II.

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

ISS. Guía para a mellora do estrés laboral (actualizado no ano 2021)

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

Organización Mundial da Saúde. Organización do traballo e estrés: estratexias sistemáticas de resolución de problemas para empresarios, directivos e representantes sindicais. 2003.

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

OSHA. Guía electrónica para a xestión do estrés e os riscos psicosociais.

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

OSHA. Informe Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo. Como abordar os problemas psicosociais e reducir o estrés laboral.

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

3.2

Consumo abusivo de tabaco, alcohol e outras drogas



Na sociedade na que vivimos as adiccións son un grave problema, xa que afectan a todos os ámbitos (persoal, familiar, social) e, polo tanto tamén o laboral. Malia a que, por si mesmas, estas adiccións non constitúen un problema laboral, xa que non son intrínsecas a este ámbito e derivan do comportamento individual, está demostrado que producen un impacto importante, polo que cómpre intervir nel.

Este impacto débese a que o consumo de substancias de abuso (alcohol e outras drogas), ademais de supoñer un perigo para a saúde da persoa que as consume, tamén pode ser perigoso para terceiros, sexan persoal traballador ou outras persoas. Unha das súas consecuencias máis directas é que pode aumentar considerablemente o risco de accidentes laborais, especialmente aqueles que requiren maior nivel de atención e destreza. Hai outras situacións nas que o consumo pode ser perigoso, como no caso de posicións críticas para a se-

guridade ou en tarefas que impliquen atención psicomotriz como conducir, manexar maquinaria, manipular produtos inflamables ou explosivos etc.

O enfoque da prevención do consumo de bebidas alcohólicas e outras drogas no ámbito laboral require de estratexias e actuacións específicas nas que sexa necesaria a implicación tanto da dirección da empresa como do persoal e da súa representación, xunto cos servizos de prevención de riscos laborais e, frecuentemente, cos servizos da comunidade.

En definitiva, a finalidade dun programa de prevención do alcoholismo e outras drogas (AOD) é proporcionar beneficios a empresas e persoas traballadoras (táboa 3.2.1):



Táboa 3.2.1

Beneficios dun programa de prevención do alcoholismo e outras drogas (AOD)

EMPRESA

- + Previr accidentes e enfermidades profesionais.
- + Facilitar a detección e a actuación precoz.
- + Reducir os efectos derivados do consumo problemático (absentismo, presentismo etc.).
- + Aumentar a produtividade, a satisfacción e o compromiso laborais.
- + Mellorar o ambiente de traballo.

PERSOAS TRABALLADORAS

- + Informar e formar no marco da educación para a saúde.
- + Aumentar a motivación e a satisfacción persoal.
- + Mellorar as relacións laborais e persoais.
- + Mellorar a saúde.

A gran maioría da poboación activa española (77,5%) declara que o consumo de alcohol ou outras substancias psicoactivas no lugar de traballo é un problema bastante ou moi importante. A sinistralidade laboral e a diminución da produtividade son as principais razóns citadas para considerar o consumo de alcohol

e doutras drogas no ámbito laboral como un problema importante.

Vexamos algúns conceptos anteriores para situar o problema. Existen varias clasificacións de medicamentos (táboa 3.2.2). Tomemos, como exemplo, un deles e os seus efectos sobre a saúde (táboa 3.2.3).



Táboa 3.2.2

Clasificación dos fármacos segundo o seu efecto sobre o sistema nervioso central (SNC)

CLASIFICACIÓN	ACCIÓN/EFECTO	SUBSTANCIAS REPRESENTATIVAS
Depresores do SNC.	Redución da función do SNC.	+ Alcohol. + Opiáceos (heroína, metadona). + Tranquilizantes. + Hipnóticos.
Estimulantes do SNC.	Activar o estado de alerta.	+ Principais estimulantes (cocaína e anfetaminas). + Estimulantes menores (nicotina). + Cafeína, teobromina etc.
Alucinógenos.	Destorcen a función perceptiva do cerebro.	+ LSD. + Derivados do cannabis. + Drogas sintéticas (éxtase).



Táboa 3.2.3

Efectos sobre a saúde do consumo de drogas

SUBSTANCIA	RISCO
Tabaco	+ Cancro de pulmón, cancro de vexiga, bronquite, asma, enfermidades cardiovasculares.
Alcohol	+ Diminución dos reflexos, perda de control, accidentes.
Fármacos hipnosedantes	+ Cambios no comportamento, na memoria, na psicomotricidade. + Concentración deteriorada e, ás veces, perda da razón. + Diminución da apreciación dos estímulos externos. + Sentido de benestar. Sedación. Apatía. + Diminución da tensión.
Cannabis	+ Cambios de humor, alucinacións, alteracións na percepción e na vixilancia, enfermidades psiquiátricas.
Outras drogas e opiáceos	+ Euforia. Desinhibición. + Menos control emocional. + Irritabilidade. Agresividade. + Menos fatiga. + Diminución do sono. + Excitación motora. Axitación.

A prevalencia do consumo de substancias psicoactivas (legais e ilegais) observada na poboación activa é semellante á observada na poboación xeral, xa sexa en porcentaxe ou en perfil de persoas consumidoras. Segundo a Enquisa 2019/2020 sobre o consumo de substancias psicoactivas no ámbito laboral en España¹, o alcohol, o tabaco, os hipnosedantes e o cannabis sitúanse como as drogas máis consumidas, tanto entre a poboación xeral como no ámbito laboral; aínda que, nestes últimos, o alcohol e o tabaco teñen unha maior prevalencia.

Comparando series históricas, a poboación activa presenta un menor consumo de tabaco, cunha estabilización do consumo de alcohol e un aumento de hipnosedantes e drogas ilegais. O 81,2% da poboación activa consumiu alcohol nos últimos 12 meses, sendo a substancia máis

consumida nesta franxa de poboación. O consumo diario (nos últimos 30 días) de bebidas alcohólicas alcanza o 9,6% da poboación activa, continuando así a lixeira tendencia á baixa das medicións pasadas. Por outra banda, o 4,3% cumpre os criterios de posible consumo de alcohol de risco. O tabaco sitúase como a segunda substancia psicoactiva con maior prevalencia de consumo entre a poboación activa. En 2019/2020, o 42,3% desta poboación consumiu nos últimos 12 meses e o 35,6% desta poboación fuma a diario. En canto aos hipnosedantes, os últimos anos caracterizáronse por un aumento do consumo desta substancia (con ou sen receita médica), sendo a terceira substancia psicoactiva máis consumida entre a poboación activa e a única, xunto cos analxésicos opiáceos, que incide en maior medida entre as mulleres.

1_Enquisa 2019/2020 sobre o uso de substancias psicoactivas no ámbito laboral en España, Observatorio Español de Drogas e Adiccións.
https://pnsd.sanidad.gob.es/ca/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/2021_OEDA_InformeLaboral_2019_2020.pdf

O cannabis segue a ser a droga ilegal con maior porcentaxe de consumidores entre a poboación activa. Os datos indican que o 10,9% da poboación activa declara ter consumido cannabis no último ano. Despois do cannabis, a cocaína é a segunda droga ilegal máis consumida, cunha porcentaxe de consumidores, no último ano, do 3,1% entre a poboación activa. Datos que indican un aumento con respecto a 2013. Os niveis de consumo doutras drogas ilegais como o éxtase, as anfetaminas, os alucinógenos, os inhalantes volátiles ou a heroína son inferiores ao 1% da poboación activa.

Os homes, en xeral, teñen maior prevalencia de uso que as mulleres, con excepción dos hipnosedantes. Respecto á idade, os menores de 35 anos parecen ser os maiores consumidores de alcohol, cannabis e cocaína, mentres que nos grupos de idade máis altos existe unha maior prevalencia de consumo diario de alcohol (principalmente entre homes) e hipnosedantes (sobre todo entre as mulleres).

Por sectores de actividade, é no sector da construción no que se rexistra un maior consumo diario de alcohol, tabaco e cocaína. Entre o persoal traballador pertencente aos sectores da agricultura/pesca/gandería/extracción, percíbese maior consumo de hipnosedantes (con receita médica ou sen receita), e sitúase entre os máis elevados en canto a consumo de alcohol a diario. Tamén destaca o sector da hostalería, que se atopa entre as catro áreas de actividade con maior proporción de consumidores de todas as drogas analizadas e por riba da media da poboación activa.

Considerando a categoría profesional, cómprese que, en xeral, o persoal que realiza traballos manuais, especialmente os cualificados, concentra a maior prevalencia de consumo de substancias psicoactivas a diario, especialmente no que se refire ao alcohol e ao tabaco.

En xeral, conclúese que existe maior consumo de drogas entre as persoas que afirman experimentar certos riscos no ámbito laboral en comparación coas que non están expostas.

As principais razóns polas que se considera importante o problema do consumo abusivo son:

- Provoca accidentes de traballo.
- A produtividade diminúe.
- Provoca un mal ambiente ou malas relacións cos compañeiros.
- Provoca absentismo.
- Pode ter consecuencias para terceiros.
- Produce sancións e/ou despedimentos.
- Provoca enfermidades.
- Todo o persoal traballador acábao padecendo.

No que se refire á información, o 92,3% das persoas traballadoras afirma non ter recibido no último ano información sobre os riscos ou a prevención do consumo de alcohol, tabaco ou outras drogas, facilitada ou ofrecida pola súa empresa; trátase dunha porcentaxe maior ca en edicións anteriores. Isto é importante porque os sectores de actividade con maior porcentaxe de persoas que declaran ter recibido información adoitan presentar menores prevalencias de consumo.

Para promover o consumo responsable de alcohol, as persoas traballadoras deben ser conscientes da importancia dos riscos provocados por un consumo excesivo: distribuíndo folletos, falando con elas ou mediante charlas informativas e de sensibilización.

Accións consideradas importantes para aplicar no ámbito laboral

1

Facilitar información e formación en materia de drogas.

2

Dirixir as persoas traballadoras con problemas de consumo de alcohol ou drogas a centros especializados e servizos sociosanitarios para persoas consumidoras de drogas.

Para facer fronte ao abuso de alcohol ou outras substancias no ámbito laboral, o acceso á formación e á información do persoal sobre o consumo de estupefacientes é o que a maior parte das persoas considera importante, sendo, ademais, a actuación que a maioría recoñece ter realizado na súa empresa durante os 12 meses anteriores a ser enquisados.

Unha fonte complementaria de axuda para promover accións de información e formación é a Campaña 12 temas 12 meses² do INSST.

Outras adiccións

Hai hábitos de comportamento aparentemente inofensivos, que se converten en aditivos. A adicción determínase en función do grao de interferencia nas relacións. As adiccións psicolóxicas máis comúns son a adicción ao traballo e a adicción ás novas tecnoloxías da información e da comunicación (TIC).

A adicción ao traballo defínese como “un trastorno obsesivo-compulsivo manifestado pola autoesixencia ou autoimposición de esixencias; unha incapacidade para regular os hábitos laborais e ocuparse deles de forma excesiva, excluindo outras actividades da vida”.

Na sociedade existe unha gran demanda no mundo laboral. O perfil que se busca no ámbito empresarial é o dunha persoa traballadora cun gran compromiso e dedicación laboral e, aínda que as adiccións en xeral están mal vistas, neste caso ten connotacións positivas: “traballar está ben visto” (táboa 3.2.4).

2_Campaña 12 temas 12 meses. INSST. [Enlace](#)



Táboa 3.2.4

O abuso ou a adicción ao traballo pode levar a:

- + Problemas familiares. Desvinculación das amizades.
- + Falta de interese polas actividades prazenteiras no tempo libre.
- + Estrés.
- + Sensación de apatía. Cansazo constante.
- + Ansiedade e tristeza.
- + Sentimento de culpabilidade polas tarefas inacabadas.
- + Mal ambiente entre os compañeiros e compañeiras.

A adicción ás novas tecnoloxías é o comportamento obsesivo compulsivo que un individuo desenvolve polo uso excesivo de dispositivos tecnolóxicos, provocando unha deterioración dos compoñentes biolóxicos, psicolóxicos e sociais. A adicción ao xogo consiste nun trastorno no que a persoa se ve obrigada, por un impulso psicolóxicamente incontrolable, a xogar de forma persistente e progresiva, afectando negativamente a súa vida persoal, familiar e profesional.

Boas prácticas na empresa. Como actuar desde unha peme?

- > O **primeiro paso** é crear unha cultura preventiva dentro da empresa que inclúa actitudes saudables con respecto ao consumo de substancias que poden xerar adicción.
- > O **segundo paso**, e non menos importante, é a concienciación e formación do persoal directivo, mandos intermedios e persoal traballador sobre os riscos do consumo de alcohol e outras drogas, e como promover cambios nos seus hábitos de consumo para ser máis saudables e produtivos.
- > O **terceiro paso** é garantir a confidencialidade, o apoio da empresa e a asistencia a aquelas persoas traballadoras que teñan este problema.

Primeiro paso:

Crear unha cultura de prácticas saudables dentro da empresa.

1

Segundo paso:

Sensibilizar e formar o persoal directivo, mandos intermedios e persoal traballador.

2

Terceiro paso:

Garantir a confidencialidade e a asistencia a aquelas persoas traballadoras que teñan este problema.

3



Características do programa de prevención do consumo de alcohol e outras drogas:

- Transversalidade. A sensibilización e a implicación, a nivel interno, de todos os departamentos e categorías da empresa.
- Implicación e traballo conxunto coa Administración Pública.
- Campañas que transmitan unha mensaxe positiva.
- Controis periódicos. Establecemento de indicadores de proceso e resultado.
- Procedementos de actuación e regulamento interno que garantan a confidencialidade.
- Acordado por escrito e aprobado por todas as partes (con representantes do persoal traballador, co comité de empresa, co propio persoal, cos servizos médicos -se os houbese- e coa propia empresa).
- Accesible e aplicable a todos os grupos laborais.
- Integrado nos sistemas de xestión da política sanitaria da empresa.
- Flexible e individualizado segundo as características do persoal e da propia empresa.



Fase de información e sensibilización

- A información será un elemento clave. Debe ser ampla, clara e debe proporcionar datos sobre: o consumo e as súas consecuencias, o regulamento interno da empresa, os procedementos de actuación se se detecta un caso etc.
- As accións informativas e formativas ofrecerán unha visión positiva de axuda e promoción da saúde e do benestar integral. Para iso utilizaranse os medios dos que se dispoña: charlas, letreiros, folletos, publicacións, páxinas web, apps etc.
- Estas actuacións centraranse nas consecuencias do consumo abusivo de alcohol e outras drogas en todos os ámbitos (persoal, familiar, social, laboral e xurídico).
- O obxectivo final é capacitar as persoas traballadoras para que controlen aqueles factores laborais que poidan favorecer o consumo, os riscos asociados á seguridade e a saúde laboral e, sobre todo, que contribúan a promover factores que favorezan hábitos saudables.

Aquí tes algunhas ideas clave para desenvolver unha campaña de concienciación eficaz:

- Establecer un obxectivo medible, concreto e realista.
- Utilizar os medios de difusión máis axeitados para chegar ás persoas destinatarias.
- Desenvolver unha mensaxe positiva, clara, sinxela e relevante para a persoa destinataria.
- Evitar textos longos, utilizando unha linguaxe sinxela sen termos técnicos.
- Personalizar e adaptar o texto e o material ás características da empresa e do persoal.
- Xerar alianzas con persoas colaboradoras que poidan aumentar a forza da campaña, como mutuas, organizacións empresariais, sindicatos, contratistas etc.



Fase de intervención

Detección e controis

- Analizar ou controlar o persoal para detectar o consumo de substancias de abuso é sempre un tema delicado. Se se fai, recoméndase que sexa no marco dun programa preventivo que implique a participación da súa representación, e xestionado polos servizos médicos da empresa.
- As probas de detección de alcoholemia e drogas só poderán realizarse cando formen parte dos recoñecementos sanitarios obrigatorios establecidos nos supostos do artigo 22 da LPRL.
- Ademais, se se trata de recoñecementos de saúde obrigatorios ou voluntarios, recoméndase contar co consenso do Comité de Seguridade e Saúde.
- A xestión das probas farase garantindo a súa confidencialidade, ben polo servizo médico da empresa, un servizo de prevención alleo (SPA) ou un servizo de prevención propio (SPP).
- Se unha persoa traballadora se nega a someterse ás probas, en ningún caso, polo feito de non someterse a elas, deberá ser considerado como consumidor de drogas ou alcohol.

O programa preventivo deberá recoller en que casos se aplicarán estas probas e en cales son obrigatorias para as persoas traballadoras, por exemplo:

- Cando estean realizando ou vaian realizar traballos especialmente perigosos ou que impliquen riscos para terceiros ou para si.
- Cando existan indicios suficientes de que contribuíron ou provocaron un accidente de traballo.
- Cando exista unha sospeita razoable de consumo de drogas.
- Cando regresen dun tratamento de desintoxicación, como control.

As probas de detección e control deben cumprir determinados requisitos:

- Respetar as garantías de confidencialidade.
- Asegurar a transparencia absoluta nos protocolos de detección, especialmente nos de calidade técnica.
- Garantir a cadea de custodia.

Os controis máis habituais para a detección de substancias tóxicas que poden ser empregadas, sempre por persoal médico capacitado, poden ser:

- Cuestionarios específicos, previo consentimento da persoa traballadora. Os cuestionarios máis utilizados son:
 - AUDIT (Test de Identificación de Trastornos por Consumo de Alcohol). Cuestionario ou Test para a Identificación de Trastornos por Consumo de Alcohol, elaborado pola Organización Mundial da Saúde³.
 - SSIST (Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test). Cuestionario elaborado pola Organización Mundial da Saúde que aborda o uso e problemas relacionados con diversas substancias (alcohol, tabaco, cocaína, cannabis...).
 - Detección de alcohol no aire exhalado (Alcotest): proba realizada cun alcoholímetro homologado e por persoas designadas e adestradas.
 - Detección de drogas na saliva (Drugtest): détectanse drogas consumidas nas últimas 24–36 horas: cocaína, heroína, cannabis, anfetaminas, benzodiazepinas e metanfetaminas.
 - Análise de sangue e ouriños.

Unha vez detectado un problema de alcohol e outras drogas a unha persoa traballadora da empresa, dentro ou fóra do horario de traballo, deberán activarse os recursos previstos no programa preventivo, tanto sanitarios como laborais e sociais, co fin de prestar conxuntamente a axuda necesaria.

3_AUDIT (Test de Identificación de Trastornos de Consumo de Alcohol) https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/AUDIT_spa.pdf

4_SSIST (Proba de Detección de Consumo de Alcohol, Tabaco e Substancias) <https://apps.who.int/iris/handle/10665/85403>



Fase de rehabilitación e reincorporación ao traballo

- A reincorporación ao traballo e a reinserción laboral son a base do proceso normalizador ao que deben conducir as actuacións de axuda a persoas con problemas de consumo de alcohol e outras drogas.
- O obxectivo básico que se pretende acadar con esta estratexia de actuación é conseguir que, tras o tratamento asistencial, a persoa poida recuperar a súa actividade laboral (proceso de normalización) e reincorporarse ao seu posto de traballo, valorando, se é o caso, as necesidades de adaptación laboral que pode necesitar.
- Cando a incorporación a un programa terapéutico non supoña a baixa no posto de traballo, a situación laboral da persoa traballadora non experimenta cambios significativos. Se, pola contra, se requirise dunha incapacidade temporal prolongada para o cumprimento do tratamento, unha vez rematado deberá prever a súa reincorporación, ben ás tarefas que desempeñaba anteriormente ou ben a outras novas que se lle encomenden para encamiñar, na medida do posible, a súa situación laboral como parte da normalización da súa vida.
- Para minimizar o risco de recaída é moi importante facilitar a combinación de volta ao traballo co seguimento do tratamento.

Como actuar desde unha peme ante unha situación de consumo excesivo de alcohol e outras drogas?

1. Se non dispón dun Servizo Médico da Empresa

Calquera que detecte esta situación poderá comunicarllo á persoa superior inmediata da persoa afectada. Esta actuación non supón un acto de delación ao compañeiro senón de auxilio, garantido a través do programa preventivo que a empresa ten establecido para axudar o persoal afectado.

No caso de que o mando superior atope indicios de consumo excesivo, dirixirá a persoa traballadora ao servizo médico, que valorará o seu estado e indicará as actuacións que considere oportunas.

2. Se dispón dun Servizo Médico da Empresa nas súas instalacións

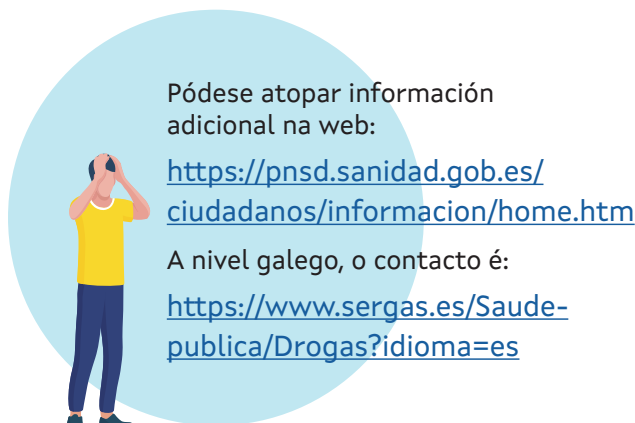
Procédese do mesmo xeito ca no caso anterior, pero aquí o servizo médico da empresa valorará, a través dos medios de detección que considere oportunos, o nivel de intoxicación no que se atopa a persoa.

Valorarase a posibilidade de continuar co seu traballo, ou non, en función dos riscos do posto de traballo que desempeña e da súa condición.

Proporcionaranse consellos e orientacións preventivas para evitar novos episodios destas características.

3. Utilizar os recursos da rede sanitaria

España conta cunha gran cantidade de centros e programas en todas as comunidades e nas cidades autónomas. Algúns deles son públicos e outros son privados. No que se refire as entidades privadas, boa parte delas están financiadas polas Administracións Públicas, e todas elas están debidamente acreditadas.



Pódese atopar información adicional na web:

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

A nivel galego, o contacto é:

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



Bibliografía complementaria de interese

Asepeyo. Alcohol e outras drogas no lugar de traballo.

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

CEOE e Fundación para a Prevención de Riscos Laborais. 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 do Traballo. Código de prácticas da OIT. Tratamento de cuestións relacionadas co alcohol e as drogas no lugar de traballo. Xenebra, Oficina Internacional do Traballo.

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

OSALAN. Instituto Vasco de Seguridade e Saúde Laboral. Guía para a implantación dun plan de prevención de adiccións na empresa. OSALAN, 2014.

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

3.3

Alimentación saudable



A alimentación saudable no traballo é xa unha necesidade que as organizacións non deben ignorar. Aínda que as comidas principais non se consumen na oficina, as empresas deben promover unha alimentación adecuada do seu persoal e garantir un abastecemento de alimentos saudables tanto nas concesións de cafeterías como nas máquinas expendedoras. Boa parte do consumo diario de alimentos e bebidas faise en horario de traballo, ou na empresa ou no domicilio a través do teletraballo. Esta circunstancia fixo que as principais empresas españolas tomasen conciencia da importancia de ter hábitos nutricionais adecuados.

Alimentación e nutrición non son termos idénticos. A alimentación é o conxunto de actividades e procesos polos que tomamos alimentos do exterior, que nos proporcionan enerxía e substancias nutritivas necesarias para o mantemento da vida. É un acto voluntario e

consciente e, polo tanto, susceptible de educación. Pola súa banda, a nutrición é o proceso fisiolóxico polo que o noso organismo recibe, transforma e utiliza as substancias químicas contidas nos alimentos. É un acto involuntario e inconsciente que depende de determinadas funcións orgánicas como a dixestión, a absorción e o transporte de nutrientes dos alimentos aos tecidos.

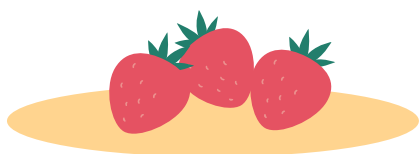
Asegurar unha boa alimentación é especialmente importante na poboación traballadora xa que a falta de ferro, presente en carnes, cereais e leguminosas, favorece a aparición da anemia e esta, á vez, está relacionada coa falta de concentración e de memoria, o cal diminúe o rendemento. Pola súa banda, os froitos secos, o xerme de trigo ou o cacao son ricos en magnesio. O seu déficit aumenta o risco de sufrir insomnio ou ansiedade. A vitamina B₁₂, abundante nos ovos ou produtos lácteos, e a

B₆, presente nos peixes oleosos e nas carnes vermellas, son fundamentais para o bo funcionamento do sistema nervioso.

A prevalencia da obesidade na poboación adulta galega é unha das máis altas de España, xa que presenta cifras do 16% da poboación¹. Por iso, debe evitarse o sobrepeso na medida das nosas posibilidades, xa que inflúe na columna, nas articulacións e no sistema cardiocirculatorio, producindo tamén unha sensación de fatiga xeral.

Dado que é bastante difícil actuar voluntariamente nos procesos de nutrición, se queremos mellorar o noso estado nutricional só podemos facelo mellorando tamén os nosos hábitos alimentarios. Deste xeito, o noso corpo obtén enerxía e pode construír e reparar estruturas orgánicas e regular os procesos metabólicos. Unha alimentación equilibrada será, xunto co exercicio físico e o descanso adecuado, garantía de bos hábitos de saúde. A clave para unha alimentación saudable será o equilibrio entre a calidade e a cantidade dos alimentos, e isto dependerá da idade da persoa e do seu gasto enerxético diario.

As mellores empresas adaptáronse ao novo modelo de traballo híbrido (teletraballo) e ofrecen información para que as persoas empregadas poidan comer de xeito saudable cando estean a teletraballar desde casa. Son moitas as aplicacións dixitais (app) con consellos sobre nutrición que inclúen propostas de menú, ou de vídeos coa elaboración de receitas sinxelas.



Alimentación saudable no lugar de traballo

Unha dieta equilibrada é importante e nos axuda a protexernos contra enfermidades como as cardíacas, diferentes tipos de cancro e diabetes. Tamén é importante para a nosa saúde mental.

O control da nutrición no lugar de traballo contribúe a manter e mellorar o rendemento profesional. Ademais, o lugar de traballo habitual é un espazo moi axeitado para a formación en materia alimentaria, xa que alí pasamos un terzo da nosa xornada.

As necesidades calóricas de cada persoa clasifícanse segundo a actividade física realizada no lugar de traballo:

- > Os **traballos lixeiros** atribúenselles a persoal de oficina ou a persoal comercial.
- > Os **traballos activos** e moi activos están máis vencellados aos sectores pesqueiros, a industria, a construción e ao sector agroalimentario.

No caso de decidirse por facer unha comida rápida, pódense utilizar diferentes tipos de bocadillos con pan integral, multicereais e recheos de queixo fresco ou verduras asadas. Outra opción son as ensaladas con arroz, legumes ou pasta; e/ou carne ou peixe.

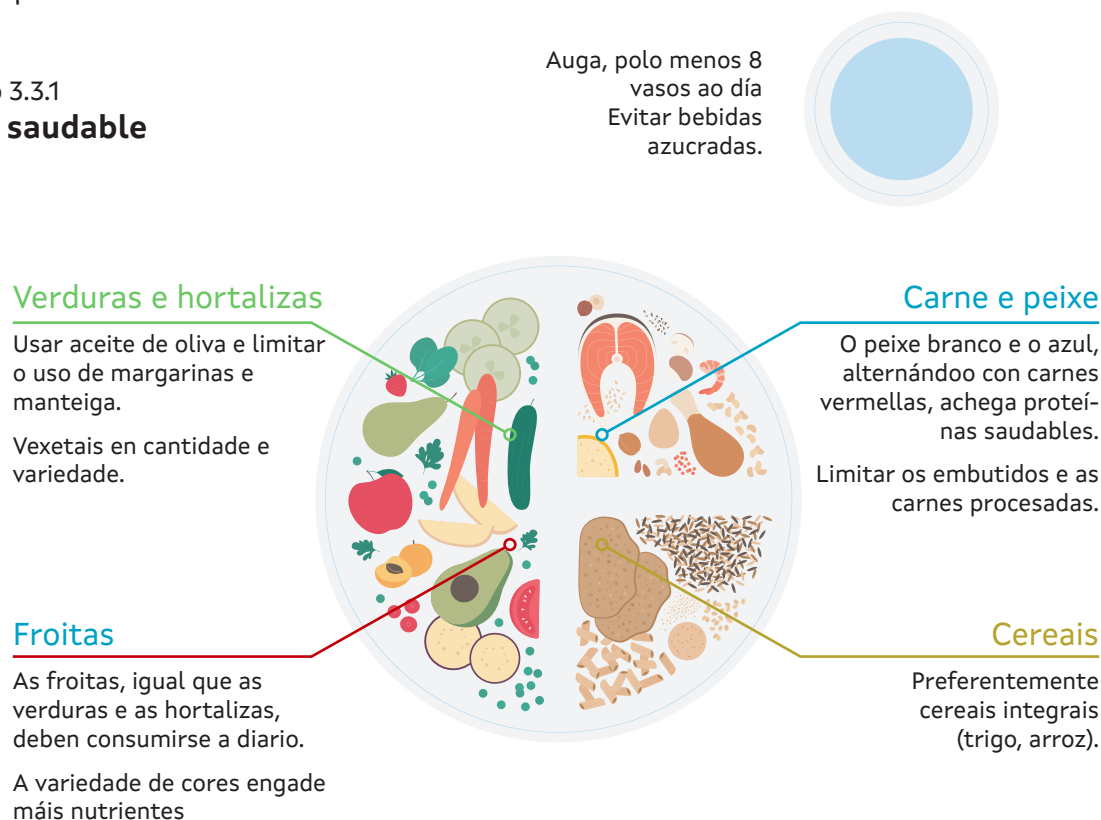
Cómpre lembrar que a etiquetaxe nutricional debe ser completa no relativo aos valores calóricos e a composición dos posibles alérxenos, poñendo especial atención na enfermidade celíaca (intolerancia ao glute), que afecta xa ao 1% da poboación.

O compromiso empresarial coa promoción de hábitos alimentarios saudables vai en aumento. Nas empresas con comedores de menú, unha boa opción son as verduras ou as ensaladas como primeiro prato; como segundo prato pódense incluír pequenas racións de peixe ou carne magra, e de sobremesa o máis recomendable é a froita.

1_Sistema Galego de Información sobre Condutas de Risco (SICRI) <https://www.sergas.es/Saude-publica/SVEC-N02-Prevalencia-obesidade-adultos>

No gráfico 3.3.1 reproducimos o que podería ser un “prato ideal”:

Gráfico 3.3.1
Prato saudable



Como promover a alimentación saudable desde unha peme?

- Animar as persoas traballadoras a escoller correctamente o que comen, sensibilizando sobre o problema e ofrecéndolles opcións saudables (se é o necesario).
- Animar a que o persoal manteña os niveis de azucre en sangue estables, facendo pausas regulares e sen deixar pasar ningunha comida, o que tamén favorece o rendemento.
- Asegurarse de que exista un abastecemento adecuado de auga potable. Se é posible, ofrecer alternativas sen cafeína ao té, o café e os

refrescos, xa que a inxestión excesiva de cafeína pode provocar ansiedade, nerviosismo e depresión.

- Ofrecer froita fresca en lugar de galletas durante as reunións de equipo.

Os **programas de información nutricional** das mellores empresas inclúen tamén iniciativas innovadoras como concursos de receitas saudables elaborados polos propios empregados, coaching nutricional (ás veces con profesionais da nutrición da propia empresa) ou obradoiros gastronómicos.



Características da dieta atlántica

- Abundancia de alimentos de tempada, locais, frescos e pouco procesados².
- Abundancia de alimentos procedentes de vexetais: verduras, froitas, cereais (pan integral), patacas, castañas, froitos secos e legumes.
- Consumo abundante de peixe e mariscos frescos, conxelados ou en conserva.
- Consumo de leite e produtos lácteos, especialmente queixos.
- Consumo de carne de porco, vacún, caza e aves.
- Consumo de viño, normalmente nas comidas, e en cantidades moderadas.
- Uso de aceite de oliva para condimentar e cociñar.
- Preparación culinaria preferida: cociñar, guisar e grellar.

Características da dieta mediterránea

- Abundancia de alimentos de orixe vexetal: froitas, verduras, pan, pasta, arroz, cereais, legumes e patacas.
- Consumo de alimentos de tempada en estado natural, escollendo sempre os máis frescos.
- Utilización de aceite de oliva como graxa principal, tanto para fritir como para aderezar.
- Consumo diario dunha cantidade moderada de queixo e iogur.
- Consumo semanal dunha cantidade moderada de peixe, preferentemente azul, aves e ovos.
- Consumo moderado de froitos secos, mel e olivas.
- Carne vermella algunhas veces ao mes.
- Consumo de viño con moderación, normalmente durante as comidas, e preferentemente tinto.
- Uso de herbas aromáticas como alternativa saudable ao sal.

Facer algunha actividade física regularmente para traballar o corazón e manter as nosas articulacións e o noso ton físico en forma.

Nas pemes, a formación en nutrición e alimentación debe conter estes temas:

- + Nutrición saudable. Control do peso.
- + Quendas de comida e traballo.
- + Alimentación e actividade física.
- + Nutrición e saúde cardiovascular.
- + Alimentación e muller.
- + Etiquetado de alimentos e compras saudables.
- + Obradoiro de cociña saudable.
- + Comer de maneira consciente.

²Para coñecer os alimentos de tempada: <https://www.fundaciondietatlantica.com/alimentos-temporada-detalles.php?mesID=01>



Calquera intervención dirixida a modificar hábitos de vida pouco saudables nunha peme debe incluír intervencións en tres ámbitos: o individuo, o ambiente físico de traballo e a organización do traballo.

A empresa pode solicitar asesoramento e asistencia técnica das Mutuas Colaboradoras da Seguridade Social e dos Servizos Externos de Prevención.



Organización

- Elaborar, aprobar pola Xerencia e difundir unha política e unha estratexia de promoción da alimentación saudable.
- Revisar horarios e quendas para acomodar as necesidades do persoal con necesidades especiais (por exemplo, diabéticos, anciáns etc.).
- Boletín mensual sobre hábitos de vida saudables.
- Celebración de eventos gastronómicos de promoción da cociña saudable.



Individual

- Información e consellos dietéticos.
- Asesoramento endócrino e nutricional.
- Colocación de froitas en lugares de descanso.
- Charlas con expertos e nutricionistas.
- Formación en nutrición para o persoal traballador, por quendas.
- Alternativas saudables en máquinas expendedoras.



Ambiente físico de traballo

- Comedor con comida saudable.
- Información e comunicación: receitas, vídeos, menús.
- Alternativas saudables en vending.
- Ter fontes de auga.



Para sensibilizar o persoal cun programa de alimentación saudable, pode ser de grande axuda consultar a páxina do INSST. Alimentación saudable - Gañar en saúde - Ano 2016.

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

Un aspecto adicional é a necesidade de establecer indicadores para medir o impacto das intervencións. Como exemplo: porcentaxe de traballadores e traballadoras participantes/poboación destinataria. Redución das taxas de sobrepeso/obesidade. Mellora nos datos biomédicos do persoal traballador.



Máis lecturas:

Alimentación saudable. Gañar en saúde. Ano 2016.

Fundación Dieta Atlántica:

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

Receitas:

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

Alimentos de tempada, locais, frescos e pouco procesados.

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

Nutrición saudable. Estilos de vida saudables. Ministerio de Sanidade.

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

Sociedade Española de Dietética e Ciencias da Alimentación (SEDCA)

<https://nutricion.org/>

3.4

Estilo de vida sedentario e inactividade física



Un estudo do INSST, publicado en novembro de 2015, demostrou que o 13,1% da poboación activa presenta hipercolesterolemia, que a hipertensión arterial aparece no 10,6% da poboación analizada e que se observa diabetes nun 3,2% da poboación, sendo máis frecuente nos homes ca nas mulleres. Neste estudo tamén se analizou a frecuencia coa que se realiza algún tipo de actividade física no tempo libre, e observouse que o 41,9% da poboación activa enquisada non realizaba exercicio no tempo de lecer, sendo esta porcentaxe maior nas mulleres ca nos homes (45,8% e 38,6%, respectivamente).

Por outra banda, os datos indican que o 34,3% da poboación activa ten un traballo sedentario, o que fai que permaneza sentada a maior parte da xornada laboral, e o 45,5% das persoas pasa case toda a xornada de pé, sen realizar grandes desprazamentos. Tamén se observou que o 35,8% da poboación ten sobrepeso, sen-

do esta porcentaxe maior nos homes (46,5%) ca nas mulleres (23,2%).

Por outra banda, acéptase que coa modificación dos factores de risco é posible reducir a mortalidade cardiovascular en máis dun 50%. Por este motivo, promovendo nas empresas a adopción de estilos de vida que fomenten o exercicio físico, a perda de peso -nos casos de obesidade ou sobrepeso- e a actuación sobre o consumo de tabaco e o consumo excesivo de alcohol pódese reducir, considerablemente, a aparición destas enfermidades.

A Axencia Española de Protección da Saúde no Deporte (AEPSAD) publicou, en 2015, un estudo sobre a actividade física (AF) e a prevalencia de enfermidades crónicas en España utilizando, para tal fin, datos da Enquisa Europea de Saúde en España 2014 (EESE 2014)¹. Este estudo mostra que o 73% da poboación española de entre 18 e 74 anos non fai ningunha AF (34%) ou faina só de forma ocasional (39%) no seu tempo de lecer.

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

As principais conclusións do estudo son:

- + A prevalencia de hipertensión, diabetes, hipercolesterolemia, depresión e ansiedade é entre dúas e catro veces maior nas persoas inactivas en comparación con aquelas que practican AF polo menos varias veces ao mes.
- + O nivel de AF máis efectivo para reducir o risco de prevalencia de patoloxías é o nivel II (varias veces ao mes). Isto é moi relevante, xa que a práctica de exercicio moderado de forma regular sería suficiente para previr estas enfermidades. Un maior nivel de intensidade non adoita levar a unha redución moito maior e, nalgúns casos, parece ter un efecto negativo.
- + O consumo de medicamentos receitados é un 18% maior na poboación máis inactiva.
- + A práctica da AF diminúe coa idade, o que é un mal indicador xa que hai moitos exercicios aptos para persoas maiores.
- + A práctica da AF é un 50% menor nas mulleres ca nos homes.
- + A práctica da AF aumenta co nivel educativo da poboación.
- + Un aumento da práctica da AF reduciría de maneira significativa os custos laborais e aumentaría a produtividade das persoas traballadoras.
- + Un aumento da práctica da AF na poboación española produciría unha importante redución do gasto sanitario.

Un artigo científico recente no que se fai unha revisión da literatura sobre os niveis de exercicio físico sitúa a España na parte inferior dos niveis de AF a nivel europeo, xunto con Irlanda, Italia, Malta e Portugal².

Outros estudos demostran que un 20% e un 30% de aumento da mortalidade global se produce no grupo de persoas que non son suficientemente activas. Sen dúbida, estamos ante un problema de enorme magnitude no que interveñen moitos factores e que require de alianzas e dun enfoque nacional.

Por todo isto, o ISSGA aposta por desenvolver, difundir e promover boas prácticas na xestión

da saúde laboral, facilitando que as empresas dispoñan de ferramentas para mellorar a saúde e o rendemento da poboación traballadora; porque a saúde do persoal debe entenderse nun sentido amplo que vai máis aló do necesario cumprimento da normativa legal en materia de prevención de riscos laborais, procurando a promoción e o mantemento do maior nivel posible de benestar físico, psíquico e social dos traballadores e das traballadoras en todos os postos de traballo, en todas as idades, mediante a prevención, o control de riscos e a promoción da saúde e do benestar.

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

Gráfico 3.4.1

Beneficios da práctica do exercicio físico de forma regular.



Hai moitas evidencias dos beneficios da actividade física, pero á hora de recomendala cómpre priorizar aqueles que teñan maior evidencia probada.

As recomendacións con alta evidencia de eficacia son:

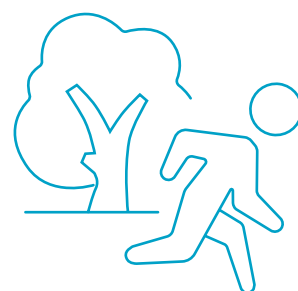
Para obter beneficios notables para a saúde, as persoas adultas deben acumular ao longo da semana un mínimo de entre 150 e 300 minutos de actividade física aeróbica de intensidade moderada, ou un mínimo de entre 75 e 150 minutos de actividade física aeróbica de intensidade vigorosa, ou ben unha combinación equivalente de actividades de intensidade moderada e vigorosa.

Co propósito de obter beneficios adicionais para a saúde:

Cando menos 2 días á semana cómpre realizar actividades de fortalecemento muscular, de intensidade moderada ou máis elevada, para traballar todos os grandes grupos musculares.

2

DÍAS
Á SEMANA



As persoas adultas tamén deben facer, dous ou máis días á semana, actividades de fortalecemento muscular de intensidade moderada ou superior para traballar todos os grupos musculares principais, xa que isto ten beneficios adicionais para a saúde.

En canto os beneficios para a saúde do persoal, o maior grao de evidencia atópase para os seguintes:

- Prevención da cardiopatía isquémica e da mortalidade cardiovascular.
- Prevención de accidentes cerebrovasculares.
- Prevención da hipertensión arterial.
- Prevención do cancro de colon e mama.
- Prevención da diabetes mellitus tipo 2.
- Prevención da síndrome metabólica.
- Mantemento do peso.
- Prevención da osteoporose.
- Mellora da forza muscular e redución da sarcopenia.
- Redución da dependencia funcional e caídas en persoas maiores.
- Redución da deterioración cognitiva.
- Redución da depresión e da ansiedade.

Á fin, todos gañamos!



Beneficios para o persoal

- + Prevención da cardiopatía isquémica e da mortalidade cardiovascular.
- + Prevención de accidentes cerebrovasculares.
- + Prevención da hipertensión arterial.
- + Prevención do cancro de colon e mama.
- + Prevención da diabetes mellitus tipo 2.
- + Mantemento do peso.
- + Prevención da osteoporose.
- + Mellora da forza muscular e redución da sarcopenia.
- + Redución da deterioración cognitiva.

Beneficios para a empresa

- + Beneficios de produtividade a curto prazo.
- + Menor absentismo laboral por enfermidade.
- + A actividade física é un medio eficaz para reducir a coñecida síndrome de "burnout" ou esgotamento.
- + Efectos marcadamente positivos sobre a asistencia ao traballo e o estrés laboral.

Beneficios para a sociedade

- + Incrementa as taxas da práctica deportiva na poboación.
- + Facilita a integración dos máis desfavorecidos.
- + Promove a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

- Fomento do cambio de hábitos de desprazamento ao lugar de traballo e dentro del, potenciando o uso de diferentes medios de transporte como a bicicleta.
- Concienciación sobre os beneficios e a importancia da actividade física mediante charlas ou obradoiros.
- Realización de clases grupais centradas principalmente na corrección postural e na relaxación muscular (pilates e ioga). Isto veríase reforzado pola presenza dun adestrador persoal no lugar de traballo.
- Presenza de fisioterapeuta para aqueles casos nos que exista necesidade de recuperación e/ou prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Fomento e axuda á participación do persoal en eventos deportivos de moi diversa índole, como eventos solidarios, ligas internas ou carreiras populares.
- Convenios con ximnasia e/ou centros deportivos cos que a persoa traballadora obteña unha exención ou redución dos gastos de asistencia coa finalidade de fomentar a actividade física e a súa posterior adhesión.
- Organización de eventos deportivos e de encontros entre o persoal: pádel, sendeirismo, carreiras, fútbol etc.
- Desafíos/competicións onde se recolla a contribución individual/grupal a través de plataformas dixitais nas que se rexistra o progreso e mesmo a competición entre compañeiros.
- Circuitos saudables dentro das instalacións da empresa con avisos/advertencias periódicas a través da intranet da empresa, co fin de acabar co sedentarismo.
- Difusión de boletíns sobre hábitos saudables na intranet da empresa.

Promover o uso das escaleiras en lugar dos ascensores e frear o sedentarismo. Esta sinxela acción ten o soporte do programa Step by Step – Chanzo a Chanzo.

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

Son múltiples os beneficios do fomento da actividade física nas pemes: beneficio para o persoal traballador, que verá como a súa saúde vai mellorar en todos os ámbitos (físico e psicolóxico), pero tamén para a empresa, que conseguirá unha mellora no ambiente laboral e na produtividade, ademais de proxectar unha mellor imaxe corporativa.

Moitos destes beneficios, e como aplicar os programas, pódense atopar nas seguintes ligazóns:

- Consello Superior de Deportes - Ministerio de Educación, Cultura e Deporte (2010): Plan Integral de Actividade Física e Deporte - Deportes no Laboral.
<http://femede.es/documentos/Laboralv1.pdf>
- Empresas activas, empresas saudables. Beneficios da actividade física no ámbito laboral. CEOE.
<https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/empresas-activas-empresas-sanas-beneficios-de-la-actividad-fisica-en-el-entorno-laboral/>



Bibliografía de apoio:

Beneficios do fomento da actividade física e da práctica deportiva en canto a mellora da saúde, o benestar e a produtividade empresarial. INSST.

Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade (2015). Estratexia de Promoción e Prevención da Saúde no Sistema Nacional de Saúde: "Actividade física para a saúde e redución do sedentarismo: estratexia de promoción e prevención da saúde nas recomendacións do SNC para a poboación"

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

Directrices da OMS sobre actividade física e os hábitos sedentarios.

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

3.5

Sono saudable



O modo de vida actual, coas súas présas, o seu ritmo trepidante e as súas esixencias, fai que aumenten as persoas que padecen trastornos do sono, polo que cobran cada vez máis importancia as unidades clínicas dedicadas ao estudo e tratamento destas alteracións.

Nos últimos 50 anos descubríronse novos conceptos sobre a patoloxía do sono que deron lugar a excelentes medidas terapéuticas para paliar a maioría dos trastornos relacionados con este problema. Grazas a estas investigacións, avanzouse enormemente no coñecemento dos ritmos circadianos de vixilia-sono, nas funcións bioquímicas do sono, nos aspectos xenéticos dalgunhas enfermidades como a síndrome narcoléptica etc. O progreso no campo do insomnio é aínda máis evidente. Múltiples e recentes avances na comprensión da etioloxía deste síntoma e, sobre todo, os novos descubrimentos de moléculas indutoras do sono, propiciaron unha mellor calidade de vida para moitas das persoas afectadas por esta grave enfermidade.

Que é o sono normal?

A idea básica imperante ata non hai moitos anos consistía en considerar o sono como unha interrupción ou inhibición dos mecanismos que manteñen a persoa esperta.

Este concepto cambiou co descubrimento, a principios deste século, da electroencefalografía (estudo da actividade cerebral mediante pequenos eléctrodos que se colocan na cabeza e rexistran o funcionamento das neuronas), que demostrou como o sono está formado por unha serie de procesos activos e non é unha desconexión pasiva da vixilia. A nosa vida é un círculo no que o día e a noite se interrelacionan e se intercalan sen descanso. Pasamos un terzo da nosa existencia coas pálpebras pechadas, nun estado misterioso e descoñecido que chamamos sono e que ocupa 220.000 horas en 60 anos. Na nosa sociedade, unha de cada catro persoas sofre mal sono nunha das súas múltiples manifestacións. En ningún caso se trata de enfermidades illadas senón dunha

advertencia sobre unha irregularidade previa de orixe física ou psicolóxica. Millóns de individuos no mundo viven a súa vida no medio dunha somnolencia e fatiga continuas. Outros vense obrigados a traballar cando o seu cerebro está "programado" para durmir.

Quen non sufriu a angustiosa tendencia a adormecer mentres conduce? Cantos accidentes se deben á fatiga e ao sono? Estudos recentes demostran que arredor do 25% da poboación padece anomalías frecuentes ou esporádicas relacionadas co seu sono, e que estas alteracións condicionan a prescrición ou o uso de fármacos en maior proporción ca calquera outra patoloxía. Por iso, non durmir de forma regular e profunda todos os días é a causa dunha das molestias máis insoportables que lle poden afectar a unha persoa ao longo da súa vida. A persoa que esperta sen querer ou non pode comezar a durmir é vítima dun trastorno grave que pode provocar importantes repercusións psicolóxicas.

O sono e a vixilia son funcións cerebrais e, polo tanto, están suxeitos a alteracións do sistema nervioso. Hai que durmir para que a persoa estea esperta e a persoa ten que estar esperta para poder durmir. Esta é unha gran verdade, por sinxela que pareza. Todo o mundo entende que se non durmimos ben unha noite sufrimos as consecuencias durante o día (fatiga, irritabilidade, falta de concentración), pero tamén é certo que se non nos sentimos ben durante o día, teremos unha mala noite.

Que fai o cerebro mentres durmimos?

O sono non é unha situación pasiva ou de falta de vixilia, senón un estado activo no que se producen cambios, tanto nas funcións corporais como nas actividades mentais, de enorme importancia para o equilibrio psíquico e físico dos individuos. Ademais, durante o sono prodúcense cambios hormonais, bioquímicos, metabólicos e de temperatura que son esenciais para o bo funcionamento das persoas durante o día.

Como resumo, poderíamos dicir que as peculiaridades que caracterizan un sono normal son:

- 1 Sempre quedamos durmidos nunha fase de sono lixeiro (fase 1). Non podemos entrar directamente nun sono moi profundo.
- 2 O sono máis profundo dáse sempre no primeiro terzo da noite, e sempre está ligado ao comezo do sono.
- 3 A fase REM predomina sobre o final da noite. Se espertamos nel, existe a posibilidade de lembrar os soños.
- 4 Durante o sono nocturno estamos en vixilia preto do 2% do tempo total, que normalmente non lembramos ao día seguinte.

Durante o día teño sono. Por que me pasa isto?

A somnolencia é un estado fisiolóxico básico que se pode comparar coa fame ou a sede e que constitúe unha necesidade esencial para a supervivencia dos seres vivos. A aparición de somnolencia en momentos inadecuados pódese considerar un fenómeno patolóxico. O fenómeno de "ter sono durante o día" non é unha situación normal senón a consecuencia dun mal descanso, ben porque se durmiron poucas horas ou porque as horas "durmidas" son de mala calidade. Esta situación de somnolencia diúrna aparece cando hai unha ausencia de estímulos externos, que normalmente serven para que a persoa se manteña esperta.

A somnolencia durante o día pode chegar a ser moi intensa e pode provocar graves problemas que cheguen a interferir nas relacións laborais e familiares. Numerosos estudos confirmaron este fenómeno. Os accidentes de tráfico por fatiga, esgotamento ou somnolencia son máis frecuentes nas horas de máxima somnolencia (entre as 2 e as 6 da mañá e entre as 2 e as 4 da tarde).

Nun estudo realizado en 1986 no Reino Unido comprobouse que o 27% dos accidentes de tráfico que se producían foron por excesiva somnolencia ou fatiga, e que, destes, o 87% foron mortais. Do mesmo xeito, a diminución do grao de alerta diúrna provoca un aumento da sinistralidade laboral e unha perda de produtividade. Isto é especialmente certo no persoal que traballa facendo suplencias.



Táboa 3.5

Trastornos do sono en persoas adultas

- + Síndrome da apnea hipoapnea do sono en persoas adultas.
- + Insomnio.
- + Hipersomnia idiopática.
- + Sacudidas mentres durmimos.
- + Narcolepsia.
- + Síndrome das pernas inquietas.
- + Parasomnias.
- + Trastornos do ritmo circadiano.



Na actualidade, o insomnio é un dos problemas médicos máis estendidos. Os últimos estudos realizados en diferentes países revelan que o 30% da poboación declara padecer insomnio durante máis dun ano.

As persoas que presentan un grao importante de ansiedade ou tendencia ao decaemento ou á depresión teñen a característica común de padecer insomnio. Por outra banda, é frecuente que atopemos unha serie de factores asociados que poden aumentar o insomnio, como a idade (o insomnio aumenta coa idade), o xénero (máis frecuente nas mulleres), o baixo nivel socioeconómico, un nivel cultural pobre, a presenza dunha enfermidade crónica, episodios de estrés recentes ou un consumo excesivo de bebidas alcohólicas.

Para tratar o insomnio o primeiro que debemos coñecer é a súa natureza e cal é a causa que o provoca, é dicir, o insomnio non é máis ca un síntoma e, para levar a cabo un tratamento correcto, cómpre coñecer o causa. Normalmente podemos utilizar un tratamento sintomático, pero sempre será máis recomendable realizar un tratamento etiolóxico.

Para facer un bo diagnóstico e prescribir o tratamento máis axeitado o máis importante é realizar unha boa historia clínica, que deberá incluír os seguintes apartados: síntomas específicos do sono, tipo de inicio, duración, progresión, frecuencia, factores que agravan ou melloran a sintomatoloxía, os síntomas durante o día, a resposta do paciente ao problema, os tratamentos empregados previamente, os hábitos e as rutinas relacionados co sono, o consumo de substancias etc.

Tipos de insomnio:

Insomnio psicofisiolóxico. A persoa sofre preocupación polo sono, con ansiedade anticipatoria á hora de durmir e hipervixilancia (mente chea de ideas). Ten a sensación de “non poder desconectar”.

Os pacientes con esta patoloxía presentan grandes dificultades para iniciar o sono, con espertares nocturnos frecuentes, apreensión á hora de durmir, aversión á cama por asociación negativa de estímulos e, como consecuencia, unha sensación de malestar xeral, unha cabeza espesa e tensión ao día seguinte, aínda que normalmente non teñen sensación de somnolencia durante o día. Isto orixina excesivas preocupacións relacionadas co sono que, á vez, provocan unha acumulación de maior tensión pechando un círculo: canto máis intentan ter un sono correcto, máis dificultades relacionadas con el aparecen ou, o que é o mesmo, canto máis queren durmir menos o conseguen.

É habitual nestes pacientes que a forte vontade, o interese por adormecer, só se manifeste en situacións pouco frecuentes como ver a televisión, viaxar en coche ou ler e, en cambio, cando se deitan, comezan a dar voltas e máis voltas sen conseguir a suficiente relaxación para poder iniciar o sono.

O consumo crónico de hipnóticos adoita ser unha solución habitual, compulsiva e ineficaz nestes casos.

O tratamento do insomnio psicofisiolóxico debe estar dirixido a eliminar a causa que produce o trastorno e a conseguir unha mellora sintomática, tarefa da que se ten que ocupar o persoal especialista.

Insomnio por unha inadecuada hixiene do sono, as persoas que o padecen non teñen un horario de sono correcto, consumen substancias ou realizan actividades activadoras que dificultan o inicio do sono. A partir dos anos 90 comezouse a dar importancia ao que chamamos hixiene do sono, fundamental para unha boa calidade de vida. A falta de orde nesta función, sumada á diminución das horas de sono, provoca un cansazo que reduce a capacidade física e mental das persoas.

Cando falamos de hixiene inadecuada referímonos a unha constante alteración das rutinas diarias que inflúe no noso sono. Por exemplo, non durmir á mesma hora todos os días, as ceas abundantes, a inxestión de alcohol, o exercicio intenso unhas horas antes de deitarnos etc., favorecen que teñamos unha mala noite.

Repetir constantemente algunhas rutinas antes de comezar a durmir axudaranos a manter bos hábitos que facilitarán un sono de calidade. Sabemos que hai xente que non segue as rutinas diarias, por iso non é conveniente nin unha solución adecuada que se durmimos pouco unha noite ou nos custa comezar a durmir ao día seguinte nos deitemos máis cedo para tentar durmir máis. O máis probable nese caso é que quedemos durmidos axiña, porque acumulamos unha importante falta de sono, pero espertaremos unhas horas despois sen poder volver durmir en toda a noite.

O noso ritmo sono-vixilia está rexido por un “reloxo interno” que debe estar “en tempo”. Para iso é fundamental que manteñamos uns horarios máis ou menos fixos, tanto para comer como para durmir. A anarquía nestes momentos pode xerar un insomnio grave.

Outros motivos de insomnio poden deberse ao consumo de drogas ou medicamentos, ou a unha enfermidade médica, pero non imos entrar nese terreo.

Factores que condicionan os trastornos do sono:

No gráfico 3.5 móstranse os principais factores que provocan alteracións do sono:

- FACTORES INTERNOS DO SONO
- FACTORES CIRCADIANOS
- CONDICIÓNS E HORARIOS DE TRABALLO
- FACTORES INDIVIDUAIS

Factores do sono:

Débense ter en conta os factores internos e externos, xa que nos botamos a durmir nun momento no que o corpo espera estar esperto. Durmir durante o día diminúe o tempo total de sono e aumenta os espertares.

Factores laborais:

Hai quendas de traballo que probablemente sexan a causa de moitos dos problemas. Cómpre analizar cal é a mellor quenda segundo as necesidades da empresa e tendo en conta o que podería supoñer para as persoas traballadoras. Tamén poden xerar estrés no persoal algúns aspectos organizativos.

Factores circadianos:

Para obter un sono óptimo, reparador ou de boa calidade, o tempo que se lle dedica debe coincidir co ritmo circadiano biolóxico do sono de cada individuo, podendo producirse avances ou atrasos en relación ao horario normal, por exemplo aqueles producidos por cambios nas quendas de traballo. Algunhas persoas presentan unha gran labilidade aos cambios de fusos horarios, coa presenza de abundantes síntomas cando realizan unha viaxe transoceánica.

Factores individuais:

Non todos son igualmente sensibles, as persoas que poden ter máis problemas para adaptarse ás quendas de traballo son: maiores de 50 anos, persoas con responsabilidades domésticas, antecedentes de trastornos do sono, antecedentes de problemas gástricos, antecedentes de abuso de alcohol, cafeína ou hipnóticos, historial médico de problemas cardíacos, diabetes ou epilepsia.

Gráfico 3.5.

Factores que condicionan e son responsables do insomnio



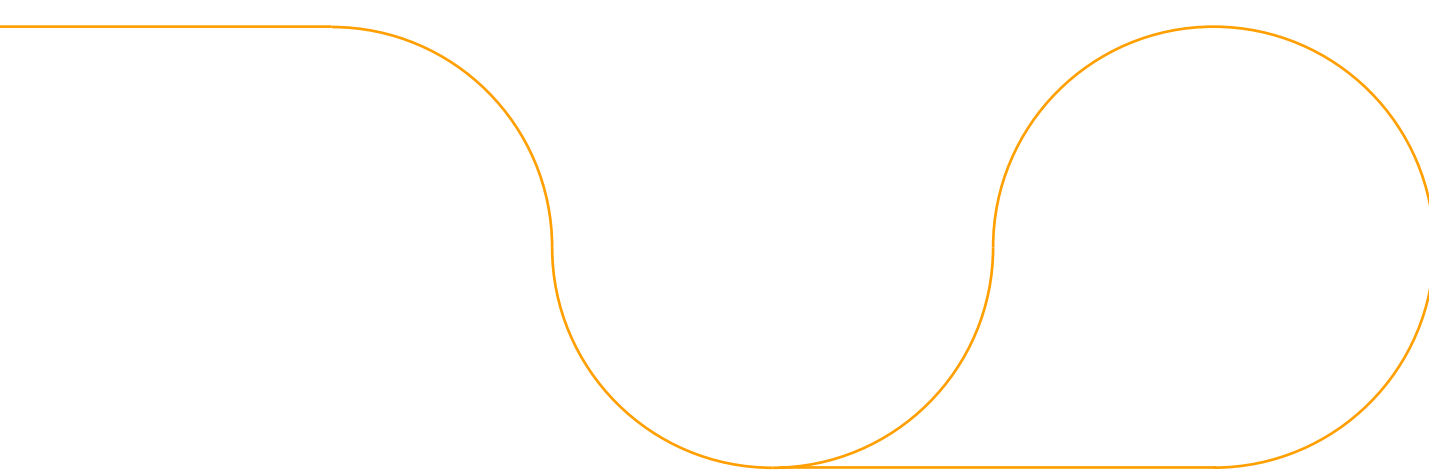
Consecuencias laborais dos trastornos do sono na era post-COVID-19

O confinamento domiciliario e o medo a contraer a COVID-19, sumados aos problemas económicos, o distanciamento social, as restricións de viaxe, os cambios de estilo de vida e as medidas para evitar a propagación da enfermidade entre a poboación, como o uso de luvas, máscaras e lentes de protección, son factores xeradores de estrés que, sen dúbida, poden actuar como xeradores de hiperactividade do córtex cerebral e desencadear insomnio.

Desde o punto de vista da saúde laboral, é importante destacar que manter unha boa hixiene do sono debe repercutir positivamente na redución das complicacións derivadas de en-

fermidades crónicas como a hipertensión ou a diabetes, entre outras, que se asociaron como factores de risco da COVID-19, ademais de que o propio aumento da prevalencia do insomnio na poboación xeral supón un novo problema de saúde pública.

A atención aos trastornos do sono está na súa fase incipiente. É especialmente importante detectalos precozmente para reducir a sinistralidade e mellorar a produtividade. Para iso, deben existir mellores interaccións entre os servizos de prevención para optimizar a detección, o tratamento e evitar así situacións de risco.



Como lle afecta a calidade do sono á túa saúde?

Pasar algunhas noites sen durmir pode facer que te sintas canso e irritable, pero probablemente a túa saúde non se vexa afectada. Pero, se non dormes ben noite tras noite podes experimentar o que se coñece como privación ou falta de sono. Ademais de afectarlle ao teu nivel de enerxía e ao estado de ánimo, a falta de sono aféctalle tamén ao corpo de moitas outras formas.

Por exemplo:

- Podes sentir dor máis facilmente.
- O teu risco de enfermidade cardíaca é maior.
- O teu sistema inmunolóxico ten máis dificultades para loitar contra as infeccións.
- Pode influír nos teus cambios de humor e pode xerar problemas relacionados coa aprendizaxe, a memoria e a resolución de problemas.

Que che impide durmir ben?

- Algunhas condicións médicas poden causar problemas de sono que se prolongan moito tempo. Estas condicións inclúen: apnea do sono, que é cando a respiración se detén durante o período do sono; síndrome de pernas inquietas, que causa dores ou contraccións musculares profundas nos dedos dos pés, nocellos, xeonllos ou cadeiras, con frecuencia durante o sono; dor crónica, que pode dificultar o sono; medicamentos antidepresivos, medicamentos para o arrefriado, esteroides, entre outros. O alcohol, a cafeína, a nicotina e as drogas ilegais tamén poden interferir co sono.
- As tensións cotiás da vida (como o traballo, a familia, as relacións persoais, os problemas financeiros ou o jet lag) poden impedir que durmas ben.
- Tamén é común ter problemas para durmir cando se ten febre ou algunha lesión.
- Os hábitos e actividades realizadas antes deitarse, como beber café, ver a televisión ou usar o ordenador, tamén poden prexudicar a calidade do sono.

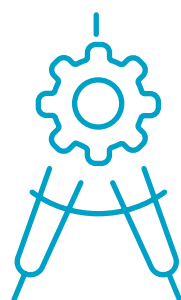
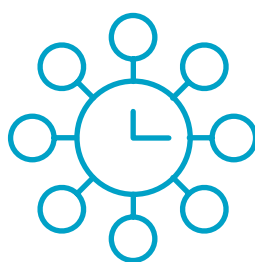
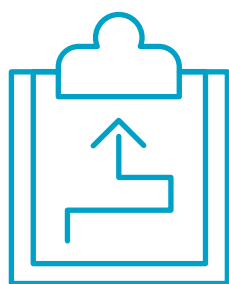
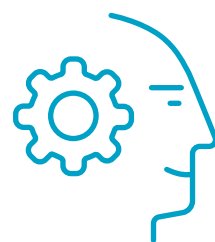
Obter axuda

Se tes problemas para durmir, se te sentes moi canso ou se tes problemas para funcionar durante o día, fala co teu médico para ver se hai algún problema de saúde que poida estar causando os teus problemas co sono.

- A nivel individual, para axudarche a adormecer, quizais precises cambiar a túa rutina antes de deitarte. Cea cedo, lixeiro e intenta limitar a inxestión de cafeína. Evita usar dispositivos electrónicos como teléfonos intelixentes, ordenadores ou tabletas antes de durmir.

Consulta a infografía e o vídeo demostrativo sobre hixiene do sono do INSST. Campaña Gañar en saúde. Ano 2016. Infografía e vídeo demostrativo sobre a hixiene do sono.

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



4

Como integrar os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) e a axenda 2030 na Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo?

A pandemia tivo un impacto moi negativo no avance da Axenda 2030, revertendo moitos dos éxitos acadados desde a súa aprobación en 2015. O aspecto positivo é que, desde a perspectiva empresarial, o impacto da COVID-19 serviu para integrar, dun xeito máis protagonista, a saúde como elemento central da estratexia das organizacións. Esta tendencia reforza a importancia de considerar a saúde como unha prioridade nas axendas de desenvolvemento sostible, dada a relación do ODS 3 con outros ODS, o cal é parte da esencia da Axenda 2030.

Na situación actual, os 17 ODS serven como folla de ruta global para dar resposta aos novos (e vellos) retos relacionados coa saúde e para xerar pancas de acción que teñan como un dos seus obxectivos lograr organizacións máis sostibles e comprometidas co medio natural.

O Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA), organismo autónomo adscrito organicamente á Consellería de Promoción do

Emprego e Igualdade, desenvolve as súas actividades mediante un plan anual, como instrumento fundamental para o cumprimento dos seus fins e para o desenvolvemento das súas propias funcións, no marco da estratexia adoptada nesta materia polos poderes públicos de Galicia.

A próxima estratexia galega de SST, actualmente en negociación, ademais de continuar as actividades iniciadas en anos anteriores, propón outras novas, de acordo coas funcións que lle son atribuídas segundo o establecido na súa lei de creación e nos seus estatutos. Unha destas actividades é colaborar na consecución dos obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) máis pegados ao reto das empresas galegas, incluídas as pemes.

A responsabilidade corporativa foi evolucionando co paso do tempo, ampliando o seu radio de acción desde os seus grupos de interese máis próximos ata o concepto de desenvolvemento sostible, o que implica as persoas, as economías e os ecosistemas con sentido de futuro.

Por responsabilidade social corporativa (RSE) enténdese a integración da xestión económica, ética, social e ambiental no día a día da actividade, cumprindo as expectativas dos grupos de interese da empresa. As empresas, independentemente do seu tamaño, deben definir un conxunto claro de prioridades e seleccionar os ODS nos que se van centrar, xa que non é unha proposta para os gobernos, nin para as empresas, nin para algúns países, senón para todos; para toda a humanidade.

O liderado empresarial é esencial para acadar os ODS, e este liderado só se producirá se as pemes, que no noso país supón máis do 99% do tecido empresarial e xeran máis do 70% do emprego, asumen este reto. Só tendo empresas con visión de futuro poderemos construír unha economía con futuro. Se temos empresas

capaces de asociar a rendibilidade económica coa xeración de impactos sociais e ambientais positivos para as persoas e o planeta é posible transformar a economía e os mercados para que sexan sostibles.

Implantar medidas que incidan directamente na saúde e no benestar das persoas empregadas pode significar un aumento na súa motivación e no seu compromiso coa organización e, polo tanto, aumentará tamén a súa produtividade. As medidas de conciliación e flexibilidade laboral, os programas de alimentación ou o fomento da actividade física son só algunhas das medidas que as pemes poden levar a cabo para contribuir a este obxectivo.

Na figura 4.1 preséntanse, como referencia, os obxectivos de desenvolvemento sostible prioritarios para as pemes galegas.

Figura 4.1

Obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) e peme



Como aliñar a estratexia empresarial cos ODS nunha peme?

Na figura 4.2 podemos repasar os 5 pasos para aliñar a estratexia empresarial dunha peme cos ODS.

- SENSIBILIZAR
- DEFINIR PRIORIDADES
- ESTABLECER OBXECTIVOS
- INTEGRAR
- INFORMAR E COMUNICAR

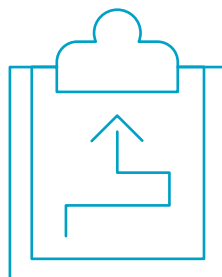


Paso 1.

Sensibilizar

Un dos primeiros puntos a ter en conta nesta etapa é a concienciación sobre a importancia dos ODS entre os grupos de interese da empresa, especialmente nas persoas empregadas. Algunhas medidas que se poden levar a cabo son:

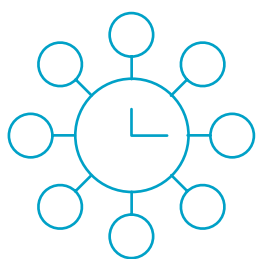
- Difundir pílulas e vídeos sobre a Axenda 2030, en xeral, e outros específicos sobre algúns obxectivos fundamentais.
- Realizar obradoiros prácticos para que os empregados saiban como poden contribuír aos ODS no seu día a día.
- Realizar accións clave nos "días internacionais", por exemplo, Día Internacional do Traballo, Día da Muller, Día da Seguridade e a Saúde no Traballo etc.



Paso 2.

Definir prioridades

Para maximizar a contribución aos ODS cómpre definir as prioridades da peme medindo os seus impactos reais e potenciais. Para iso haberá que facer unha análise xeral das actividades da empresa e de como está contribuíndo ou pode contribuír á Axenda 2030. Do resultado desta análise obteranse os ODS prioritarios, que serán aqueles nos que poida ter maior impacto a actividade empresarial.



Paso 3.

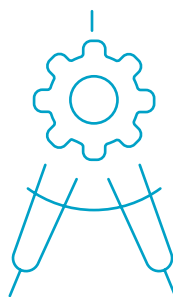
Establecer obxectivos

Á hora de fixar estes obxectivos, deben terse en conta os resultados obtidos da avaliación de impacto e da identificación das prioridades realizada no paso 2.

Os ditos obxectivos tamén terán que ser realistas, específicos, medibles e limitados no tempo (indicadores SMART).

Exemplos de obxectivos SMART:

- **ODS 3:** Reducir nun 30% o número de incidentes relacionados coa seguridade e a saúde en 2023.
- **ODS 4:** Formar o 100% dos empregados nos obxectivos de desenvolvemento sostible ata 2023.
- **ODS 5:** Conseguir o 40% de mulleres en postos directivos para 2026.
- **ODS 6:** Reducir nun 30% o consumo de auga nas oficinas e nas instalacións ata 2024.
- **ODS 12:** Reducir os residuos nun 50% ata 2024.
- **ODS 13:** Reducir nun 50% as emisións de gases de efecto invernadoiro en todas as operacións da empresa ata 2027.

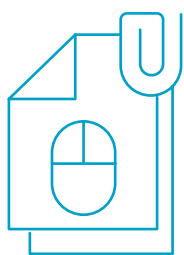


Paso 4.

Integración

Para que o compromiso das pemes cos ODS teña éxito é fundamental integrar o marco da Axenda 2030 na xestión interna da empresa e posibilitar, deste xeito, que se reflicta en todas as actuacións e ámbitos da organización.

Neste sentido, é moi importante que todos os departamentos das pemes teñan claros cales son os ODS e como poden contribuír a eles desde o seu posto de traballo, xa que, en función do obxectivo que nos propoñamos, haberá unha ou varias áreas clave no seu cumprimento. Por exemplo, o reto de "formar o 100% dos empregados nos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible para 2023" implicará tanto ao equipo de recursos humanos –que dirixirá a formación– como ao equipo de comunicación, que dirixirá as campañas de sensibilización.



Paso 5.

Informar e comunicar

Unha visión estratéxica só é efectiva cando se traduce en tácticas eficaces: campañas e accións multicanle ben planificadas, realizadas de forma ordenada e eficiente, con obxectivos concretos e medibles. Elixir que plataforma empregar, en que formato ou formatos desenvolver as campañas, cal será o contido e a duración etc., teñen que ser decisións tácticas que deberán tomarse co criterio de optimizar recursos e maximizar os resultados.

Figura 4.2

Como aliñar a estratexia de negocio cos ODS?



Tendo en conta que o ODS 3, Saúde e Benestar, é un dos piares dunha empresa segura e saudable, este breve autocuestionario pode axudar a integrar o ODS 3 na estratexia empresarial:

	SI	NON
A empresa ten unha política que integra a saúde e o benestar.		
A política de saúde e benestar está ligada ao ODS 3.		
O máximo órgano de dirección da empresa aprobou a política.		
A empresa realizou unha avaliación dos riscos e das oportunidades en relación coa xestión de aspectos relacionados coa saúde e o benestar (económicos, ambientais, sociais; os que teñen que ver coa reputación, coa xeración de novos produtos ou servizos e coa retención e captación de empregados).		
A alta dirección incorporou unha bonificación vinculada ao bo rendemento en materia de saúde e benestar en relación aos seus equipos ou no que respecta ás súas operacións, produtos e servizos.		
Existe un proceso de diálogo continuo cos principais grupos de interese (<i>stakeholders</i>) sobre a incorporación da saúde e o benestar na xestión da empresa.		
Existen obxectivos e indicadores específicos que miden o impacto e os resultados das políticas.		
Existe un plan de acción para a mellora continua dos obxectivos de saúde e benestar.		
A empresa conta coas ferramentas para medir a "pegada saudable" da súa actividade interna e externamente.		
A empresa comunica os resultados de saúde e benestar de forma transparente.		

A pandemia é un recordatorio da importancia da saúde para as persoas, a economía e o benestar das sociedades, e de como a boa saúde promove o crecemento económico. Así este enfoque permitirá estar preparado para futuras crises e integrar a saúde dun xeito máis estratéxico, como pilar fundamental da axenda de sustentabilidade social da organización, o que supón unha vantaxe competitiva e unha

oportunidade para contribuír positivamente á saúde das persoas e do planeta¹.

A través das seguintes ligazóns poderás coñecer os diferentes recursos que ofrece o Pacto Mundial das Nacións Unidas para axudar as pemes nos seus retos en materia de formación, ferramentas, boas prácticas, estudos e publicacións^{2,3}.

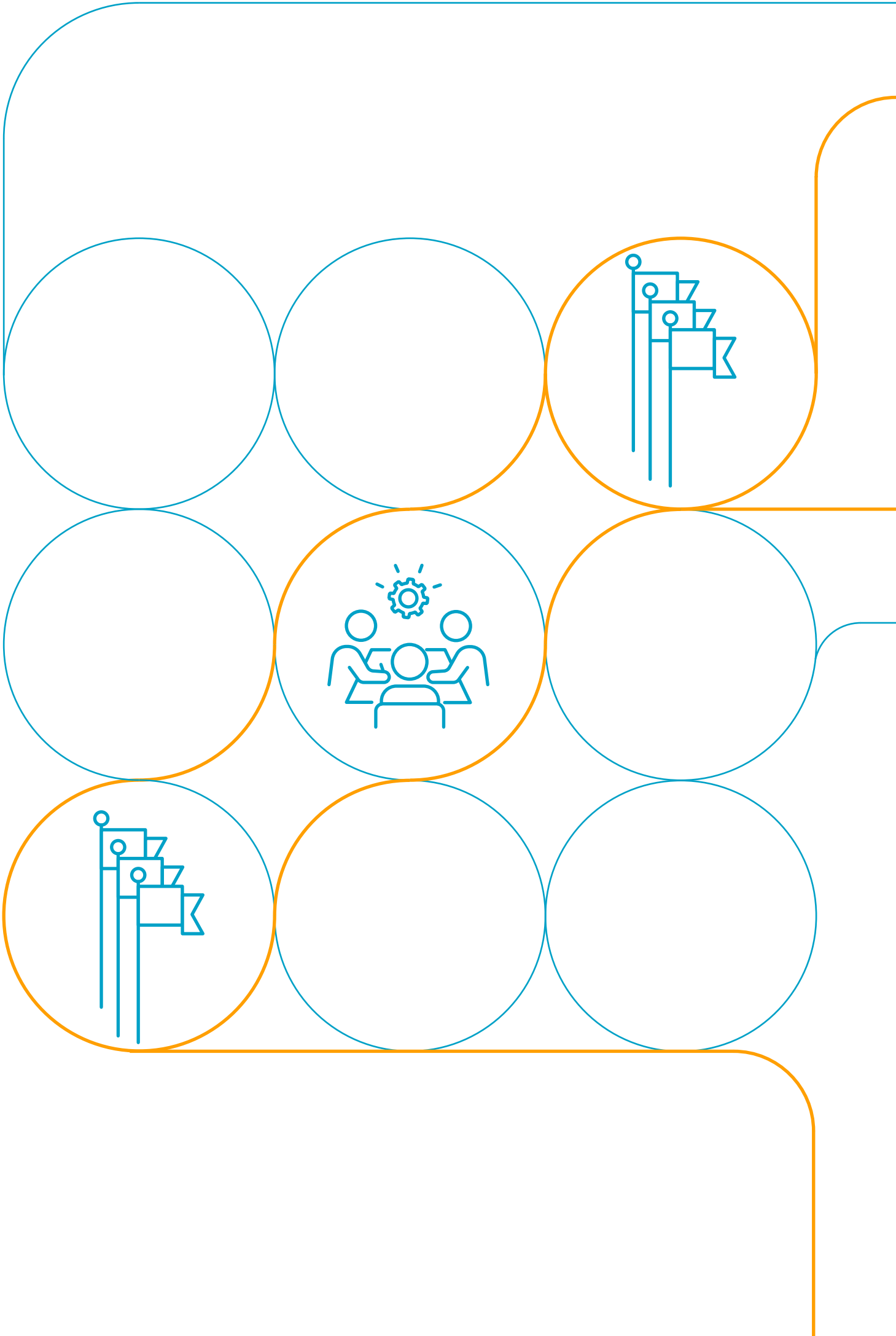
1_ Anticipar, preparar e responder ás crises: inviste agora en sistemas de SST resistentes. Internacional do Traballo (OIT). Abril 2021.

2_ Rede Española do Pacto Mundial. O sector privado ante os ODS, guía práctica de acción. 2019.

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

3_ Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA). Os Obxectivos de Desenvolvemento Sostible, unha oportunidade para as pemes. 2018.

<https://www.caea.es/wp-content/uploads/2019/01/Los-objetivos-de-Desarrollo-Sostenible-una-oportunidad-para-la-PYME.pdf>



5

A seguridade e a saúde no traballo (SST) nun mundo en constante transformación

5.1_ Que é o Marco Estratéxico da Unión Europea (UE) sobre SST e por que o necesitamos?

As tres últimas décadas supuxeron importantes avances en materia de seguridade e saúde laboral: entre 1994 e 2018 os accidentes laborais mortais na UE descendieron cerca dun 70%.

A pesar deste progreso, aínda houbo máis de 3.300 accidentes mortais e 3,1 millóns de accidentes non mortais na UE-27 en 2018. Ademais, máis de 200.000 persoas morren cada ano por enfermidades relacionadas co traballo. Polo tanto, manter e mellorar os estándares de protección da poboación traballadora son un reto e unha necesidade constantes.

Das Estatísticas Europeas de Accidentes de Traballo (Eurostat) dedúcese que, mentres que a media da Unión Europea (UE) mostra unha tendencia á baixa dos accidentes de traballo (AT) mortais e non mortais entre 2010 e 2019, os datos de España reflicten un empeoramento da taxa de incidencia de AT con resultado fatal. No caso dos AT non mortais, a diferenza tamén se ampliou en detrimento de España que, fronte a media europea de 1.713, en 2019 se aproximou aos 3.700 AT por cada 100.000 persoas traballadoras, liderando a lista de países europeos ordenados por incidencia de AT non mortais con baixas de catro ou máis días.

O marco estratéxico da UE para a saúde e a seguridade no traballo serve para mobilizar as institucións da UE, os Estados membros, os interlocutores sociais e outras partes interesadas a respecto das prioridades comúns sobre a protección da poboación traballadora.

As prioridades do marco anterior (2014–2020) seguen sendo relevantes hoxe en día, pero é necesario seguir xerando accións para que os lugares de traballo se adapten ás transicións ecolóxicas, dixitais e demográficas, para que se reflectan os cambios no ambiente de traballo tradicional e para extraer as leccións aprendidas da pandemia da COVID-19.

O novo marco estratéxico 2021–2027 mantén o enfoque tripartito no que participan as institucións da UE, os Estados membros, os interlocutores sociais e outras partes interesadas, e céntrase en tres prioridades fundamentais (figura 5):

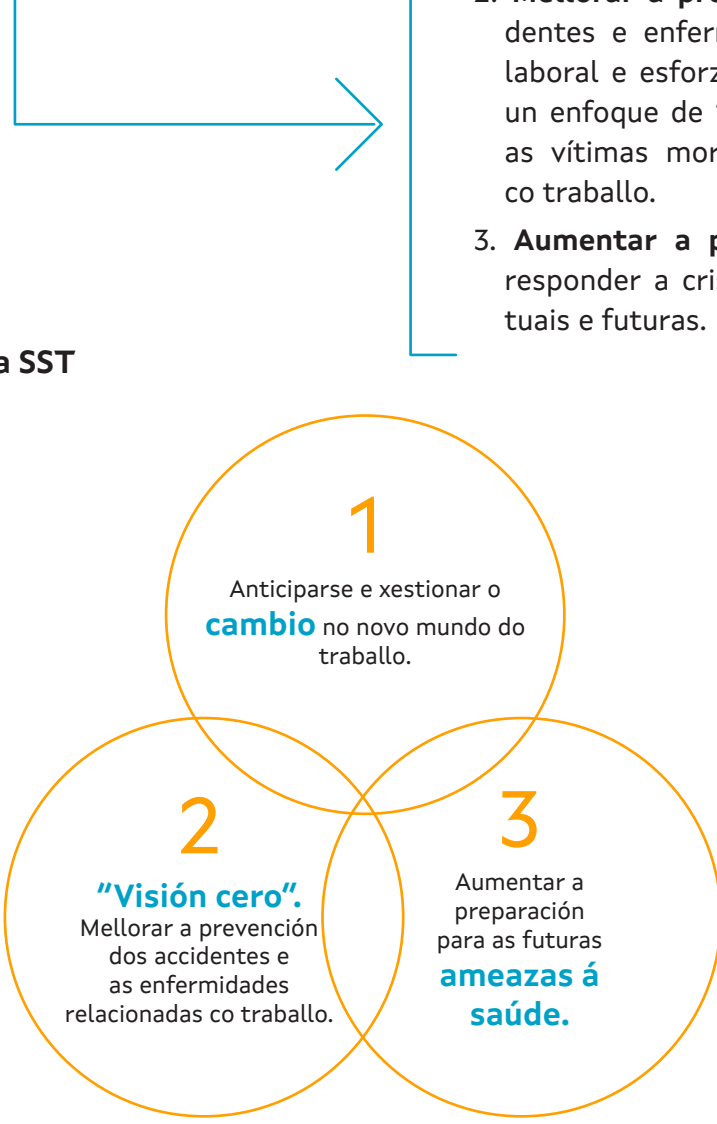
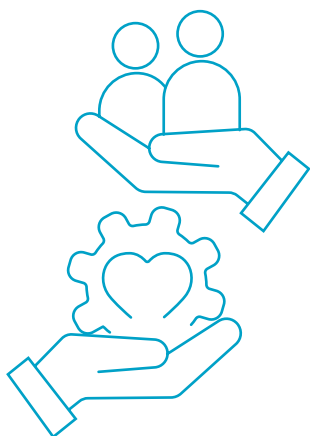
- 
1. **Anticipar e xestionar o cambio** no contexto das transicións ecolóxicas, dixitais e demográficas.
2. **Mellorar a prevención** de accidentes e enfermidades de orixe laboral e esforzarse por adoptar un enfoque de “visión cero” para as vítimas mortais relacionadas co traballo.
3. **Aumentar a preparación** para responder a crises sanitarias actuais e futuras.

Figura 5.
Estratexia Europea SST





Beneficios da prevención de riscos para a saúde e o benestar das persoas traballadoras

A prevención de riscos e a promoción de condicións de traballo seguras e saudables contribúen ao benestar e á saúde da poboación traballadora e das súas familias. Tamén mellora a produtividade e a competitividade das empresas. Ademais do imperativo humano, tamén hai sólidos argumentos económicos para traballar en favor dun maior nivel de protección da saúde e da seguridade no traballo. Por iso, a estratexia europea de seguridade e saúde no traballo é o modelo a seguir pola Estratexia Española e iso inspirará a próxima Estratexia Galega de Seguridade e Saúde Laboral para o período 2023-2027.

Como se poden abordar os efectos da SST dun mundo laboral cambiante e híbrido e da transición verde e dixital?

As tecnoloxías dixitais poden proporcionarlle á poboación traballadora e ás súas empresas solucións habilitadas dixitalmente para apoiar a súa saúde e o seu benestar, cun impacto po-

sitivo tamén para o persoal con discapacidade, para as persoas maiores ou para quen teña que realizar tarefas perigosas e monótonas.

Con todo, cómpre ter en conta que estes avances tamén poden xerar novos riscos como a conectividade permanente, a falta de interacción social e o aumento do uso das tecnoloxías da información e da comunicación (TIC).

Efectos da actual pandemia sobre a saúde e a seguridade da poboación traballadora da UE e a preparación para futuras crises sanitarias

A pandemia da COVID-19 afectou maioritariamente a traballadores e traballadoras que non deixaron de acudir de maneira presencial aos seus empregos habituais, en particular a persoas con postos de traballo esenciais nos sectores sanitarios ou asistenciais, os cales corrían un maior risco de contaxiarse polo virus, ao tempo que traballaban en condicións moi difíciles. As persoas que traballaban desde casa estaban expostas a riscos psicosociais e ergonómicos debidos, entre outras cousas, á falta de límites entre a vida laboral e a privada, a falta de interacción social ou a lugares de traballo mal adaptados. Pero tamén persoas traballadoras do sector do transporte, do sector agroalimentario e do pesqueiro tiveron que traballar en condicións extremadamente duras para garantir o abastecemento da poboación.

A pandemia da COVID-19 puxo de manifesto que a seguridade e a saúde laboral son fundamentais para a continuidade dos servizos esenciais. Tamén evidenciou a necesidade dunha maior sinerxía entre a SST e a saúde pública. O **Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)**, elaborou unha ampla documentación que inclúe **recomendacións preventivas básicas** que se deben ter en conta no ámbito laboral segundo a información das autoridades sanitarias sobre o coronavirus .

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

Con base nestas leccións, a Comisión Europea vai lanzar unha avaliación en profundidade sobre os efectos da pandemia e sobre a eficacia dos marcos nacionais e da UE en materia de SST para desenvolver procedementos e orientacións de emerxencia, co fin de dar unha resposta rápida e poñer en marcha, nun posible futuro, a aplicación e o conseguente seguimento das medidas a tomar en caso de crises sanitarias, en estreita colaboración cos axentes da saúde pública.

Axuda ás microempresas e pequenas empresas para protexer a saúde e a seguridade do seu cadro de persoal.

Nesta nova era poscoronavirus, a Comisión Europea traballará de forma máis intensa coa Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA) a fin de desenvolver ferramentas de apoio e orientación para que as empresas cumpran coa normativa de PRL. Estas ferramentas estarán dirixidas especialmente a microempresas e pequenas empresas. A Comisión tamén lles pedirá aos Estados membros que proporcionen unha orientación e unha formación mellores para as medidas de avaliación e prevención de riscos, en particular para as microempresas e as pemes.

Como podemos garantir que as políticas e as intervencións de SST cheguen ás micro e pequenas empresas (pemes)?

As conclusións xerais dun proxecto europeo robusto ofrecen recomendacións baseadas no desenvolvemento de programas e intervencións máis eficaces no ámbito das políticas destinadas a mellorar a SST nos MePE². Estas recomendacións son:



- + A participación dos principais organismos reguladores.
- + O reforzo das inspeccións regulamentarias.
- + A oferta de solucións sostibles, de fácil aplicación e transferibles.
- + Unha mellor integración da SST nos sistemas educativos específicos do sector.
- + A participación de sindicatos e organizacións empresariais no desenvolvemento de políticas que poidan chegar ás MePE.
- + Mellores sistemas na cadea de subministración.

2_ [Seguridade e saúde nas micro e pequenas empresas. A memoria final do proxecto SESAME, de tres anos de duración](#)

5.2_ Unha nova Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo para o período 2023–2027 (EESST 2023–2027)

Esta nova estratexia, a través dos seus 6 obxectivos e das súas respectivas liñas de actuación, adquire un compromiso firme cos eixos prioritarios do Marco Estratéxico Europeo de Seguridade e Saúde no Traballo 2021–2027, e particularmente co obxectivo de anticiparse aos riscos derivados das transicións dixital, ecolóxica e demográfica.

As súas liñas de actuación tamén se aliñaron con outras estratexias e plans nacionais en materias fundamentais como a saúde mental, a igualdade entre homes e mulleres, o cancro laboral, a seguridade viaria e o cambio climático, entre outras.

Aspira, en definitiva, a lograr contornos de traballo seguros e saudables que contribúan positivamente á saúde das persoas traballadoras e ao progreso das empresas e da sociedade.

Potenciaranse, coa participación das CCAA e dos axentes sociais, campañas de divulgación e sensibilización en liña coa campaña EU-OSHA 2023–2025 sobre espazos de traballo saudables no contexto dun futuro dixital seguro e saudable.

O Obxectivo 2, relativo a “Xestionar os cambios derivados das novas formas de organización do traballo, a evolución demográfica e o cambio climático desde a óptica preventiva”, inclúe liñas de específicas de actuación para o impulso da promoción da saúde e a sustentabilidade da saúde nas empresas, entre as que destacamos algunhas como:

- + Fortalecer a Rede Española de Empresas Saudables como vehículo de extensión dunha xestión avanzada en saúde, baseada no modelo de determinantes de saúde da Organización Mundial da Saúde, e en saúde integral; recompilando e difundindo boas prácticas en promoción da saúde nas empresas co fin de ofrecer a información e as ferramentas que as persoas e as organizacións necesitan para tomar decisións máis saudables.
- + Fomentar a promoción da saúde no lugar de traballo mediante as necesarias políticas intersectoriais e de participación que promovan a creación de contornos de traballo saudables e faciliten estilos de vida saudables.
- + Elaborar unha guía para a implantación de programas de calidade en áreas específicas de promoción da saúde na empresa: prevención do tabaquismo, a obesidade e o sobrepeso; promoción da actividade física e redución do sedentarismo, e prevención das enfermidades cardiovasculares.
- + Promover a difusión e o asesoramento para aplicación na empresa do Código Europeo contra o Cancro.
- + Desenvolver accións especiais en saúde mental: identificar e recoñecer as empresas que acrediten boas prácticas no manexo da saúde emocional e na prevención de enfermidades mentais; poñerase ao dispor das empresas un procedemento que facilite a empregabilidade e o retorno ao traballo tras padecer unha enfermidade.



5.3_ A vindeira Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027 (EGSST 2023-2027)

Esta nova estratexia galega, nestes momentos en fase de negociación, concretará e complementará o establecido tanto no marco europeo como na recente estratexia española, adaptándose ás peculiaridades e características da sociedade galega e do seu tecido empresarial, prestando especial atención ás pemes. Tendo en conta que o ámbito laboral é moi axeitado para desenvolver accións de promoción da saúde a través dun enfoque integral, a nova estratexia contemplará actuacións dirixidas a xerar organizacións saudables e sostibles, introducindo e consolidando progresivamente do benestar laboral e impulsando programas e proxectos para o coidado da saúde mental e o benestar emocional nos lugares de traballo.

Partindo da experiencia do Issga na realización de actividades de asesoramento técnico a empresas galegas, formación, sensibilización e dos coñecementos adquiridos ao longo destes 10 anos avaliando programas PST de empresas como membro do Comité Técnico de Verificación de Empresas Saudables, identifícanse como liñas principais de traballo para incorporar na estratexia as seguintes:



Difundir e concienciar as empresas galegas sobre a importancia do PST para reducir a sinistralidade por infartos, ictus e outras patoloxías non traumáticas e para mellorar a saúde e o benestar xeral do persoal laboral.



Asesorar e difundir información sobre PST mediante a elaboración de guías de boas prácticas, especialmente para as pemes galegas.



Realizar campañas de difusión e sensibilización especialmente dirixidas a pemes para promover o desenvolvemento de programas PST.



Impulsar nas empresas programas PST que lles permitan cumprir criterios de calidade e solicitar o recoñecemento das boas prácticas no relativo á promoción da saúde no traballo.



Identificar e actuar sobre colectivos con alta incidencia de AT graves e mortais por patoloxía non traumática.



Sensibilizar sobre a importancia de promover o benestar emocional para un ambiente laboral saudable e produtivo.



Deseñar formación específica co obxectivo de que o persoal de distintas especialidades poida actuar como axentes de cambio para a protección integral da saúde do persoal e o benestar laboral.



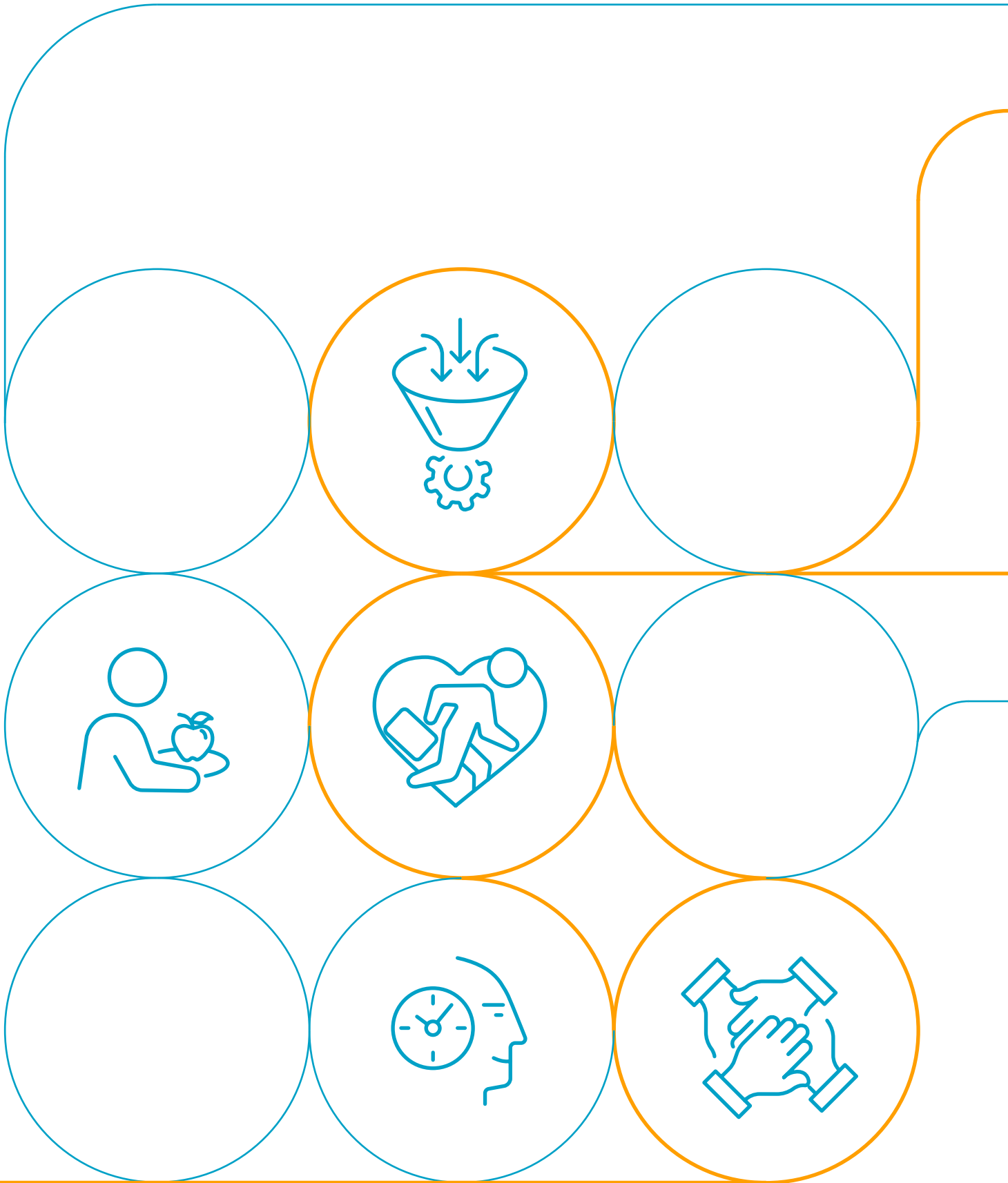
Incorporar, en todos os estudos de saúde laboral do Issga, cuestionarios sobre saúde mental, tipo de alimentación e grao de actividade física.



Realizar accións de sensibilización para empresas, en colaboración con sociedades científicas, colexios profesionais e universidades, dirixidas a mellorar o benestar emocional e a prevención de enfermidades mentais no persoal traballador.



Impulsar escolas de saúde laboral dirixidas a colectivos de actividades feminizadas co fin de formar e informar sobre boas prácticas e programas de promoción da saúde e do benestar integral no traballo.



6

Por que fomentar a Promoción da Saúde no Traballo (PST) na peme?

Os programas “Empresa saudable” poden implantarse en calquera tipo de empresa, independentemente do cadro de persoal ou da súa actividade, e complementan eficazmente as obrigas derivadas da Lei de prevención de riscos laborais que debe cumprir cada empresa. Ademais, que a empresa estableza un programa “Empresa saudable” contribúe a que poida obter moitos outros beneficios (táboa 6.1).





Táboa 6.1

O valor de investir en PST é para o persoal, así como para a empresa e para toda a sociedade, xa que:

- Mellora a saúde das persoas traballadoras.
- Aumenta a produtividade empresarial.
- Mellora o ambiente de traballo, a motivación e a participación.
- Reduce accidentes e enfermidades, especialmente crónicas.
- Aumenta a retención de talento e diminúe a rotación do persoal.
- O investimento continuo en programas PST xera un valor positivo de ROI (retorno en tanxibles) e VOI (retorno de intanxibles).
- Reduce os custos sanitarios, de seguridade social e de seguros, e contribúe a mellorar a calidade de vida da cidadanía.



As accións que unha empresa pode levar a cabo para crear un "ambiente saudable" poden ser, entre outras, as seguintes:



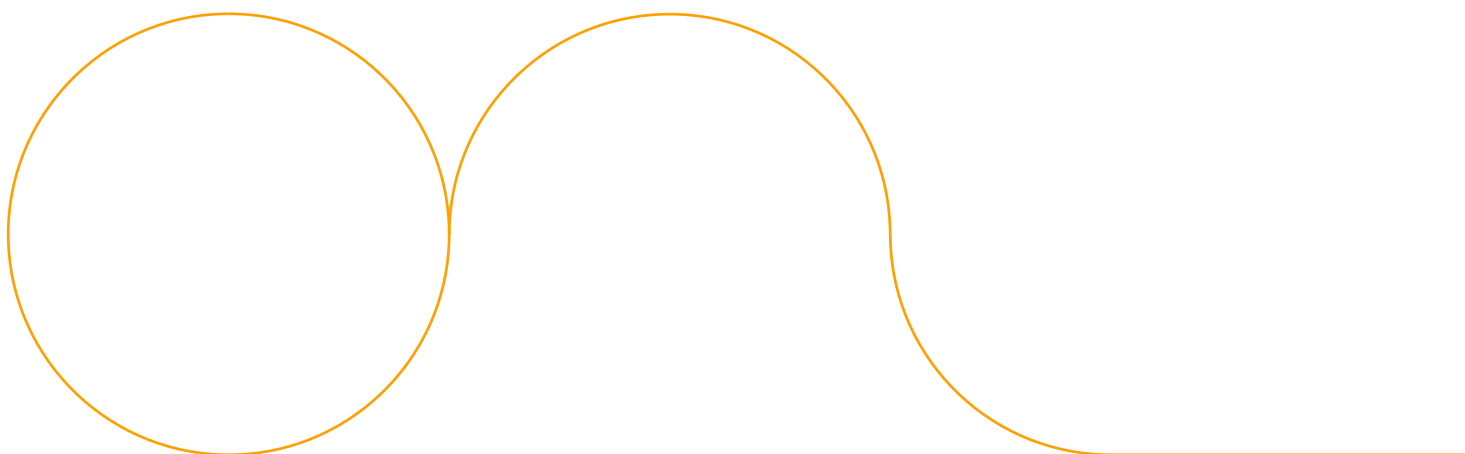
- + Iniciar campañas sanitarias; por exemplo, realizar unha campaña de vacinación ou campañas contra o sedentarismo ou o tabaco.

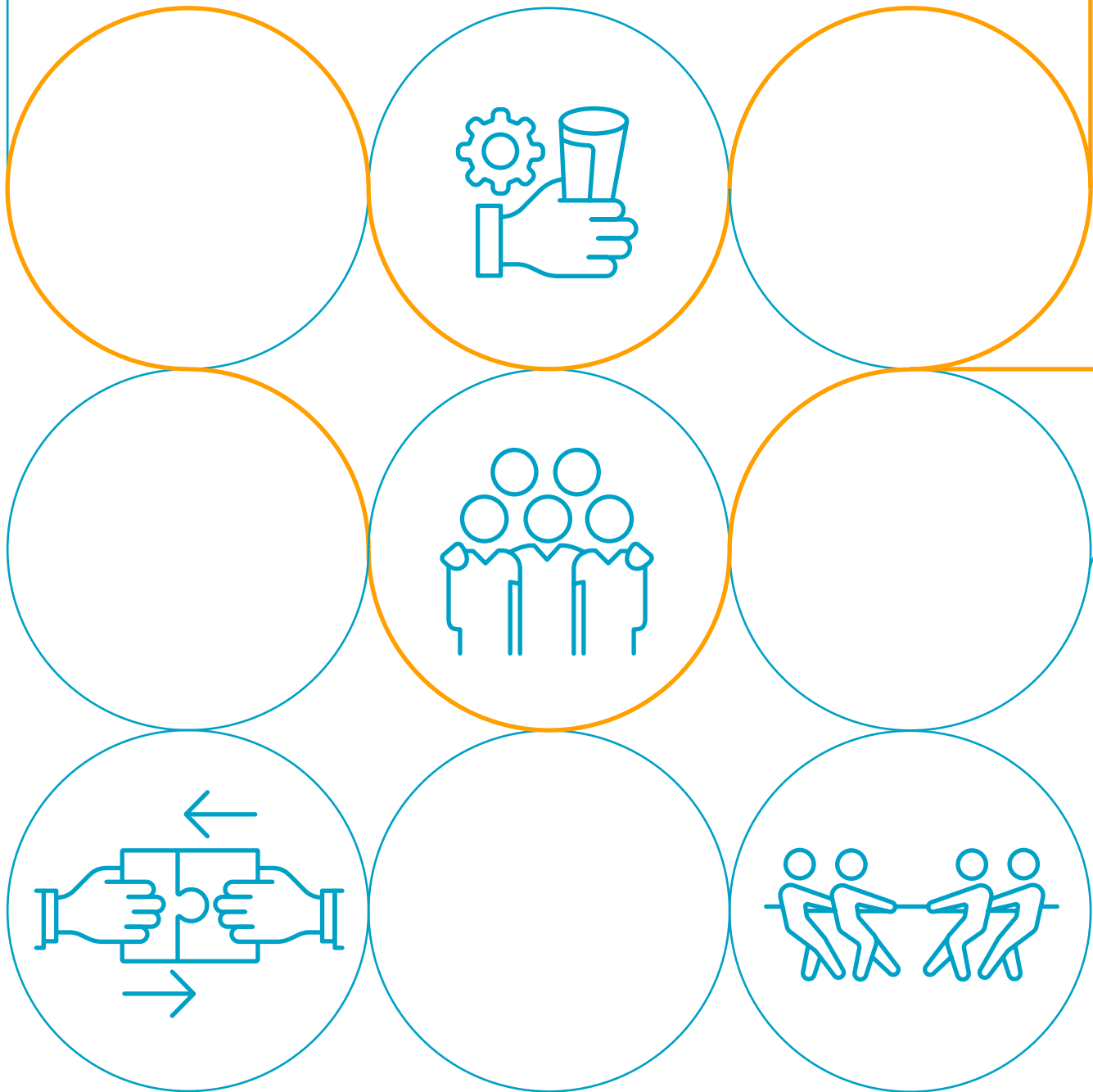


- + Promover estilos de vida saudables; por exemplo, promover unha alimentación saudable e unha dieta equilibrada, así como fomentar a práctica do deporte e a actividade física dentro da organización.



- + Impulsar medidas de conciliación da vida laboral e a persoal mediante programas e políticas que favorezan esa conciliación.





7

Como se pode recoñecer o programa de Promoción da Saúde Laboral da miña organización?

Son varias as iniciativas privadas que promoven o recoñecemento das empresas saudables, pero, polo seu carácter público, citaremos a Rede Española de Empresas Saudables³, con xa dez anos de vida, máis de 800 empresas socias e na que o ISSGA colabora desde os seus inicios.

Os programas cun mínimo de 3 anos poden presentar unha Memoria de Recoñecemento de Boas Prácticas. O proceso de recoñecemento de Boas Prácticas ten 8 dimensións que avalía o Comité Técnico de Verificación, que son:

- 
- + Concepto PST.
 - + Liderado.
 - + Programa integrado e multicomponente.
 - + Comunicación.
 - + Planificación.
 - + Pertinencia e xustificación.
 - + Participación e motivación.
 - + Colaboración e coordinación.

As empresas que superen o proceso de avaliación recibirán o recoñecemento de “Empresa saudable”, outorgado polo director do INSST e o presidente de ENWHP.

Transcorridos 3 anos do recoñecemento de “Empresa saudable”, a organización pode presentar un Informe de Recoñecemento de Sustentabilidade, demostrando que mantén as actuacións no tempo e que consegue os obxectivos marcados.

Etapas para pertencer á Rede española de empresas saudables (REES).

Promoción da saúde no traballo.

<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 á Declaración de Luxemburgo**, o que implica o compromiso de aceptar e implementar os obxectivos básicos relativos á promoción da saúde no traballo e de orientar as súas estratexias cara os principios da mesma.

Para iso, é necesario cumprimentar os seguintes formularios e remitilos a deprosel@insst.mites.gob.es



DECLARACIÓN DE EMPRESA



FORMULARIO DE ADHESIÓN



CUESTIONARIO DE CALIDADE

- 2** Recibirá un **diploma** da súa adhesión á Declaración de Luxemburgo.



- 3** Aparecerá na **listaxe de empresas e organizacións adheridas neste espazo de PST**: www.insst.es/declaracion-luxemburgo

A Comisión Técnica de Verificación está formada por:

- **Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST).**
- **Axencia Estatal-Comisión Española de Loita contra a Dopaxe no Deporte.**
- **Ministerio de Sanidade.**
- **Institutos de Seguridade e Saúde Laboral: Aragón (ISSLA), Principado de Asturias (IAPRL), Illas Baleares (IBASSAL), Illas Canarias (ICASEL), Cantabria (ICASST), Galicia (ISSGA), A Ríoxa (IRSAL), Comunidade de Madrid (IRSST), País Vasco (OSALAN) e Comunidade Valenciana (INVASSAT).**
- **Órganos Técnicos de Seguridade e Saúde no Traballo: Castela-A Mancha, Castela e León e Extremadura.**

Os formatos dos informes e os criterios de avaliación están dispoñibles na páxina da Rede Española de Empresas Saudables⁴:

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

- **Recoñecemento de Boas Prácticas en PST⁵.**
- **Recoñecemento de Empresas Saudables e Sostibles en PST⁶.**

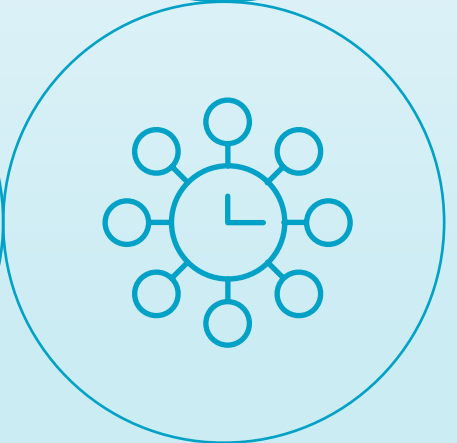
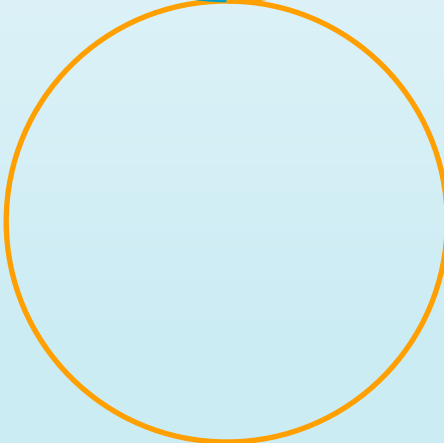
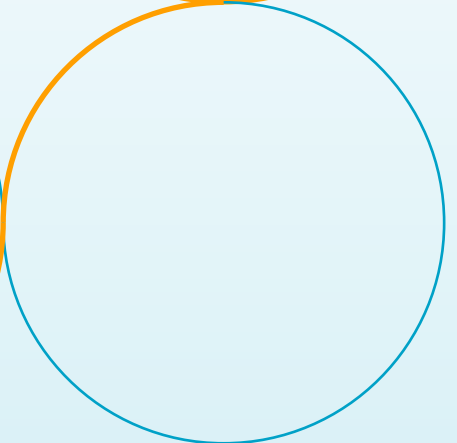
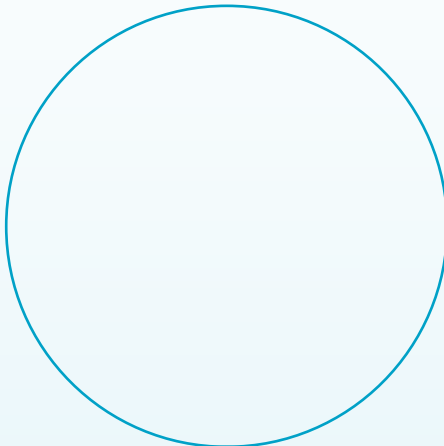
4_ Rede Española de Empresas Saudables <https://www.insst.es/red-espanola-de-empresas-saludables>

5_ Recoñecemento de Boas 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_ Recoñecemento de Empresas Saudables e Sostibles 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
SAÚDE INTEGRAL E BENESTAR
LABORAL NA PEME



INSTITUTO DE
SEGURIDADE E SAÚDE
LABORAL DE GALICIA