

---

# Promoción de la salud en el trabajo

---

PID\_00266281

Àlex Guerrero Roca

---

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 2 horas

---



**Àlex Guerrero Roca**

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por el profesor: Javier Baraza (2019)

Primera edición: octubre 2019  
© Àlex Guerrero Roca  
Todos los derechos reservados  
© de esta edición, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Realización editorial: FUOC

*Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea este eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares de los derechos.*

# Índice

<b>Objetivos</b> .....	5
<b>1. Concepto general de promoción de la salud</b> .....	7
<b>2. Promoción de la salud en el trabajo</b> .....	8
<b>3. Historia de la promoción de la salud en el trabajo</b> .....	11
<b>4. Beneficios de la promoción de la salud en el trabajo</b> .....	13
<b>5. ¿Cómo elaborar un programa de promoción de la salud en el trabajo?</b> .....	14
5.1. Contar con el apoyo de la dirección de la empresa .....	15
5.2. Crear un comité impulsor .....	15
5.3. Realizar una evaluación previa de necesidades .....	16
5.4. Establecer objetivos .....	16
5.5. Definir un plan de acción .....	16
5.6. Implementar el plan de acción .....	17
5.7. Evaluación de resultados .....	17
5.8. Revisar y actualizar el programa .....	17
<b>6. Principales ámbitos para implantación de programas de promoción de la salud en el trabajo</b> .....	18
6.1. Salud cardiovascular .....	18
6.1.1. Programa de alimentación saludable .....	18
6.1.2. Programa de promoción de la actividad física .....	19
6.2. Prevención de adicciones .....	20
6.3. Bienestar emocional .....	20
<b>7. Promoción de la salud en el trabajo en pequeñas y medianas empresas (pymes)</b> .....	22
<b>Bibliografía</b> .....	23



## Objetivos

Los objetivos del modulo son los siguientes:

- 1.** Entender el concepto de promoción de la salud y su aplicación en el ámbito laboral.
- 2.** Conocer los beneficios que aporta implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo.
- 3.** Aprender a diseñar e implantar programas de promoción de la salud en el ámbito laboral.
- 4.** Conocer los principales campos de desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo y profundizar en ejemplos prácticos de acciones que se pueden implantar en el ámbito de la empresa.



## 1. Concepto general de promoción de la salud

Actualmente se está produciendo un gran aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas no transmisibles en todo el mundo (especialmente cardiovasculares, diabetes, cáncer y enfermedades pulmonares crónicas). Este incremento está particularmente asociado con algunos factores de riesgo tales como el sedentarismo, la dieta poco saludable, el tabaquismo, el estrés o el abuso de alcohol.

Observando los factores de riesgo que citamos en el párrafo anterior, es fácil deducir que todos ellos son **factores prevenibles**, es decir, que si trabajamos sobre la concienciación en el ámbito de la salud de la población, podríamos reducir el número de personas expuestas a estos factores de riesgo y, por tanto, disminuir el número de enfermedades posteriores que desarrollarán.

Aspirar a erradicar todas las enfermedades es imposible, pero el objetivo de las políticas de salud pública lo que pretende es actuar sobre el **período prepatogénico** de las enfermedades y realizar una **prevención primaria**, es decir, impulsar cambios en las conductas de riesgo del individuo para evitar que aparezca la enfermedad.

La Organización Mundial de la Salud define la promoción de la salud como el proceso que permite a las personas incrementar su propio control sobre los determinantes de la salud y, en consecuencia, mejorarla.

Fijándonos en esta definición de la OMS, destacan dos ideas principales:

- No se trata de medidas basadas en el tratamiento de enfermedades, sino en mejorar los determinantes de la salud de las personas para evitar su aparición.
- El componente principal en todo el proceso es la **concienciación del individuo**. Es clave que las personas entiendan que ellas son responsables de su salud y que pueden tomar decisiones que les ayudarán a llevar una vida más saludable.

## 2. Promoción de la salud en el trabajo

El lugar de trabajo es un ámbito ideal para el desarrollo de medidas de promoción de la salud por sus características intrínsecas:

- La población trabajadora podría considerarse joven, por tanto, todavía es posible influir sobre su salud futura cambiando conductas de riesgo por otras más saludables.
- Es un perfil de población poco usuario del sistema de salud, generalmente. El único contacto anual que muchos de los trabajadores de nuestras empresas tienen con personal sanitario es en el momento de la realización de los exámenes de salud de vigilancia de la salud. A no ser que ya padezcan alguna enfermedad, la única oportunidad en la que un sanitario podrá influir sobre su salud y hábitos es haciéndolo en el lugar de trabajo.
- En general, la plantilla de una empresa es estable, por tanto, podemos diseñar programas en diferentes fases (incluso con años de diferencia entre ellas) y seguir influyendo sobre la salud de un determinado individuo.
- Ocupamos gran parte de nuestro tiempo en el trabajo, incluso pasamos momentos no realmente laborales en el ámbito de la empresa, como a la hora de comer.

Influir sobre las capacidades de los trabajadores para la mejora de su salud supone un beneficio tanto para el propio individuo, como para su entorno relacional más cercano y también para la propia empresa, al disponer de trabajadores más sanos y motivados.

Crear un **entorno de trabajo seguro y saludable** debería ser una prioridad para las empresas del siglo XXI.

Conseguir el objetivo de «trabajadores sanos en empresas saludables» puede hacerse de forma paulatina buscando que las intervenciones concuerden con el nivel de compromiso de la empresa y con los recursos disponibles. Las características de una buena gestión de la salud en el trabajo se pueden resumir en:

- Un diseño sistemático de programas que mejoren la salud del trabajador y de la organización.



- La creación de una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como del trabajador.
- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa porque es bueno para la salud del trabajador y para la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa.
- Una metodología que ayude a las personas a conseguir una salud óptima (emocional, física, social, espiritual e intelectual).
- Una metodología que utilice diversas estrategias para mejorar el conocimiento que sobre la salud tienen los trabajadores y demás actores relevantes y para poner a su disposición un entorno de trabajo que proteja la salud de las personas y que apoye y refuerce las elecciones saludables.

Los principales elementos de este procedimiento son:

- Unas **condiciones de trabajo mejoradas**, en busca de la calidad y la sostenibilidad del trabajo, donde la salud y la seguridad de los trabajadores está asegurada y en las que se cumplen y sobrepasan los requisitos legales de la normativa vigente.
- Unos hábitos de vida saludables, considerando en las intervenciones que se propongan, **cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar hábitos**, comportamientos y habilidades para lidiar con la vida de forma saludable.
- Un **entorno facilitador** en el que la cultura de la organización refuerza y defiende unos valores éticos que aseguran un trato respetuoso y justo de los trabajadores.

Hasta ahora, hemos planteado ideas e intenciones de mejora de la salud de los trabajadores, si pensamos en medidas concretas que podemos desarrollar, a título de ejemplo podemos hablar de:

#### 1) Medidas organizativas:

- Ajustar el tiempo de trabajo para facilitar la actividad física antes de entrar a trabajar o en la pausa del mediodía.
- Disponer de una política de comunicación interna definida y con objetivos concretos que incluyan los temas de salud.
- Fomentar la formación y el desarrollo personal en las horas de trabajo.

2) Medidas relacionadas con el entorno laboral:

- Facilitar salas para reuniones de carácter social.
- Facilitar espacios donde hacer ejercicio.
- Ofrecer menús saludables en la cantina.

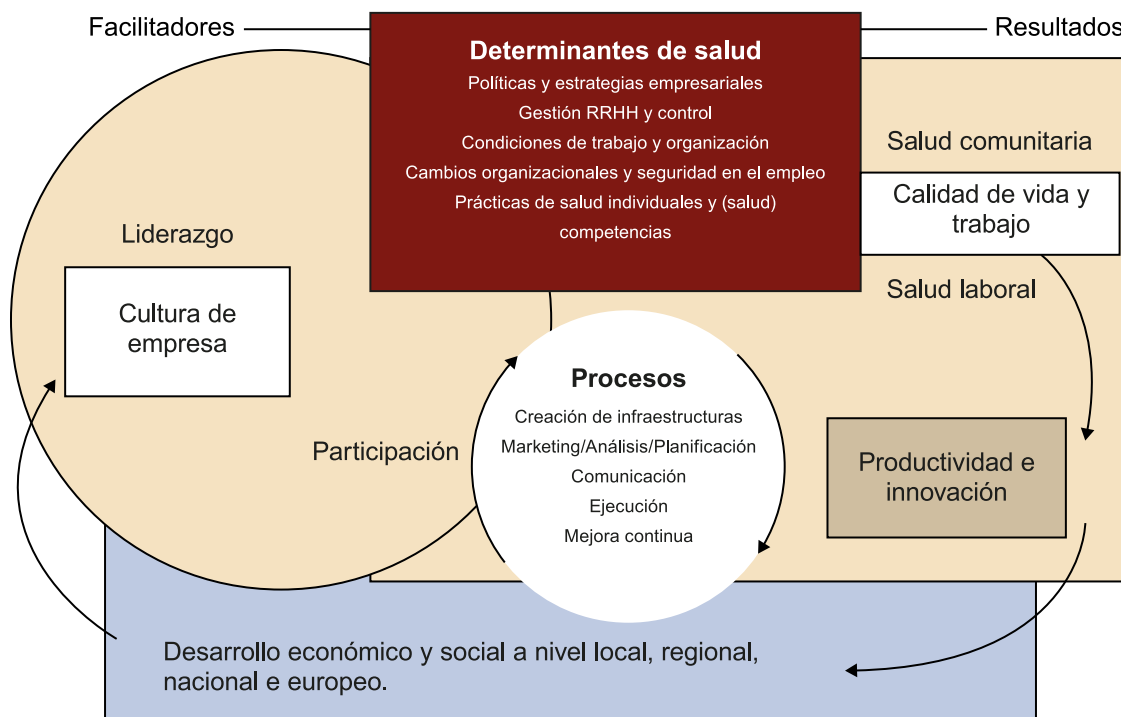
3) Medidas individuales:

- Ofrecer y financiar cursos y actividades deportivas.
- Promover el consejo dietético durante el examen médico periódico.
- Financiar o subvencionar los tratamientos para dejar de fumar.
- Poner a disposición de los trabajadores un programa de ayuda al empleado.

**Enlace de interés**

La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo es la institución europea de referencia en la materia. Dispone de un blog que se actualiza con ejemplos de campañas y noticias de interés respecto al tema: <https://bit.ly/2Ydsxbx>.

Modelo europeo de referencia para la PST



Fuente: <http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Importancia%20PST/ficheros/Modelo%20Europeo%20Referencia%20PST.JPG>

### 3. Historia de la promoción de la salud en el trabajo

Considerar el lugar de trabajo como un posible espacio para la implantación de medidas de promoción de la salud es una idea que viene de lejos.

Ya en 1950 la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) firmaron el primer acuerdo para abordar conjuntamente temas de salud ocupacional. Por un lado, para actuar sobre problemas laborales que se convertían en problemas de salud pública (como sería el caso de las emisiones contaminantes de algunas empresas). Por otro lado, para fomentar unos puestos de trabajo saludables que influyeran en la mejora general de la salud de los trabajadores.

En 1986, se establecen las bases de la promoción de la salud general tras la famosa **Conferencia Internacional de Ottawa**. Se establecieron, a su vez, los elementos necesarios para desarrollarla: paz, vivienda, educación, alimentación, ingresos económicos, ecosistema estable, recursos mantenidos, justicia social e igualdad.

Aunque hoy en día y en nuestro país estas condiciones parecen obvias, por desgracia existen muchos lugares en el mundo, donde los pilares de la salud aún pasan por garantizar un contexto de paz o el acceso a los más fundamentales recursos, como la alimentación o la educación.

Centrándonos en el concepto de promoción de la salud en el trabajo, este se define a partir de la Declaración de Luxemburgo realizada en el año 1997 por los miembros de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo como: «aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo».

Esta definición defiende la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales, intenta establecer un marco conceptual que ayude a organizar y emprender programas de salud en la empresa que consideren actuaciones a todos los niveles (individual, entorno y organización) y busca la participación y colaboración de todos los actores importantes (administraciones competentes, expertos, empresarios y trabajadores).

En 2002, se publicó la Declaración de Barcelona tras una reunión de trabajo entre diferentes organismos relacionados con la promoción de la salud en el trabajo y organizada por el Ministerio Español de Sanidad y la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. En este texto, se destacó la idea de que **no existe salud pública sin unas prácticas de salud en el trabajo.**

La tendencia actual en los países desarrollados es la de considerar la promoción de la salud en el trabajo como un ámbito de gran importancia. La mejora en el sistema preventivo (que en ningún momento debemos descuidar, sino seguir evolucionando) ha permitido que una parte de los recursos de las empresas se destinen a este objetivo de «empresa saludable». No solo se limita a evitar provocar daños a sus trabajadores, sino que pretende ser un elemento generador de salud de los trabajadores y de su entorno.

#### Enlace de interés

El texto de la Declaración de Barcelona se puede consultar en: <http://www.insht.es/>

## 4. Beneficios de la promoción de la salud en el trabajo

La implantación de una filosofía de empresa saludable y el desarrollo de planes específicos de promoción de la salud en el trabajo aporta beneficios a nivel del propio trabajador, de su entorno y a nivel de la propia empresa.

Los dos primeros entornos de mejora parecen obvios. Los trabajadores se beneficiarán de una mejora para su salud, y el entorno del trabajador, por su influencia, también recibirá una parte de la educación sanitaria facilitada que ayudará, asimismo, a su mejora de hábitos.

El punto de discusión se establece muchas veces en el motivo por el que un empresario debería invertir recursos (económicos y humanos) en un ámbito que podría interpretarse fuera de su responsabilidad directa. En este sentido, podríamos clasificar las motivaciones que justificarían invertir en promoción de la salud en:

- **Justificación legal.** La legislación española prevé una colaboración del empresario en materia de promoción de la salud con el Sistema Público de Salud.
- **Justificación económica.** Existe una clara relación entre la implantación de un entorno de trabajo saludable con cinco elementos fundamentales en el rendimiento económico de la empresa:
  - **Reducción del absentismo.** Tanto el derivado por enfermedades profesionales como el derivado de enfermedades comunes, que, además, con el envejecimiento de la población laboral, cada día serán más frecuentes si no actuamos sobre ellas.
  - **Mejora de la productividad empresarial.** Podemos obtener una disminución de las rotaciones por bajas de personal, pero también disminuir la pérdida de rendimiento por motivos de salud de algunos trabajadores, asociados especialmente a patologías osteomusculares o secuelas de enfermedades crónicas.
  - **Compromiso de los trabajadores.** El sentimiento de pertenencia a una empresa que invierte en la salud de sus trabajadores es mucho más fuerte que en otras organizaciones.
  - **Motivación del personal.** El hecho de trabajar también sobre el bienestar emocional de la plantilla retornará directamente en un aumento de su motivación y, por extensión, de su rendimiento.
  - **Mejora del clima laboral.**

### Enlace de interés

Es una tarea complicada cuantificar económicamente las aportaciones de un programa de promoción de la salud en el trabajo, en este estudio publicado por el INSHT y el Consejo Superior de Deportes, se evalúa de forma detallada un ejemplo implantado en una gran empresa. Recomendamos su lectura: <http://www.insht.es/>

## 5. ¿Cómo elaborar un programa de promoción de la salud en el trabajo?

Como hemos visto hasta ahora, podemos establecer dos vías concretas para desarrollar la promoción de la salud en el trabajo.

Por un lado, podemos hablar de la creación de una sensibilidad dentro de la empresa respecto a los temas de salud. Esta sensibilización se asocia al concepto de «empresa saludable» y comporta el establecimiento de las bases para que la salud tenga un lugar destacado en la toma de decisiones de la empresa.

Por otro lado, tenemos la implantación concreta de programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Los criterios de calidad a la hora de implantar programas de promoción de la salud en el trabajo (más allá de simples medidas que se han mostrado poco efectivas de forma aislada) son:

- **Integración.** La promoción de la salud en el trabajo ha de ser percibida como una responsabilidad vital en la gestión y, efectivamente, ha de ser integrada en el sistema de gestión de la empresa.
- **Participación.** Todos los trabajadores han de participar de la forma más activa posible en la planificación y toma de decisiones relacionadas con la promoción de la salud.
- **Mejora continua y comunicación.** La promoción de la salud en el trabajo ha de estar basada en conceptos claros que son continuamente revisados, mejorados y comunicados a toda la plantilla.
- **Responsabilidad social.** La organización ha de cumplir con su responsabilidad en la conservación y el trato general con los recursos naturales que constituyen el medio ambiente.
- **Coherencia.** La promoción de la salud comprende medidas que promuevan un diseño saludable de los puestos de trabajo y apoyen los comportamientos saludables. Para que tengan éxito, ambas medidas han de estar permanentemente interrelacionadas y sistemáticamente implantadas.

- **Cuantificable.** El éxito de la promoción de la salud en el trabajo ha de poderse medir a través de una serie de indicadores que permitan el seguimiento a corto, medio y largo plazo.

Los profesionales sanitarios de la salud laboral realizan un papel de impulsores de todos estos programas aportando conocimiento técnico, tanto a nivel de salud como de medidas de promoción efectivas y científicamente testadas, que permitan los objetivos planteados.

Para su implantación con éxito, debe contemplar una serie de puntos clave y seguir una secuencia lógica. En este sentido, podemos plantear ocho fases que todo programa de promoción de la salud en el trabajo debería contemplar.

### **5.1. Contar con el apoyo de la dirección de la empresa**

Como cualquier decisión importante en la empresa, si pretendemos que nuestro programa tenga futuro, debemos contar con el beneplácito de la dirección.

En el caso de la promoción de la salud, deberíamos hablar de un compromiso de la dirección, ya que la implicación necesaria va más allá del permiso. Es clave que el personal directivo también se incorpore al programa, como ejemplo a seguir y para beneficiarse de las mejoras en salud que pretendamos lograr. Sin esta implicación, es probable que su visión se reduzca a un punto de vista economista y que en un breve intervalo de tiempo el proyecto fracase.

### **5.2. Crear un comité impulsor**

Además de los profesionales sanitarios como impulsores, la definición y el desarrollo del proyecto requiere de la implicación de todos los estamentos de la empresa. En este sentido, es vital crear un comité impulsor que tenga representación del servicio de prevención, del departamento de recursos humanos, de la dirección y de los representantes de los trabajadores.

Implementar un programa sin la implicación y sin los puntos de vista de todos ellos será imposible, pero destacaríamos especialmente la colaboración trascendental de los representantes de los trabajadores y de los mandos intermedios.

Los representantes de los trabajadores nos ayudarán a aportar el punto de vista de la realidad del trabajador, pero además ayudarán a que el programa no se vea como un capricho de la dirección sino como una decisión consensuada con todos.

Los mandos intermedios, muchas veces olvidados en el desarrollo de este tipo de programas, son los que acabarán facilitando tiempo y recursos a los trabajadores para poder desarrollar las actividades del programa. Si no forman parte del proyecto y nos transmiten las dificultades con las que se puedan encontrar, serán un escollo difícil de superar.

### 5.3. Realizar una evaluación previa de necesidades

Decidirnos por impulsar un programa u otro no debe basarse en el capricho del servicio médico sino que debe basarse en una realidad existente en la empresa.

Debemos evaluar las necesidades en materia de salud para establecer aquellas intervenciones que aportarán un mayor beneficio.

Además, es igual de importante hacer un cálculo previo del coste que supondrá a nivel económico, pero también de horas de los trabajadores o de recursos necesarios. Sin una evaluación realista, podemos encontrarnos con tener que abandonar el proyecto a medio desarrollar.

### 5.4. Establecer objetivos

Gracias a los sistemas de vigilancia de la salud de los trabajadores, disponemos de una amplia información en materia de salud que nos pueden servir para definir los objetivos concretos del proyecto.

Una vez definido el objetivo concreto, deberemos establecer unos **indicadores** que nos permitan evaluar de forma objetiva y continuada en el tiempo los resultados. Podemos incluir algunos indicadores **de proceso**, otros **de resultado** y también es importante incorporar indicadores **cualitativos** con relación al grado de satisfacción de los trabajadores.

Será importante comprobar en la bibliografía científica o en los recursos ofrecidos por organismos de referencia si existen experiencias previas con objetivos similares al nuestro que nos puedan servir de inspiración a la hora de diseñar el proyecto.

### 5.5. Definir un plan de acción

Una vez tengamos el objetivo claro y cómo medirlo. Debemos establecer las medidas de acción concretas que pretendemos implantar.

#### Enlace de interés

El Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo del INSSST recoge información sobre las prácticas desarrolladas por empresas reconocidas en ámbitos concretos. Nos aporta una idea clara de lo que se está llevando a cabo en España actualmente: <http://www.insht.es>



Igual de importante será iniciar un proceso previo de sensibilización e información respecto al ámbito de salud que queremos abordar. Si somos capaces de crear un clima previo de interés sobre nuestro proyecto, será más probable que los trabajadores se incorporen a las iniciativas que posteriormente planteemos.

### 5.6. Implementar el plan de acción

En este punto, es especialmente importante la colaboración de los representantes de los trabajadores y de los mandos intermedios.

Establecer las medidas a implementar puede resultar sencillo, pero la clave del éxito será cómo implementarlas. Cada empresa tiene una organización diferente tanto de horarios, turnos, posibilidad de ausencia, etc. Por tanto, será de vital importancia que las acciones impulsadas puedan desarrollarse de la forma menos disruptiva posible con el proceso de trabajo y de la forma más amigable posible con los trabajadores.

### 5.7. Evaluación de resultados

Tras un tiempo razonable después de la implantación de las medidas, procederemos a la evaluación de los resultados, valorando todos los indicadores definidos en principio.

Además, y lo que es igual de importante, es necesario **comunicar los resultados** tanto a la dirección de la empresa para renovar su confianza en el proyecto como a los trabajadores, para mostrar las mejoras que ha aportado para la salud del colectivo.

### 5.8. Revisar y actualizar el programa

A partir de aquí, la última fase pasa por decidir la continuidad del proyecto:

- Si se pretende **continuar con el proyecto**, para lo que es importante modificarlo con todo lo aprendido en el proceso de implantación.
- Si nos decidimos, animados por los resultados, a **cambiar el alcance del proyecto** si creemos que hemos avanzado y que los objetivos o recursos pueden ser más ambiciosos.
- Si creemos conveniente **cambiar de proyecto** para contemplar un ámbito de la salud diferente.

#### Enlace de interés

Recomendamos la lectura del informe de resultados del estudio sobre las iniciativas y proyectos de promoción de la salud en el trabajo en las empresas publicado en 2019 por Foment del Treball Nacional: <http://prl.foment.com>.

## 6. Principales ámbitos para implantación de programas de promoción de la salud en el trabajo

La promoción de la salud en el trabajo se dirige a intentar mejorar los hábitos en salud relacionados con las enfermedades que más pueden afectarles o limitarles su actividad. Por ello, los ámbitos en los que más se trabaja actualmente son los de la salud cardiovascular, la prevención de las adicciones y el bienestar emocional.

Vamos a desarrollar brevemente posibles planes de acción para cada uno de estos ámbitos.

Independientemente del ámbito de aplicación, las fases de sensibilización, comunicación y evaluación de resultados serán muy similares en cualquier programa de promoción de la salud en el trabajo. A la hora de exponer los diferentes ámbitos de salud en este módulo, nos centraremos en los objetivos, indicadores y acciones concretas de cada uno de ellos.

### 6.1. Salud cardiovascular

Las patologías cardiovasculares son la principal causa de muertes prevenibles en nuestro medio. Tanto los infartos como los ictus son secundarios, en gran medida, a unos factores de riesgo sobre los que podemos influir. Disminuyendo las tasas de obesidad o las de personas con azúcar elevado en sangre o colesterol, reduciríamos o retrasaríamos de forma ostensible tanto las muertes causadas por estas patologías como las limitaciones funcionales que provocan.

Los hábitos más relacionados con la prevención de estos factores de riesgo y sobre los que podemos influir en el entorno de la empresa son principalmente dos: una **alimentación saludable** y una **vida no sedentaria**.

#### 6.1.1. Programa de alimentación saludable

La alimentación es fundamental para la prevención de las enfermedades cardiovasculares pero también de muchas otras (cáncer, enfermedades autoinmunes, enfermedades osteomusculares, etc.).

Es un ámbito donde tradicionalmente se ha intervenido en las empresas, especialmente porque es una actividad que muchas veces se desarrolla en el centro de trabajo o en el entorno.

En la tabla 1 presentamos algunas ideas, a título de ejemplo, de cómo podríamos organizar un plan específico de alimentación saludable en la empresa.

Tabla 1. Promoción de una alimentación saludable

<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar los hábitos alimentarios de nuestros trabajadores.</li> <li>• Reducir la obesidad en la plantilla.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalencia de obesidad en los exámenes de salud periódicos.</li> <li>• Días de baja por enfermedades cardiovasculares de la plantilla.</li> <li>• Encuesta sobre hábitos alimentarios que pasemos a los trabajadores.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores que participan en las diferentes acciones del programa.</li> </ul>
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos sobre alimentación saludable.</li> <li>• Disponer de un menú saludable en la cantina de la empresa.</li> <li>• Disponer de información nutricional sobre el menú de la cantina de la empresa.</li> <li>• Facilitar vales para comer en los restaurantes de la zona que dispongan de menús más saludables.</li> <li>• Confeccionar máquinas de «vending» con productos más saludables de los habituales.</li> <li>• Enviar propuestas de recetas o menús saludables por la intranet corporativa.</li> <li>• Sesiones de asesoría en nutrición individuales.</li> <li>• Cursos de formación sobre cómo preparar una fiambra saludable.</li> <li>• Revisar los horarios de entrada y salida de la empresa para facilitar una alimentación adecuada.</li> </ul>

### 6.1.2. Programa de promoción de la actividad física

El sedentarismo sigue siendo uno de los factores de riesgo principal para las enfermedades cardiovasculares y osteomusculares. Promover la realización de actividad física moderada de forma periódica aportará grandes mejoras a nivel de salud.

En la tabla 2 presentamos algunas ideas, a título de ejemplo, de cómo podríamos organizar un plan específico de actividad física saludable en la empresa.

Tabla 2. Promoción de la actividad física

<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir el sedentarismo.</li> <li>• Reducir la obesidad en la plantilla.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalencia de obesidad en los exámenes de salud periódicos.</li> <li>• Días de baja por enfermedades cardiovasculares de la plantilla.</li> <li>• Encuesta sobre actividad física que pasemos a los trabajadores.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores que participan en las diferentes acciones del programa.</li> </ul>

<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos sobre actividad física.</li> <li>• Organizar actividades de la empresa a la hora de comida o descansos.</li> <li>• Facilitar aparcamiento para bicicletas.</li> <li>• Facilitar la inscripción a un gimnasio.</li> <li>• Sesiones de asesoría en actividad física individuales y elaboración de un plan de entrenamiento.</li> <li>• Fomentar el uso de las escaleras.</li> <li>• Incorporar pausas en tareas sedentarias para realizar ejercicios de estiramientos.</li> </ul>
-----------------	---

## 6.2. Prevención de adicciones

De igual manera que los anteriores, fumar está ampliamente relacionado con las enfermedades cardiovasculares, pero también respiratorias y oncológicas.

El alcohol, además de eso, supone un riesgo adicional para todas aquellas personas que conduzcan o que realicen actividades de riesgo para sí mismos o para terceros en la empresa.

En la tabla 3 presentamos algunas ideas, a título de ejemplo, de cómo podríamos organizar un plan específico de deshabituación para el tabaco o el alcohol en la empresa.

Tabla 3. Prevención de adicciones

<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminuir el número de fumadores o bebedores de riesgo en la plantilla.</li> <li>• Reducir la obesidad en la plantilla.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de fumadores.</li> <li>• Porcentaje de personas que realizan un consumo de alcohol de riesgo según los datos de la vigilancia de la salud.</li> <li>• Número de conductores sancionados por infracciones de alcoholemia con los vehículos de la empresa.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores que participan en las diferentes acciones del programa.</li> </ul>
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos de sensibilización sobre los efectos del alcohol y el tabaco.</li> <li>• Eliminar las bebidas alcohólicas de la cantina y comidas/cenas de empresa.</li> <li>• Financiar programas para deshabituaciones.</li> <li>• Facilitar consultas con sanitarios para valorar el nivel de consumo.</li> <li>• Cartelería que muestre los efectos negativos del alcohol y el tabaco.</li> </ul>

## 6.3. Bienestar emocional

En este campo es importante no confundir las acciones preventivas que debe desarrollar el empresario (y por extensión, el servicio de prevención) para actuar sobre los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo, de las acciones de promoción del bienestar emocional.

Como ya hemos comentado, no podemos pensar en promoción de la salud si no garantizamos una prevención de riesgos laborales efectiva. Esto, en el caso de los factores de riesgo psicosocial, aún es más importante debido al olvido

histórico que estos riesgos han sufrido en muchas empresas. Muchas veces han sido riesgos despreciados (e incluso ni contemplados en las evaluaciones de riesgos) para los que no se ha impulsado una política preventiva.

Los planes de promoción del bienestar emocional no deben ir dirigidos a suplir estas carencias preventivas, sino que deben complementar una actuación efectiva en materia de prevención.

En general irán destinados a reducir el nivel de estrés de las personas (no necesariamente asociado al ámbito laboral) y dotar de herramientas interpersonales que ayuden a una gestión de las emociones adecuada.

En la tabla 4 presentamos algunas ideas, a título de ejemplo, de cómo podríamos organizar un plan específico de bienestar emocional en la empresa.

Tabla 4. Promoción de bienestar emocional

<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar herramientas de gestión de emociones.</li> <li>• Disminuir el nivel de estrés/ansiedad en la plantilla.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalencia de ansiedad en los exámenes de salud.</li> <li>• Días de baja por ansiedad/depresión de la plantilla.</li> <li>• Encuesta sobre nivel de estrés que pasemos a los trabajadores.</li> <li>• Encuestas sobre consumos de psicofármacos.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores que participan en las diferentes acciones del programa.</li> </ul>
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos sobre habilidades: gestión del tiempo, comunicación efectiva, creación de un entorno de trabajo amigable, etc.</li> <li>• Formaciones efectivas sobre el sueño y el descanso adecuado.</li> <li>• Implantar clases de yoga o sesiones de relajación.</li> <li>• Facilitar la conciliación personal y laboral.</li> <li>• Fomentar grupos de relación para actividades extralaborales.</li> <li>• Financiar consultas de apoyo psicológico.</li> </ul>

#### Enlace de interés

En el portal de Promoción de la Salud en el Trabajo del INSST podemos encontrar interesantes vídeos e infografías sobre campañas de promoción de la salud en las empresas destinadas a diferentes ámbitos de la salud: <http://www.insht.es>.

## 7. Promoción de la salud en el trabajo en pequeñas y medianas empresas (pymes)

Cuando vemos el listado de actividades posibles que planteamos en los ejemplos anteriores, es posible que pensemos que es algo solamente realizable en el marco de una gran empresa con muchos recursos a su disposición. Por contra, el tejido empresarial de España está formado, básicamente, por pequeñas o medianas empresas, donde algunos de estos recursos son inimaginables.

La promoción de la salud en el trabajo también puede y debe desarrollarse en empresas pequeñas y medianas.

Debemos pensar que en muchos casos el grado de influencia sobre los trabajadores de una pyme es mayor tanto por la proximidad como por el seguimiento que se puede realizar. Es importante pensar en medidas que se puedan desarrollar realmente. En este sentido podemos hablar de unos puntos clave al respecto:

- El papel ejemplificador del empresario tiene aquí aún mayor importancia.
- El porcentaje de los trabajadores que formará parte del equipo de trabajo para la implantación del plan de acción será mayor.
- Recoger la opinión de la plantilla respecto al programa es más sencillo y, por tanto, es más fácil redirigir las acciones en caso de que no sean las más adecuadas.
- Existen herramientas específicas impulsadas por diferentes organismos oficiales para ayudar específicamente a las pymes.

### Enlace de interés

Un ejemplo de materiales específicos desarrollados para ayudar a las pymes en materia de promoción de la salud lo encontramos en esta guía editada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <https://prl.ceoe.es>.

## **Bibliografía**

### **Referencias legales**

**Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

*Reglamento de los Servicios de prevención de Riesgos laborales*. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

### **Documentos técnicos**

**INSST**. *Enciclopedia Práctica de Medicina del Trabajo* (2018).

**INSST. NTP 639**. *La promoción de la salud en el trabajo* (2003).

**INSST. NTP 1045**. *Salud mental: etapas para su promoción en la empresa* (2015).

**OMS. WA 440**. *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y modelo de la OMS* (2010).

**María Zaplana**. *Apuntes de la asignatura Medicina del Trabajo* del máster de Prevención de Riesgos Laborales de la UOC.

