

MANUAL PRÁCTICO PARA PYMES SALUDABLES

Promoción de actividades saludables en el entorno laboral II



Actividades de sensibilización, información, divulgación y promoción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 en la comunidad empresarial II. Acción: EI2017-0007

Con la financiación de:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



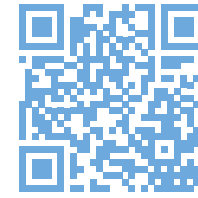
FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

CEOE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Índice

- 6. | ¿Por qué la empresa saludable es un modelo de gestión estratégica?
- 7. | Factores que contribuyen al deterioro de la salud en el entorno laboral
- 8. | **Capítulo 1:**
Buenas prácticas para una alimentación saludable
- 16. | **Capítulo 2:**
Buenas prácticas para la actividad física
- 24. | **Capítulo 3:**
Buenas prácticas para evitar las enfermedades crónicas
- 32. | **Capítulo 4:**
Buenas prácticas para la prevención del tabaquismo, alcohol y drogas
- 44. | **Capítulo 5:**
Buenas prácticas para el bienestar emocional
- 54. | **Capítulo 6:**
Buenas prácticas para la salud mental
- 64. | **Capítulo 7:**
Buenas prácticas para el envejecimiento laboral
- 74. | ¡Midamos! Resultados esperados e indicadores
- 75. | Casos prácticos
- 77. | Bibliografía

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Y es indudable que la propia relación del trabajador con el entorno laboral puede llevarle a un estado de ausencia de salud.



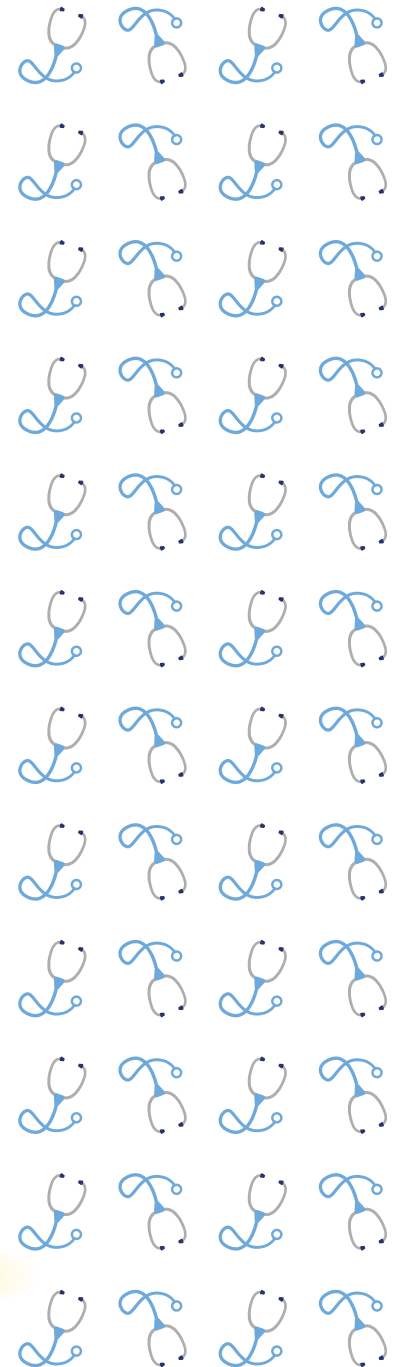
¿Por qué es importante para una empresa ser saludable?

Existe una evidencia no tan obvia de que **“las personas más saludables trabajan mejor”**. Actualmente, las grandes compañías han ejercido de tractoras en este concepto, y hoy en día es un movimiento asumible por cualquier empresa, independientemente de su sector y dimensión. Si bien es cierto que inicialmente este enfoque ha estado muy vinculado a la reducción de costes, año tras año ha ido extendiendo su alcance, dada la **correlación existente entre el bienestar de la plantilla y la mejora de los índices de productividad y absentismo**.

En España, el desarrollo de estrategias de promoción de la salud es reciente. A medida que se van difundiendo datos de progreso, las empresas van incorporando planes orientados a la mejora de la salud de las plantillas. El objetivo es que las empresas españolas incorporen la **promoción de la salud dentro de sus líneas estratégicas**.

Así, es conveniente que la empresa invierta en mayor medida en el bienestar de sus trabajadores y, en consecuencia, en el de la propia organización.

Se trata de un movimiento que no responde a una moda pasajera, sino que ha venido para quedarse.



¿POR QUÉ LA EMPRESA SALUDABLE ES UN MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA?

“ Las personas saludables responden mejor ”

Si aceptamos esta frase como cierta, ¿nos podemos plantear ir hacia un **modelo de empresa saludable!**

Elementos que definen a una empresa saludable

- 👉 **Óptima productividad:** nuestro rendimiento profesional decae sensiblemente cuando no estamos sanos
- 👉 **Personas satisfechas** y, por tanto, con **mayor motivación**
- 👉 Sentido de **pertenencia a la empresa**
- 👉 Fomento y utilización del **talento**
- 👉 **Clima** empresarial apropiado
- 👉 Bajos niveles de **absentismo**
- 👉 Baja frecuencia de **accidentalidad**, **problemas** y **enfermedades** relacionadas con el trabajo
- 👉 **Imagen corporativa robusta** y de gran alcance mediante la proyección de la empresa que realizan los mismos trabajadores, los clientes y los proveedores

Estos elementos son compatibles para todo tipo de empresas, ¡no es necesario ser una gran compañía! Podemos implantar un **sistema a medida** sin grandes esfuerzos y adaptado a nuestras posibilidades y dimensiones, simplemente poniendo un poco de **creatividad y voluntad**.

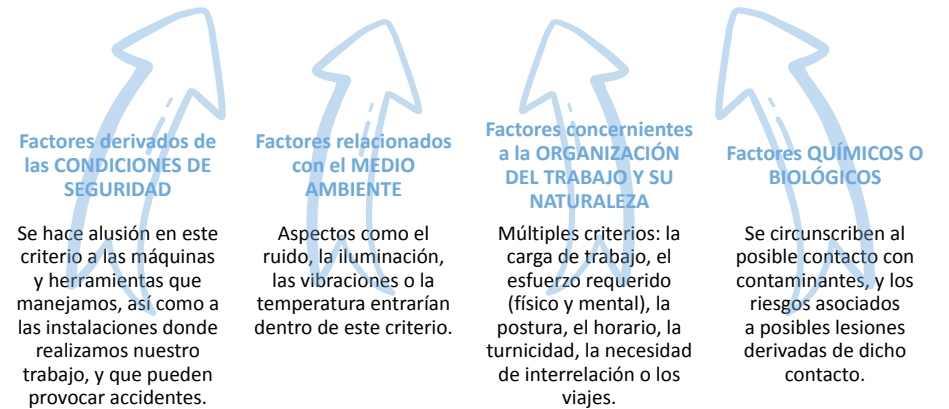


#YesWeCan

👁️ Es importante señalar que el concepto de empresa saludable está integrado dentro del Plan estratégico de la compañía, dentro de sus valores. El **compromiso de la dirección** es un factor determinante, necesario y fundamental, para que el éxito nos acompañe.

FACTORES QUE CONTRIBUYEN AL DETERIORO DE LA SALUD EN EL ENTORNO LABORAL

Factores de riesgo



Todos estos factores han motivado la intervención de las empresas en los ámbitos de la prevención y de la protección, soportadas además por la ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre). Pero lo que queremos impulsar con esta guía es la **promoción de la salud**, es decir, el **impulso de nuestros empresarios para desarrollar y aplicar programas orientados hacia la mejora de la salud de sus empleados**, con el fin de obtener beneficios tanto a nivel individual como colectivo.

Para ello, en las páginas siguientes se describen buenas prácticas que cualquier empresa podría poner en marcha de una manera sencilla y sin elevados costes, en **7 disciplinas**:

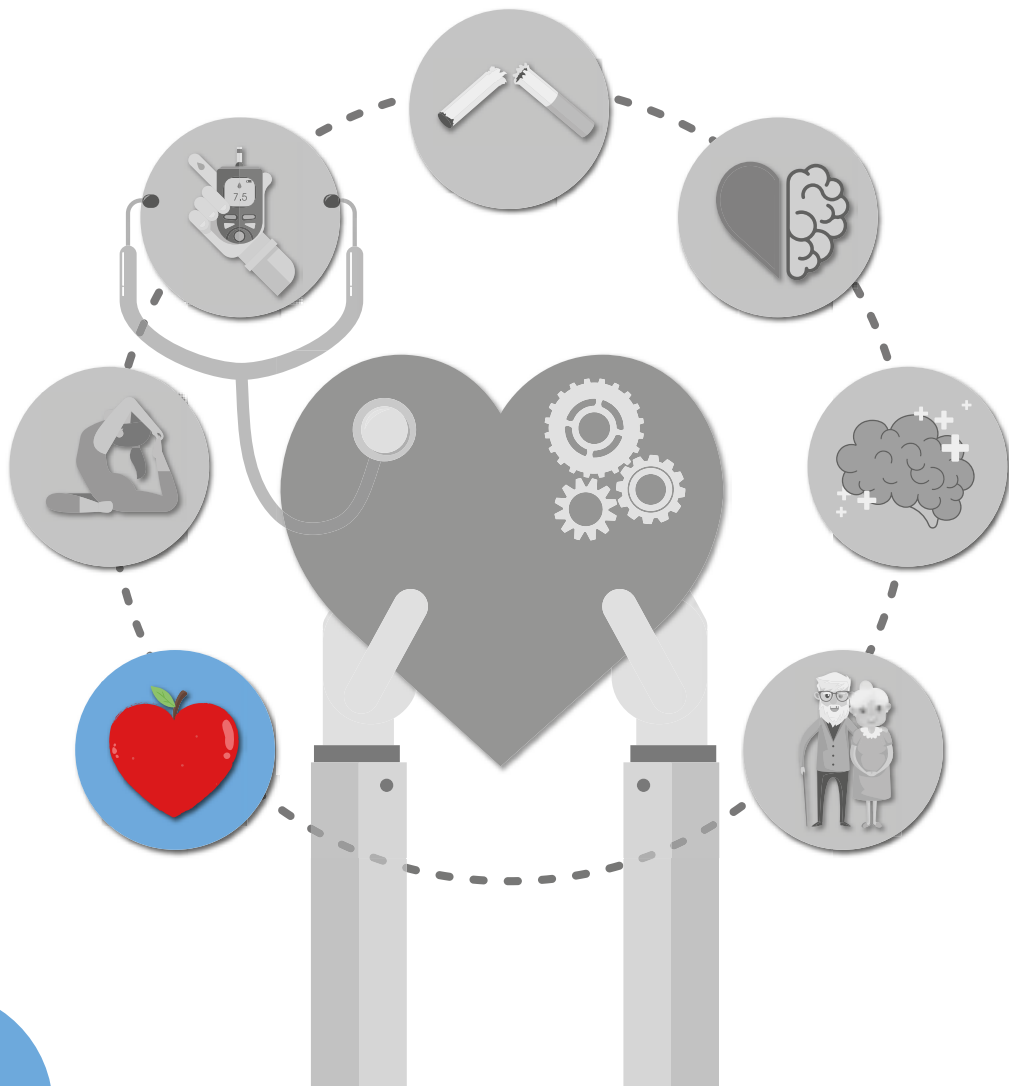


Capítulo

1

Buenas prácticas para...

Una alimentación saludable



¿Es lo mismo

alimentación

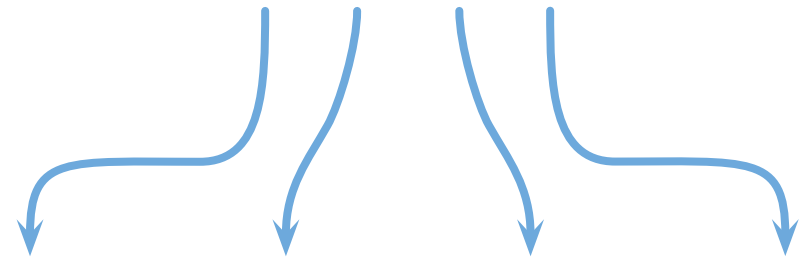
que

nutrición?

Teniendo la capacidad de decidir qué alimentos ingerimos...



¿Por qué el 25% de la población española es obesa o tiene problemas de sobrepeso?

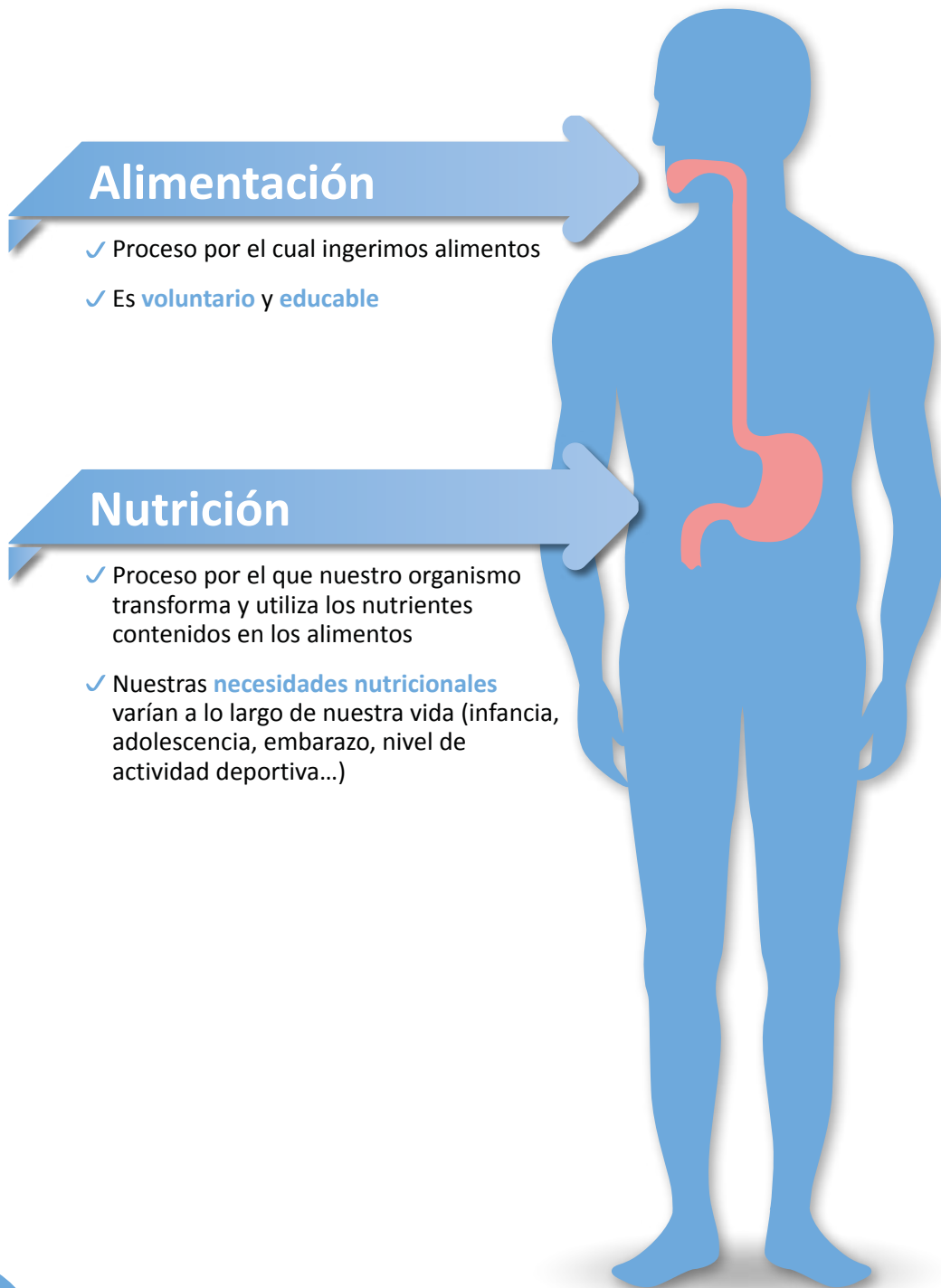


Incremento del consumo de **azúcar y carne**

Disminución del consumo de **hortalizas**

El **sedentarismo** a todos los niveles, incluido el laboral

Falta de **previsión**



Alimentación

- ✓ Proceso por el cual ingerimos alimentos
- ✓ Es **voluntario** y **educable**

Nutrición

- ✓ Proceso por el que nuestro organismo transforma y utiliza los nutrientes contenidos en los alimentos
- ✓ Nuestras **necesidades nutricionales** varían a lo largo de nuestra vida (infancia, adolescencia, embarazo, nivel de actividad deportiva...)

Y a mí, como empresa ¿qué?

El estilo de vida de nuestra plantilla afecta a su rendimiento laboral, pero también **la tipología de trabajo incide directamente en su salud** y, por supuesto, en su forma de alimentarse

Factores laborales más relevantes que influyen en nuestra alimentación

La **falta de tiempo**, la **distancia al lugar de trabajo** o el **horario** hace que muchas personas tengan que comer fuera de casa, lo cual obliga a acudir a un restaurante o a llevar un plato preparado desde el hogar

Los **comedores de empresa** no ofrecen la variedad ni el producto necesario para que la alimentación sea más saludable

La **frecuencia de los viajes** motiva que no siempre comamos a las mismas horas, lo cual puede provocar trastornos digestivos, y que en ocasiones las posibilidades de elección se reduzcan sensiblemente

El desarrollo tecnológico ha provocado que utilicemos el **tiempo de descanso** para comer para consultar nuestros **dispositivos electrónicos**, dejando la alimentación en un papel secundario, sin dedicar el tiempo necesario a la ingesta

La **turnicidad** puede provocar trastornos digestivos, debido a modificaciones en los hábitos alimentarios

En muchos lugares de trabajo, encontramos máquinas de **vending** que te ofrecen bocadillos, sándwiches, platos precocinados, refrescos y, en general, comida poco saludable



Reto 1:

Sensibilizar acerca de la importancia de la alimentación en el rendimiento laboral y en la salud general del trabajador

Reto 2:

Mejorar los **hábitos alimentarios** de nuestra plantilla

Reto 3:

Capacitar a la plantilla acerca de cómo diseñar y llevar a cabo **dietas más saludables**

¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?



1 Comunicación interna



El desconocimiento es el mayor enemigo del cambio, por lo que inicialmente deberíamos orientarnos a la creación de **espacios de información y formación**, para crear esa sensibilidad necesaria hacia la modificación de hábitos. El conocimiento y la voluntad nos permiten modificar aquello que puede ser nocivo para nuestra salud.



Charlas informativas

Orientadas a interiorizar la necesidad de incorporar dietas saludables a nuestros hábitos diarios (las funciones de los alimentos, la pirámide nutricional, qué debe contener un desayuno saludable, qué debe contener un plato saludable, los mitos de la alimentación...)



Carteles informativos

La cartelería puede jugar un papel fundamental en la adquisición de hábitos alimentarios saludables



Píldoras informativas

Podemos promover múltiples formatos (presencial, a través de vídeos explicativos...). Pueden basarse en el **producto** (frutas de hueso, hortalizas, pescado azul...) o bien en **conceptos e interpretación** (diferencias entre alergias e intolerancias, interpretación de etiquetas, la cesta de la compra...)

2 Apoyo nutricional



La alimentación cumple también una función **social**, favorece la comunicación, los lazos afectivos y la cohesión grupal y **psicológica**. Si se promocionan los entornos saludables, se disfrutarán esas dietas saludables.

Desde la empresa podemos apoyar a colectivos de trabajadores cuya alimentación no resulte la más adecuada, o bien a aquellos que sufran algún tipo de trastorno derivado de una dieta no saludable (sobrepeso, colesterol, hipertensión, diabetes, problemas de sueño...) concertando un **apoyo por parte de un centro nutricional cercano a la empresa** o con **visitas regulares de profesionales de la nutrición** a nuestras instalaciones. De esta manera damos la oportunidad a nuestra plantilla de evaluarse y diseñar un **plan de acción adaptado a sus necesidades**.

3 Eventos gastronómicos



En los últimos años podemos decir que **la gastronomía se ha puesto de moda**. Los medios de comunicación promueven programas relacionados con la gastronomía y, de paso, con la alimentación saludable.

Esto nos ayuda a promover eventos que contribuyan a conocer mejor los efectos de una vida sana y reforzar el **sentimiento de pertenencia y el ambiente laboral**. Desde las rutas de vinos o de tapas, que si son guiadas además contribuyen al aprendizaje, hasta la elaboración de platos saludables por equipos (con premios para los mejor valorados), las degustaciones de determinados alimentos o la celebración del día o la semana de la fruta.

4 Máquinas de vending



Potenciar el acceso al agua embotellada, la fruta y verdura, los frutos secos naturales o los bocadillos saludables, también contribuye a la mentalización adecuada para el cambio. Si contamos con comedor de empresa, sería aconsejable disponer de **opciones para comer de forma saludable**.

5 Programa de reto dietético



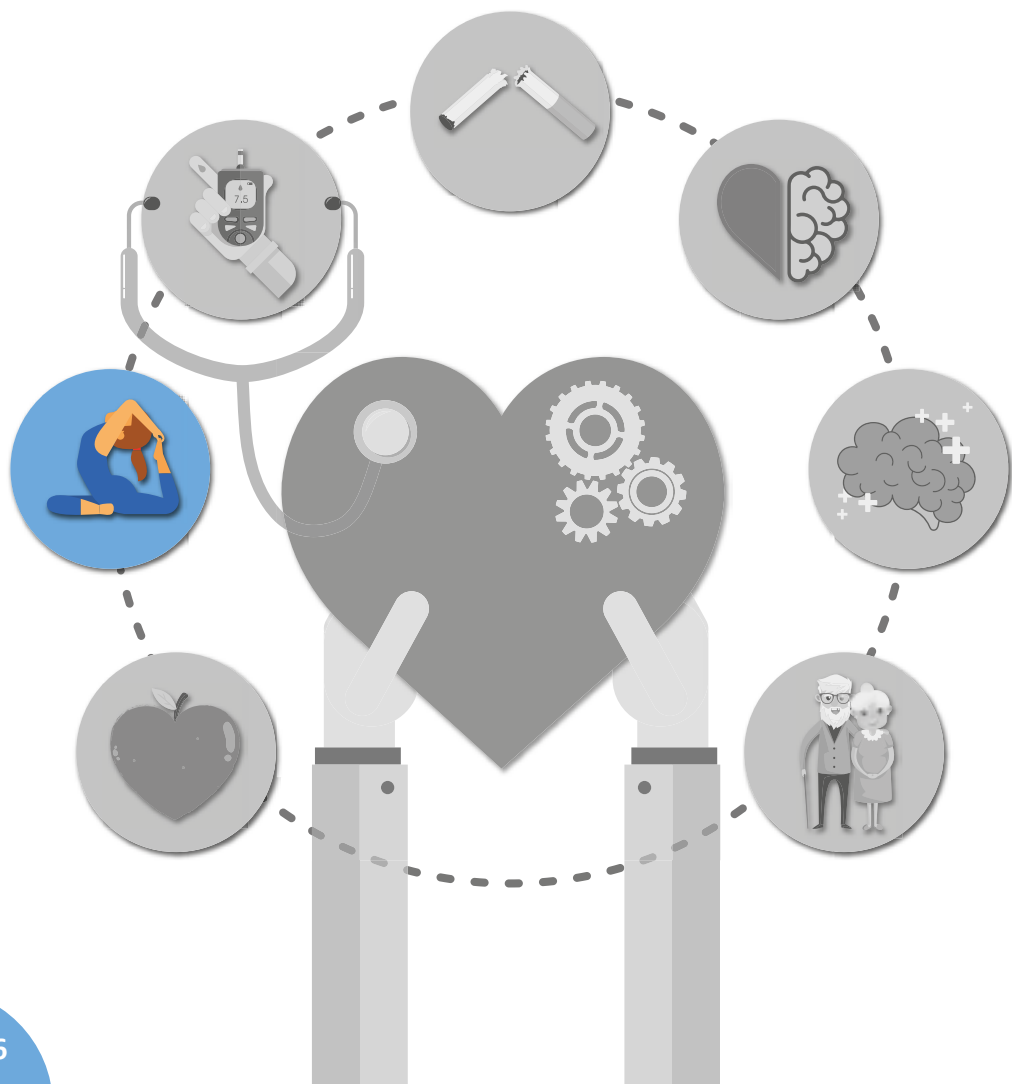
Por grupos, durante un periodo de tiempo **organizar** los desayunos del departamento.

Capítulo

2

Buenas prácticas para...

La actividad física

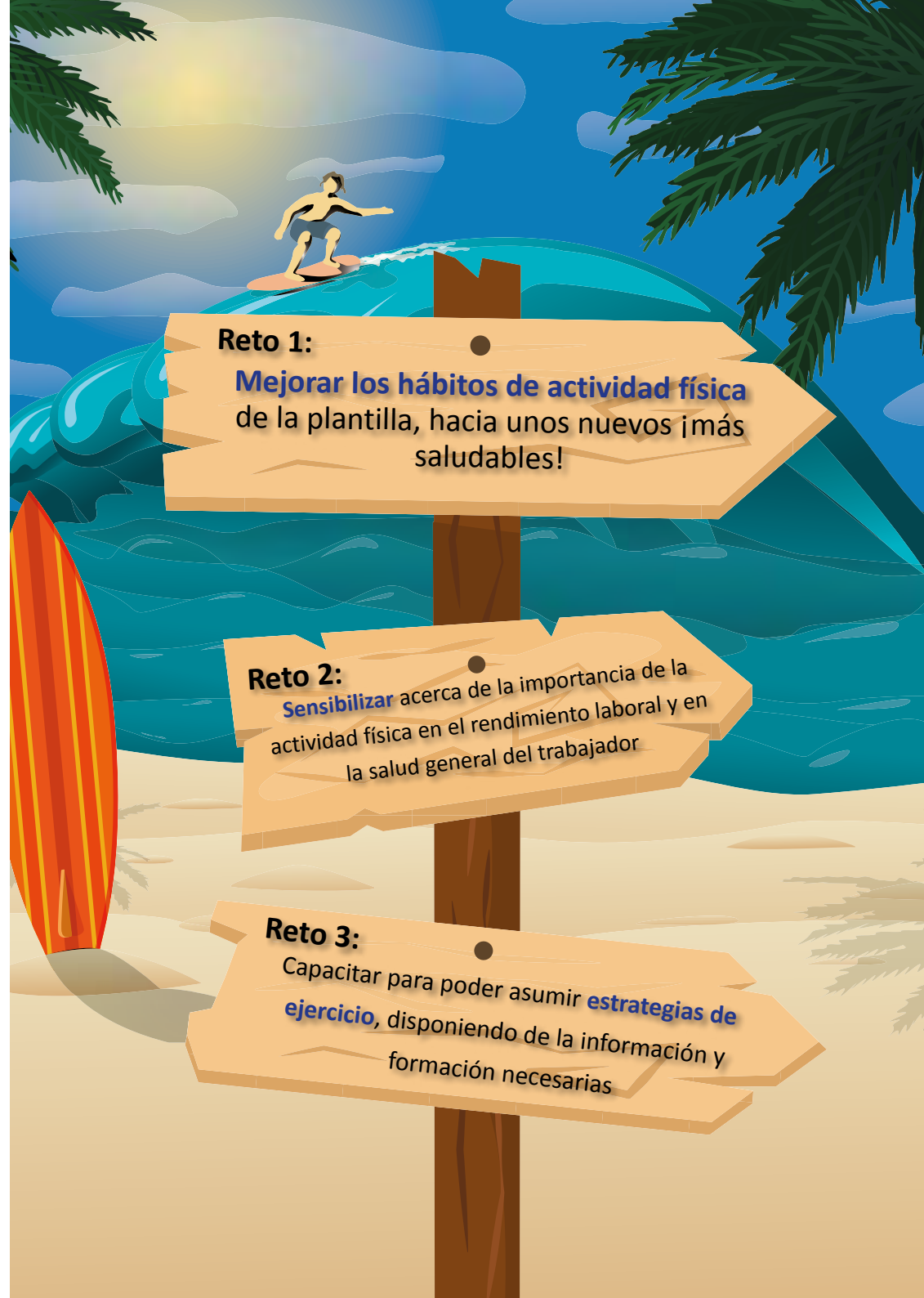
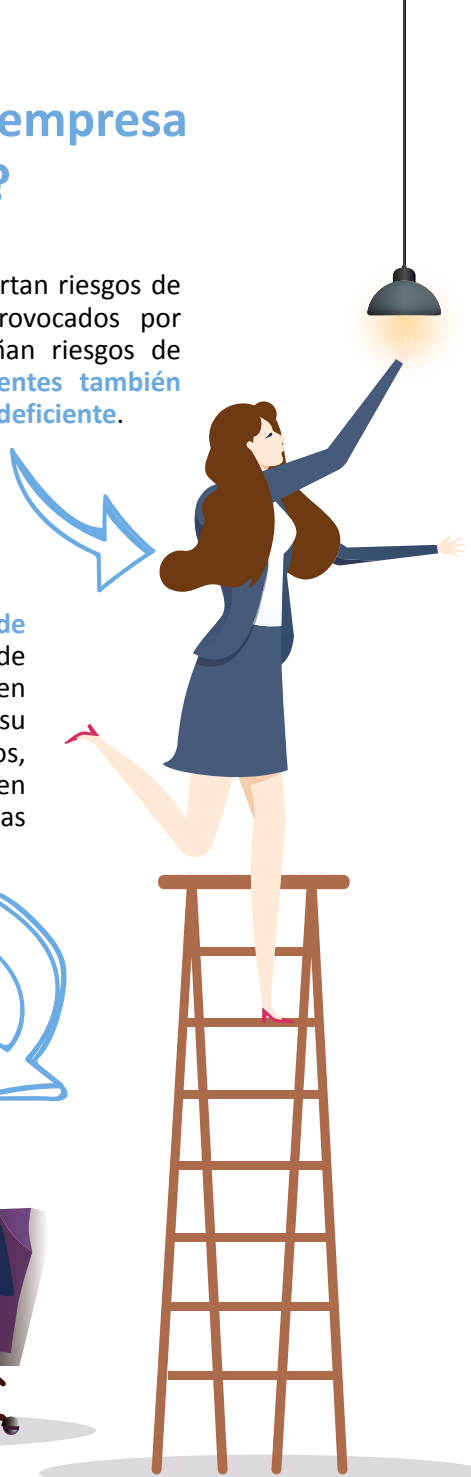


¡Actívate!

Y a mí, como empresa ¿qué?

En las empresas existen tareas que comportan riesgos de trastornos musculoesqueléticos (TME) provocados por sobreesfuerzos, o actividades que entrañan riesgos de accidentes. No olvidemos que **los accidentes también pueden estar asociados a una forma física deficiente.**

En el ámbito laboral, **la ausencia de actividad física en la plantilla** puede derivar en problemas importantes. Existen muchos puestos de trabajo que, por su propio diseño y actividad, son sedentarios, y sus usuarios deberían realizar ejercicio en su tiempo libre o en pausas establecidas cada cierto tiempo.



Reto 1:

Mejorar los hábitos de actividad física de la plantilla, hacia unos nuevos ¡más saludables!

Reto 2:

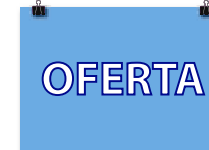
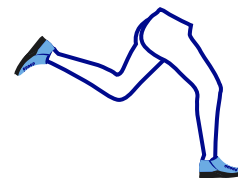
Sensibilizar acerca de la importancia de la actividad física en el rendimiento laboral y en la salud general del trabajador

Reto 3:

Capacitar para poder asumir **estrategias de ejercicio**, disponiendo de la información y formación necesarias

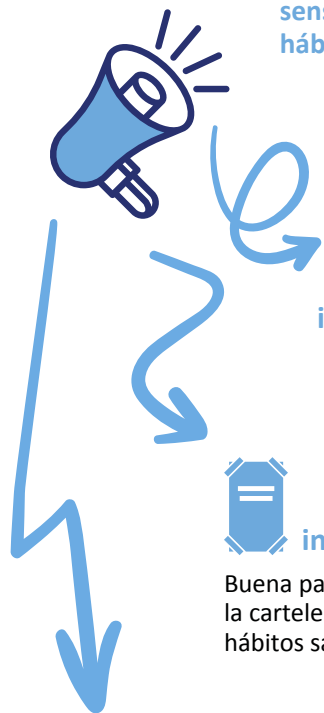
¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?



1 Comunicación

Transmitir y promover una información y formación de **sensibilización basada en la necesidad de un cambio de hábitos**.




Píldoras informativas

¡La formación cumple un papel primordial en la mejora de hábitos saludables! Podemos promover múltiples talleres prácticos como ejercicios de estiramiento, flexibilidad, entrenamiento de la resistencia, ejercicios de fuerza, recomendaciones de ejercicio físico en función de variables como la edad y el peso, escuela de espalda, o posturas ergonómicamente saludables.


Carteles informativos

Buena parte de nuestro aprendizaje entra por la vista; por lo tanto, la cartelería puede jugar un papel fundamental en la adquisición de hábitos saludables.


Charlas informativas

Programación de diferentes charlas a lo largo del año con profesionales de la actividad física, fisioterapeutas, monitores de gimnasio o deportistas, orientadas a mentalizar a las personas a que interioricen hábitos saludables relacionados con el ejercicio.

2 ¡Practica el ejercicio desde tu empresa!

La empresa puede **habilitar espacios** para que el personal pueda realizar ejercicio dentro de su jornada laboral o en los descansos predeterminados como la comida o los cambios de turno.

Creación de clubes internos

Organizar clubes propios, de montaña, de senderismo, marcha nórdica, running o pádel, e incluso de deportes como el fútbol, el baloncesto o el tenis.

Eventos deportivos

Celebración de **competiciones deportivas** con otras empresas. En España ya existen iniciativas, especialmente en el running, cada vez más populares.

Retos y competiciones

Creación de **ligas y competiciones** entre diferentes plantas, equipos o departamentos; o **retos individuales**. Lo ideal es aportar pequeños **premios o regalos** que generen una motivación adicional.

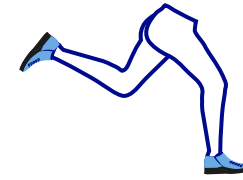
Otras actividades

Internamente, podemos impulsar la utilización de **escaleras** en vez de ascensores, o promover, por ejemplo, los **desplazamientos en bicicleta**.



¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?



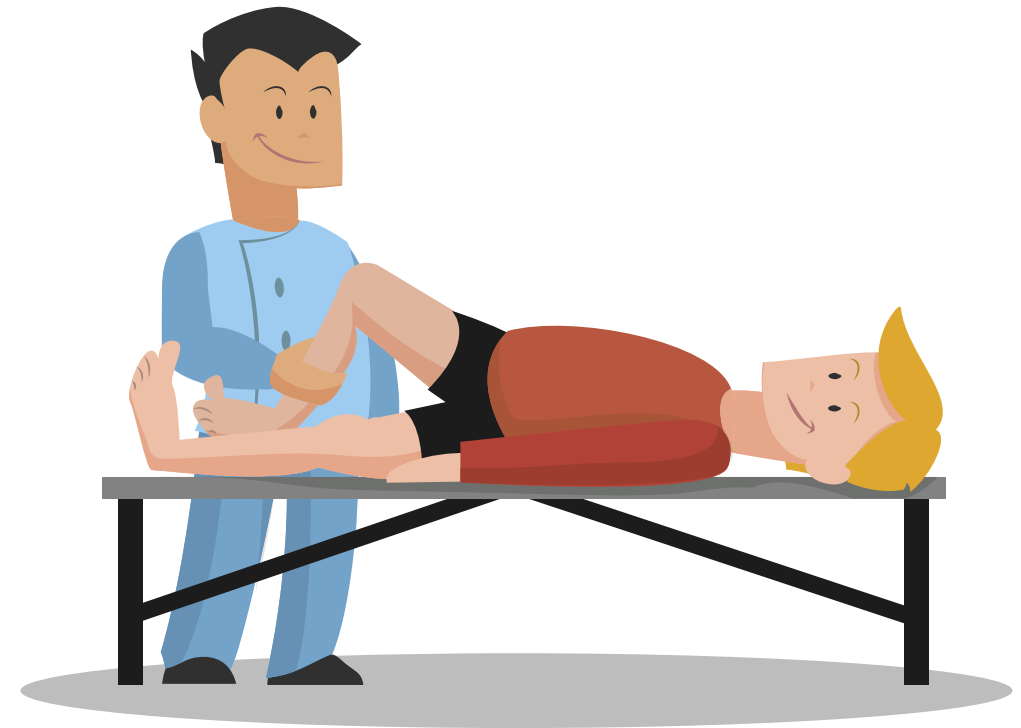
3 Descuentos o convenios con gimnasios

Este hecho promueve y facilita el acceso a centros donde puedan realizar ejercicio físico, siendo ideal colaborar con aquel más **cercano a la empresa** para minimizar los desplazamientos y aprovechar las horas libres.



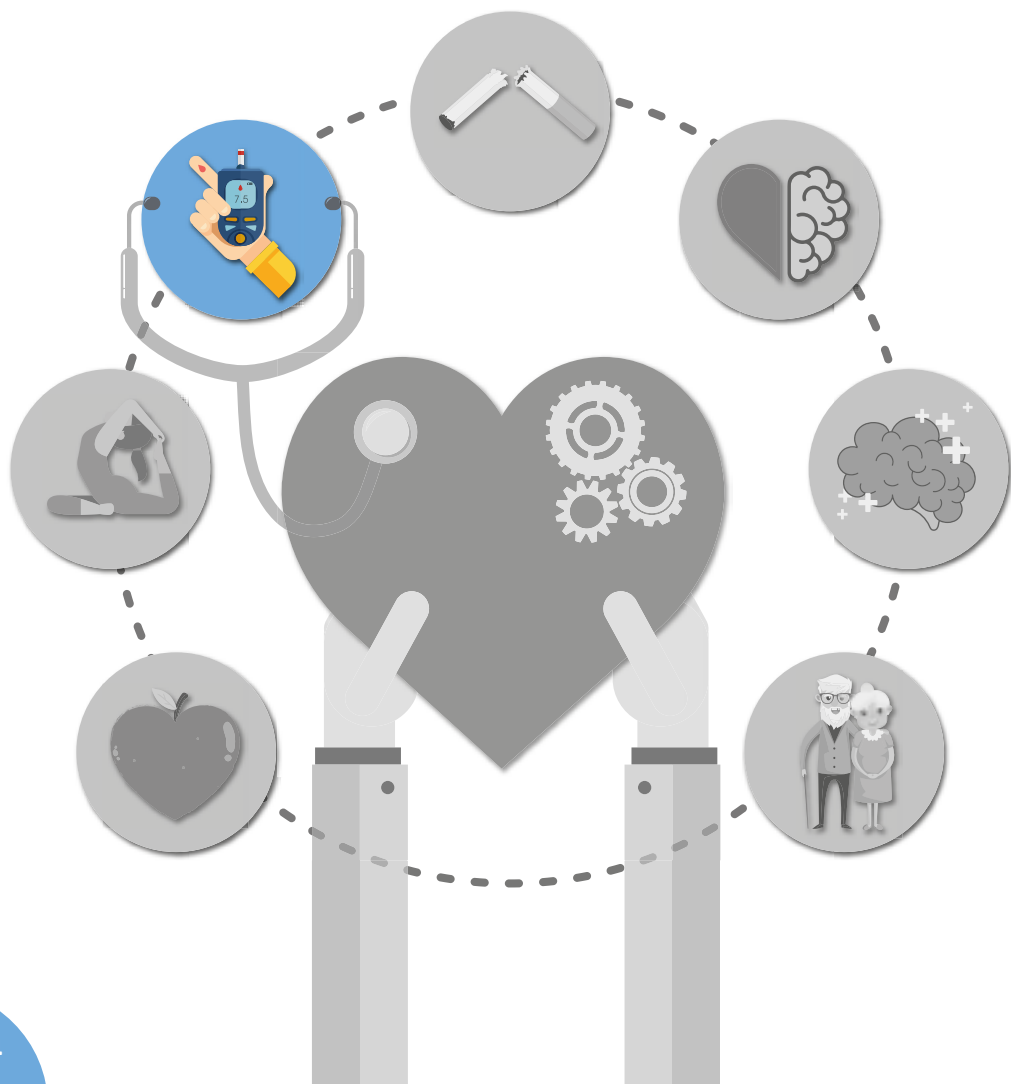
4 Servicios de entrenamiento personal

Es otra de las actividades que podríamos plantearnos, y que disfrutarían aquellos trabajadores que prefieran desarrollar **su actividad favorita guiada por profesionales**. Eso sí: ¡Cuidado con las lesiones!



5 Servicio de fisioterapia en el trabajo

Para ayudar a realizar ejercicio en aquellos trabajadores con lesiones y realizar tratamientos.



6 MESES

es la medida
aceptada para
considerar una
enfermedad
como crónica

Las enfermedades crónicas son enfermedades de larga duración y por lo general de progresión lenta. Las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes son las principales causas de mortalidad en el mundo, siendo responsables del 63% de las muertes



¿Pero cuándo podemos decir que una enfermedad es crónica?



La cronicidad hace referencia a la duración y al tiempo, pero realmente no alude a la **gravedad de la situación**. Una persona puede ser hipertensa de por vida, pero disponer de una medicación adecuada, mientras que otra puede tener un cuadro de artrosis severa, encontrándose limitada de movimientos, lo que le impedirá realizar un trabajo manual.

Pero ¿por qué han aumentado las enfermedades crónicas en nuestra sociedad?



Por el **incremento de la esperanza de vida**. Las enfermedades crónicas son más habituales en personas de edad avanzada.



Por el **estilo de vida**. La vida sedentaria y los malos hábitos alimenticios contribuyen al ascenso de las afecciones crónicas.

Y a mí, como empresa ¿qué?

Las enfermedades crónicas no solo tienen un gran impacto en el sistema de salud pública, sino también en las empresas, dado que repercuten directamente en el **absentismo y el rendimiento**.

¿Cómo podemos apoyar a los trabajadores que las sufren?

Facilitándoles los medios y recursos necesarios para que puedan ser y sentirse **útiles y productivos en el entorno laboral**.

Ser muy exhaustivos en la realización de una evaluación de riesgos integral que nos aporte información acerca de los **peligros físicos y psicosociales**.

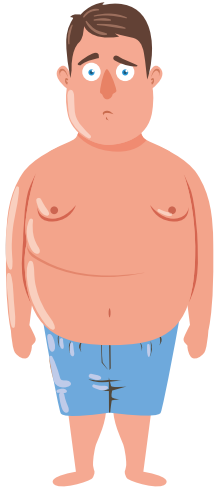
Aplicar un enfoque tanto colectivo como individual y tener en consideración su **severidad**, ya que no todas las afecciones crónicas tienen el mismo impacto.

Generar **condiciones de empleo** óptimas para prevenir el posible malestar.

Promover entornos de trabajo seguros y saludables es una inversión segura, dado que la productividad está relacionada con el estado de salud.



¡Algunos ejemplos!



Una persona con sobrepeso que ha desarrollado una diabetes tipo II puede tener síntomas como fatiga, entumecimiento de las manos, irritabilidad o náuseas, lo cual puede afectar sensiblemente a su rendimiento laboral. Además puede tener un mayor riesgo de infarto y enfermedades vasculares. Desde la empresa, podemos **adaptar su puesto de trabajo** a las limitaciones que presenta, o también **facilitarle el acceso a una dieta equilibrada y ejercicio moderado**, que van a mejorar su estado de salud.

Una persona con depresión normalmente mostrará falta de interés por las cosas y por el trabajo, cansancio excesivo, baja autoestima, sentimientos de culpabilidad y pensamientos negativos. En este caso la **gestión de la vuelta al trabajo** es fundamental para que no recaiga; y también influye para su mejoría el **ejercicio físico**, una **dieta saludable** y las **relaciones sanas** para evitar el aislamiento.



Una persona con ciática está afectada por dolores lumbares, que pueden ser más o menos intensos, entumecimiento y debilidad muscular. En este caso, y dependiendo de si su puesto requiere sobreesfuerzos o levantamiento de pesos, deberemos valorar un **cambio o adaptación de puesto**, y también aportarle la formación necesaria para que adopte **posturas ergonómicas**, tanto sentado como de pie, para que fortalezca la **musculatura abdominal** para conseguir una **espalda saludable**.



Reto 1:

Adecuación del puesto de trabajo o reubicación de acuerdo a las necesidades surgidas derivadas de la enfermedad

Reto 2:

Promoción de hábitos saludables en el colectivo para **reducir al máximo el impacto de sus afecciones**

Reto 3:

Gestionar la vuelta al trabajo de una manera óptima para evitar la exclusión del trabajador, lo que afectaría además al rendimiento

¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?



1 Adecuación del puesto de trabajo

Fase 1: Evaluación de las capacidades de los trabajadores con enfermedades crónicas

Análisis de las capacidades e incapacidades funcionales del trabajador que tiene una afección crónica, para saber hacia dónde debemos dirigir nuestros pasos y promover el **mejor ajuste posible trabajador - puesto** que nos permita la organización. Incluso siendo la misma enfermedad para dos trabajadores diferentes, las restricciones pueden ser distintas según su **grado de desarrollo**.

Fase 2: Análisis del puesto desempeñado hasta el momento y requisitos del mismo

Debemos estudiar si las limitaciones de la enfermedad afectan al **rendimiento en el puesto**, y si este perjudicará al afectado.

Fase 3: Reajustes

Una vez que hayamos realizado los análisis anteriores procederemos al reajuste, a través de diferentes **medidas** como un cambio de puesto, una menor carga horaria o trabajar con un refuerzo.

¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?

2 Promoción de la salud

¡La adquisición de hábitos saludables siempre resulta interesante para cualquier trabajador! pero para alguien con una enfermedad crónica todavía más. Resulta esencial poder **paliar las limitaciones derivadas de la enfermedad y mejorar a su vez su estado anímico**.

Actuaciones clave

- Potenciar la **información** y la **formación** acerca de cómo mejorar su situación en el ámbito laboral
- Comunicar para sensibilizar adecuadamente a este colectivo respecto a la **posibilidad de mejorar su calidad de vida en el entorno laboral**
- Promover su **participación en actividades** que les ayuden a mantenerse mejor y a reducir sus restricciones





Así como en otras situaciones podemos elaborar programas colectivos que no diferencian a grupos de trabajadores, en estos casos **siempre deberemos fijarnos en la persona individual y en las incapacidades que su enfermedad le genera**. El trabajo es un factor determinante para el bienestar del individuo.



3 Gestión eficaz de la vuelta al trabajo

¡Plan de retorno!

En ocasiones, por mucho que luchemos y trabajemos la salud en el entorno laboral, las bajas no pueden evitarse. Como empresa debemos **gestionar el regreso** al trabajo, y más si se trata de una enfermedad crónica, debido al **riesgo de inadaptación** y de la posible entrada en una **sucesión de bajas laborales**.

Acuerdo del programa de intervención

La empresa y el trabajador deberían acordar un programa de intervención que readapte las tareas y el puesto manteniendo el compromiso. **No podemos tomar las decisiones de manera unilateral.**

Implantación de las medidas

Escalonamiento en la vuelta al trabajo, reducción de jornada, reorientación laboral, sistemas ergonómicos, apoyo médico o profesional, teletrabajo, reducción de carga de trabajo... **siempre alineadas con sus limitaciones de salud.**

Seguimiento

Un plan de retorno al trabajo no finaliza cuando instauramos las medidas y acciones pertinentes, sino que requiere un seguimiento para comprobar que las mismas son o han sido las adecuadas y que los resultados son los esperados.



Buenas prácticas para...

La prevención del
tabaquismo, alcohol y
drogas



**El consumo
de tabaco en
España se ha
reducido un
10% desde
1993**



De forma general el consumo de alcohol se encuentra muy normalizado por la sociedad. Es la **droga más consumida**, presentando unos niveles de adicción muy elevados

Lo tenemos asociado a múltiples situaciones de la **vida cotidiana**

Pensamos que bebemos de manera moderada y controlada; esta falsa sensación de control mantiene el consumo y genera graves problemas físicos y psíquicos

Otras **drogas ilegales** como el cannabis (la más consumida), la cocaína, el éxtasis, las anfetaminas y los alucinógenos, son menos aceptadas y, por tanto, consumidas

Tenemos una población fumadora del 22% en 2017, la cifra más baja en 30 años




La reducción de personas fumadoras es debido fundamentalmente a la adquisición de **hábitos saludables** en la población y las subidas constantes del **precio del tabaco**

Y a mí, como empresa ¿qué?

En el ámbito laboral, el consumo de drogas legales e ilegales tiene un **gran impacto en los resultados empresariales**.

Y no solo debemos considerar el **impacto en la productividad** del trabajador que consume sustancias nocivas, sino también el **peligro** que su estado puede ocasionar tanto a sí mismo, como a las personas que le rodean y a la empresa en términos generales.

Además, hay que tener en cuenta que las personas adictas al alcohol, tabaco y otras drogas no solo tienen mayor probabilidad de provocar un **accidente**, sino que su tasa de absentismo y los costes de las **bajas por enfermedad** son más elevados que en el caso de las no adictas.

 En este escenario la empresa tiene un **reto complejo** ante sí, ya que las consecuencias de contar con personas que consumen sustancias nocivas habitualmente pueden ser muy graves, pero cualquier intromisión en este sentido por parte de la compañía puede considerarse como una **invasión en la vida personal del trabajador**.

Reto 1:

Eliminar, o al menos disminuir, el consumo de sustancias nocivas en la plantilla de nuestra empresa

Reto 2:

Prevenir el consumo de sustancias nocivas en la totalidad de la plantilla

Reto 3:

Sensibilizar acerca del **impacto** que tiene el consumo de sustancias, tanto en el ámbito personal, laboral y social

Reto 4:

Promover **servicios que puedan servir de apoyo** a aquellos trabajadores que tengan un problema de tabaquismo, alcohol o consumo de drogas

¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?

1 Comunicación para la prevención

Cuanta más información tenemos acerca de un tema concreto, más libres somos en nuestra toma de decisiones

Debemos ofrecer a nuestra plantilla la información y la formación adecuada para que conozcan los riesgos y las consecuencias, no solo de la adicción al tabaco, alcohol y drogas en general, sino también de su **consumo esporádico**.



¿Qué es una droga? ¿Cómo pasar del uso al abuso? ¿Y del abuso a la dependencia? ¿Proceso de tolerancia? ¿Consecuencias físicas, psicológicas, sociales y familiares del consumo esporádico y mantenido? ¿Consecuencias en el contexto laboral?

O bien, **experiencias de personas que han logrado combatir su adicción**: exfumadores, exalcohólicos o exdrogadictos, especialmente si percibimos o sospechamos que en nuestra empresa contamos con personas que pueden tener estos problema.



Los carteles funcionan como recordatorio de la información recibida en las charlas anteriores, juegan un papel fundamental, que sean visibles **aumentará la probabilidad** de poner en marcha lo aprendido. Para su diseño podemos apoyarnos en el contenido de estas charlas y en la red.



Con imágenes o vídeos de corta duración y centrados en la **práctica de hábitos saludables** para todos aquellos trabajadores que puedan tener algún problema con el tabaco, el alcohol o las drogas.



La mayor dificultad reside en la **aceptación por parte de cualquier trabajador de que tiene una adicción y que necesita ayuda**. Sobre todo aquellos que consumen sustancias menos normalizadas por el entorno (alcohol, hachís, cocaína, etc.).

2 Apoyo psicológico

¡Intervención!

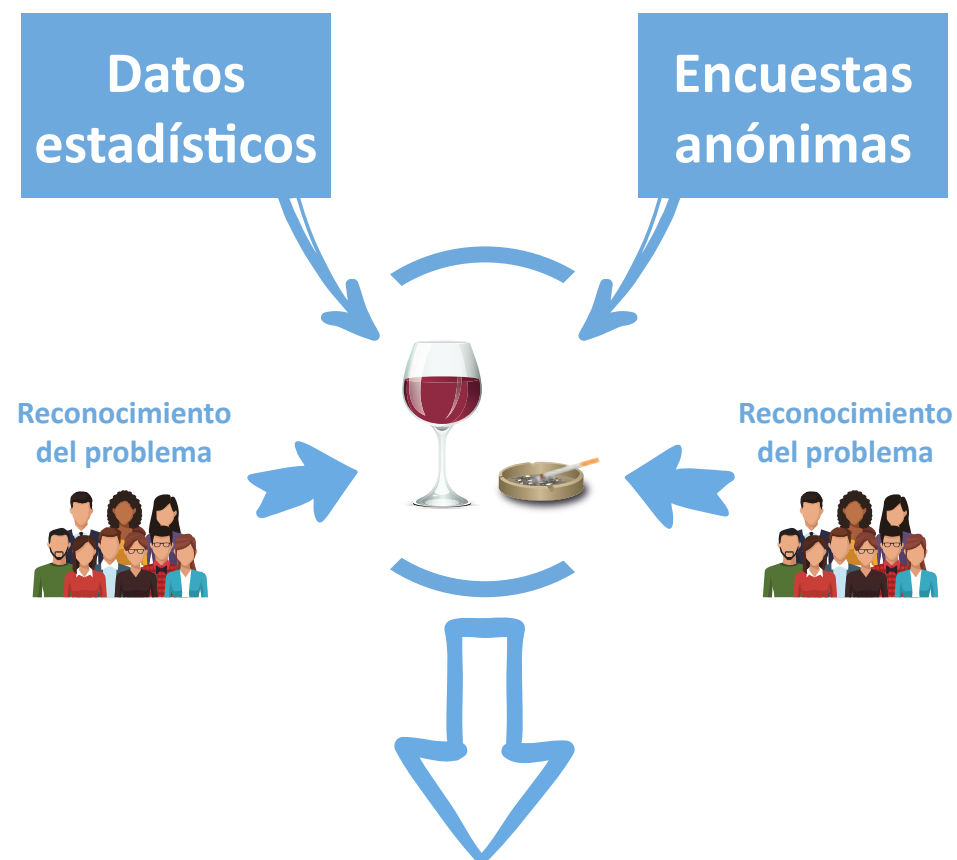


Desde la empresa podemos apoyar a colectivos de personas que ya cuentan con problemas de tabaquismo, alcohol o drogas en general, con la **intervención de psicólogos expertos en desintoxicación y deshabituación**, que a través de **psicoterapia**, puedan ayudar al trabajador a eliminar su abuso o dependencia.


¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?

3 Grupos de apoyo interno



Es el momento de realizar UN ACERCAMIENTO

 El problema del consumo de **tabaco**, **alcohol** y **otras drogas** es relevante para las empresas. Vamos a orientar las acciones hacia las posibilidades de **prevención e intervención** que podemos asumir para paliar este problema.

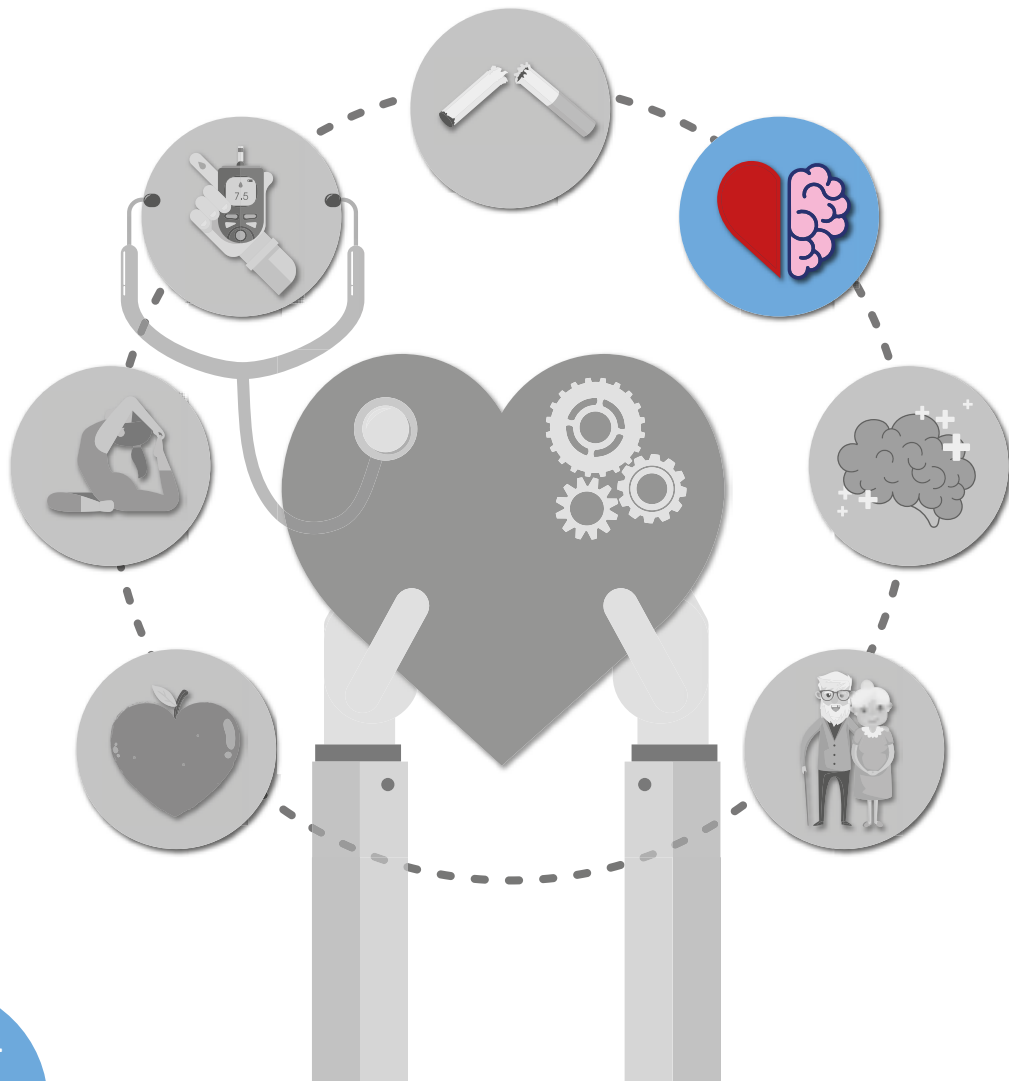


Si realmente estamos **seguros** de que tenemos problemas de abuso o dependencia en nuestra plantilla que constituyen un **riesgo** para la salud de los trabajadores, podremos constituir **grupos internos de apoyo**, de manera que sus miembros se refuercen entre sí. Estos grupos deberán contar con el beneplácito de los servicios de prevención, comité de seguridad y salud, y equipo médico, en el caso de que existieran.

A pesar de la dificultad que supone hoy en día recoger datos objetivos acerca de la magnitud del problema, no debemos rechazar nuestra implicación en el asunto, sino realizar acercamientos siendo conscientes en todo momento de que podemos estar ante una problemática muy grave en nuestro propio entorno laboral.



El bienestar emocional



El bienestar emocional

tiene una influencia

directa sobre la

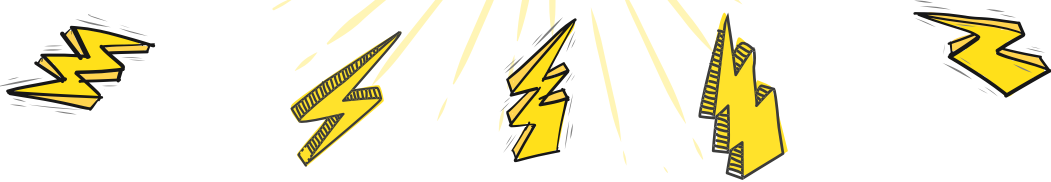
productividad y el

rendimiento

De forma general prestamos menos atención a nuestras emociones y a las que experimentan los demás, sobre todo en el contexto laboral, donde suele resaltar nuestro aspecto más racional.



Sin embargo, las **emociones** así como su gestión cada vez adquieren mayor relevancia, debido a los cambios en los modelos de trabajo, que favorecen no solo desajustes emocionales, también la aparición del estrés (el estrés es un proceso y las emociones una respuesta. Así, las emociones se manifiestan dentro de un proceso de estrés). La velocidad de las comunicaciones, la necesidad de respuestas rápidas, los avances tecnológicos, el contexto de incertidumbre, son variables que afectan directamente a nuestro **bienestar psicológico**.



Cuando se habla de **emociones**, tendemos a clasificarlas en agradables (alegría, afecto, entusiasmo) o desagradables (miedo, furia, asco) de manera que, en función además de su intensidad y frecuencia, puede **impactar en nuestro comportamiento**, haciendo que sea más o menos adecuado.

En esta guía nos vamos a centrar en tres emociones básicas o primarias que trascienden culturas y sociedades, y que realmente tienen un gran impacto en el bienestar emocional en el entorno laboral: la **ira**, el **miedo** y la **tristeza**.

Elegimos estas emociones porque son las que más relacionadas están con el estrés, y porque **solo conociendo su funcionamiento podremos combatirlas**.

Y a mí, como empresa ¿qué?

Las cosas que hacemos a diario, como comunicarnos, negociar, organizar, tomar decisiones... tienen un **componente emocional muy fuerte**, no solo cognitivo. Por tanto, si queremos que nuestro rendimiento sea óptimo, también es necesario gestionar de forma adecuada el impacto que generan nuestras emociones.



El estrés, ¿consecuencia o percepción?

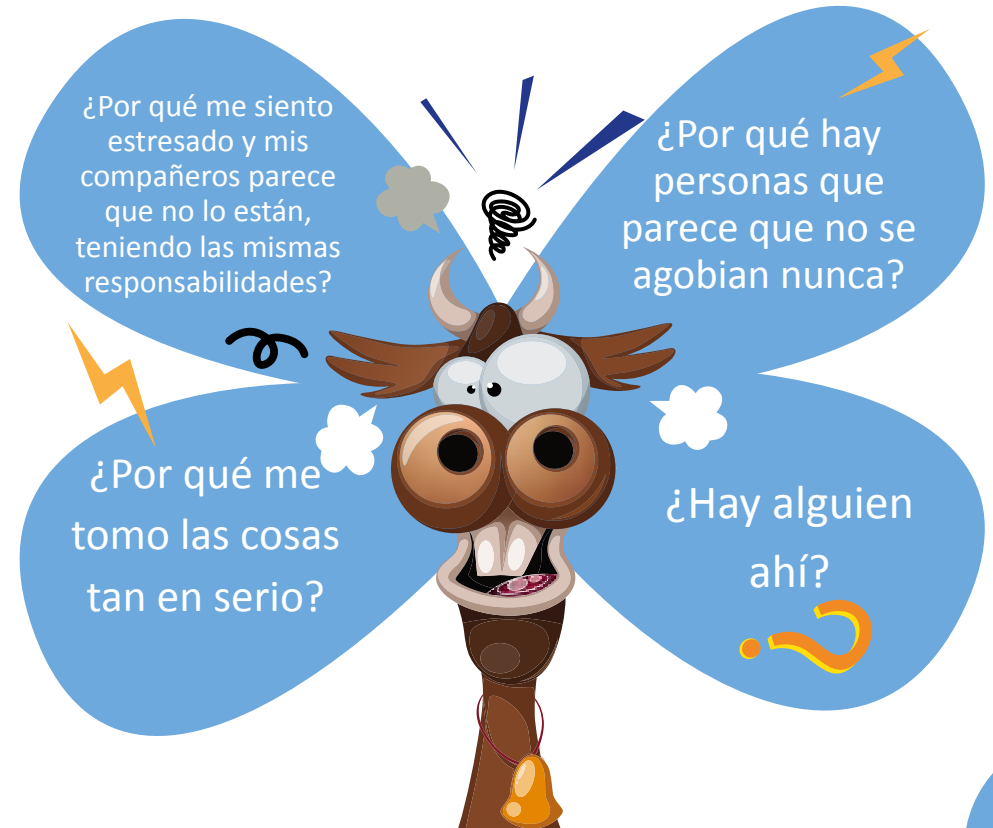


¿Por qué me siento estresado y mis compañeros parece que no lo están, teniendo las mismas responsabilidades?

¿Por qué hay personas que parece que no se agobian nunca?

¿Por qué me tomo las cosas tan en serio?

¿Hay alguien ahí?



Determinadas situaciones de nuestro entorno laboral pueden resultarnos amenazantes y experimentar así emociones como el miedo, la ira y/o la tristeza. Es un **proceso natural** pero, si no llevamos a cabo una **adecuada gestión de estas emociones**, las consecuencias para nosotros y para nuestra empresa serán negativas. El objetivo se centra en aprender a manejarlas de forma adecuada.

El estrés es una percepción y podemos trabajarlo

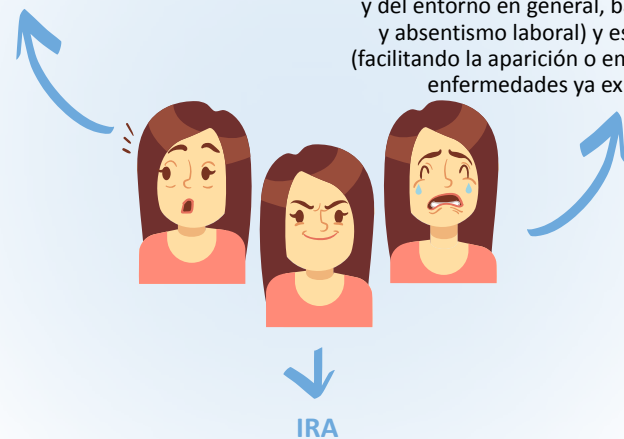
El **estrés** es un proceso muy relacionado con la inseguridad, con la sensación de no tener recursos internos para poder afrontar determinadas tareas o asumir resultados concretos; incluye varias respuestas emocionales.

MIEDO

El **miedo** o ansiedad aparece ante situaciones que valoramos como amenazantes. El problema aparece cuando esta valoración no se corresponde a la realidad. En este caso, la experimentación de ansiedad puede derivar en problemas psicológicos (ataques de pánico) y médicos (trastornos cardiovasculares, digestivos, etc.). Afectando así a nuestro rendimiento, sobre todo en el contexto laboral.

TRISTEZA

La **tristeza** puede tener muchos desencadenantes, desde un ambiente de trabajo muy hostil, hasta una excesiva carga de trabajo. Surge cuando valoramos algo como una pérdida. En función de la intensidad y frecuencia, puede llegar a crear una visión negativa de uno mismo, del futuro y del mundo impactando en nuestro comportamiento (agitación o enlentecimiento motor, aislamiento social y del entorno en general, bajo rendimiento y absentismo laboral) y estado de salud (facilitando la aparición o empeoramiento de enfermedades ya existentes).



Surge cuando alguien o algo nos bloquea para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad.

La **ira** descontrolada nos puede llevar a la generación de conflictos, además de provocar problemas de salud a nivel cardiovascular, como la hipertensión. Esta suele derivar en sentimientos de frustración y finalmente de tristeza, que a su vez pueden acabar en depresión.

Reto 1:

Aprender una **adecuada gestión emocional**

Reto 2:

Fomentar la prevención de un proceso de estrés contraproducente, manejando herramientas sencillas y eficaces

Reto 3:

Reducir el impacto de las consecuencias fisiológicas derivadas del estrés y el malestar emocional



¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?



La formación es primordial en la prevención y el control del estrés, así como en la regulación emocional. En ocasiones **no podemos aplicar la razón cuando sufrimos determinados síntomas**: por qué estamos siempre tan fatigados, por qué hemos perdido el apetito, por qué estamos de mal humor, por qué nos olvidamos de las cosas, por qué dormimos mal... por qué, por qué, por qué...

“El estrés es positivo en un entorno laboral, que la tensión genera más productividad y que la presión mantiene alerta y activas las personas”

La empresa como organización debe ser consciente en todo momento del **impacto negativo que puede tener el desajuste emocional de una parte de su plantilla**, aunque sea mínima. El estrés es un reflejo de este desajuste, y puede tener graves consecuencias: reducción de la calidad en el trabajo, quejas de clientes, deterioro de las relaciones laborales, mayor riesgo de accidentes, etcétera.

1

No todas las personas reaccionan de la misma manera antes situaciones comprometidas o exigentes.



2

Si se sobrepasa el nivel de tensión admitido por la persona, generamos un exceso de estrés que impide que seamos eficientes, y si se cronifica, tendremos un verdadero problema.

1 Procesos formativos

Nos centraremos en dos tipos de formación que podrán tener la dimensión y profundidad que consideremos, estableciendo niveles con el objetivo de irse capacitando poco a poco:

Regulación emocional

El objetivo será **identificar las emociones que se experimentan**, diferenciar cuándo pueden ser contraproducentes y actuar de forma adecuada cuando estén presentes.

Se deberá combinar con dinámicas de corporalidad, ejercicios de conciencia y diversos entrenamientos de autoconocimiento, control emocional y reconocimiento de emociones ajenas. La modificación del comportamiento no solo tiene que tener una **base conceptual**, sino también una **aplicación práctica**, que ayude a provocar ese cambio conductual.



Prevención y gestión del estrés

El objetivo será establecer un itinerario que vaya desde la prevención (mecanismos para evitar el estrés negativo) hasta la gestión, una vez que lo estamos experimentando.

Para ello, hay que entender el **estrés** como un **proceso adaptativo**: cuáles son los estresores a nivel personal y laboral, sintomatología y consecuencia, cómo establecer una reestructuración cognitiva y estrategias de afrontamiento emocional, conductual y fisiológico.

Para ello nos podemos servir de **diversas estrategias** como ejercicios de relajación, respiración, introspección y meditación o mindfulness (atención plena).



¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?


2 Carteles informativos

No está de más elaborar carteles informativos para promover la **sensibilización y la toma de conciencia**, fundamentalmente basados en las **consecuencias del estrés** en los ámbitos personales y grupales o laborales. Sirven de apoyo a los procesos formativos, así como a otras estrategias que describimos más adelante.

3 Apoyo psicológico externo

La empresa puede ayudar a colectivos de trabajadores con unos índices de estrés elevados, con clínicas de psicología especializadas en el ámbito de la salud y contexto laboral. Puede suponer una inversión muy rentable si conseguimos volver a contar con personas cuya productividad ha disminuido sensiblemente por motivos de **desajustes emocionales**.

Estos profesionales pueden incluso activar charlas **psicoeducativas** acerca de la detección temprana del estrés, su sintomatología y su evolución.

 Una herramienta eficaz para conocer el nivel de estrés es la realización de un **estudio de clima laboral**. Este nos ofrece la posibilidad de conocer la percepción que tienen nuestros empleados acerca de la empresa, del trabajo en sí mismo, de la responsabilidad asociada al puesto, la colaboración, la comunicación y un largo etcétera.

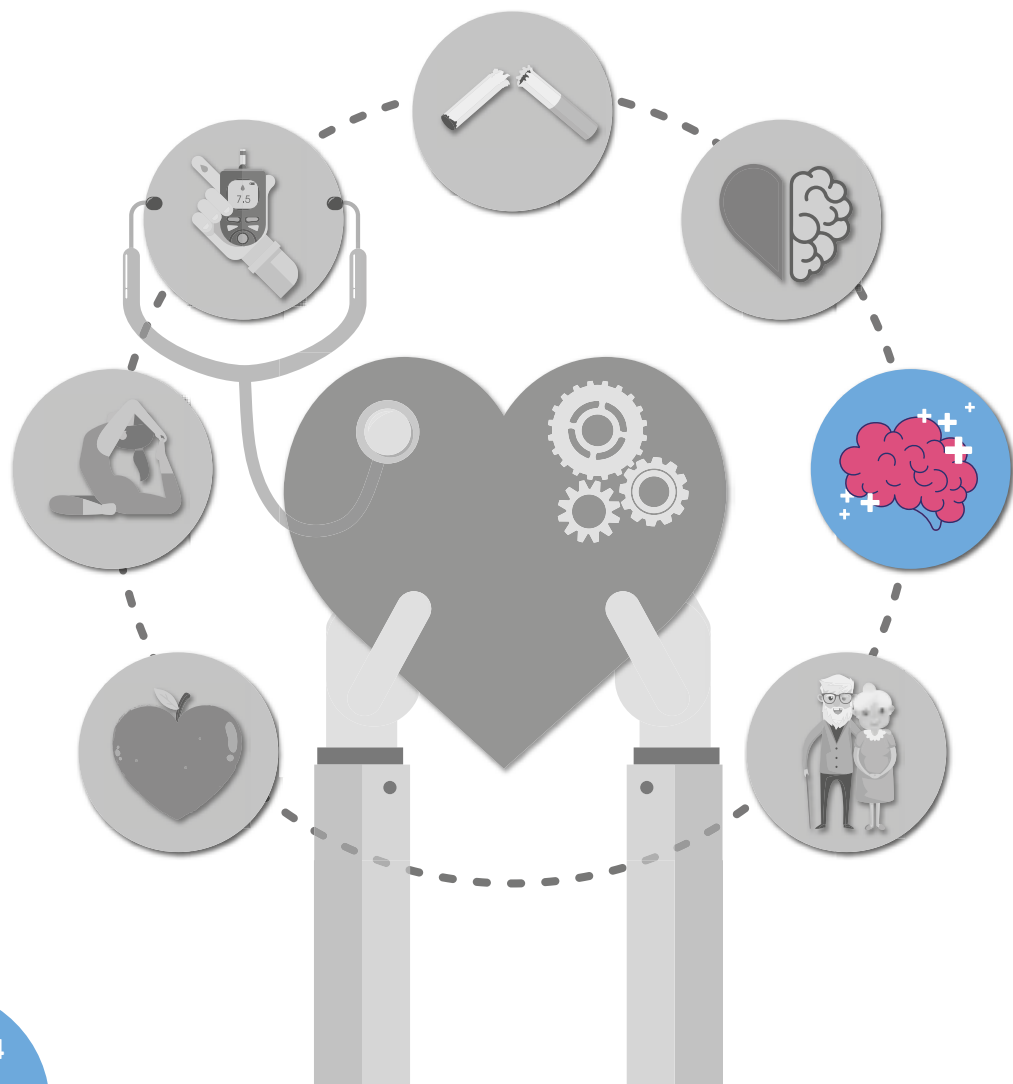
4 Creación de entornos saludables

Si disponemos de unas instalaciones amplias, podemos crear **espacios de relajación**, en los que poder aliviar las tensiones del trabajo en los tiempos de descanso. Algunas empresas cuentan con salas multiusos con espacios lúdicos y otras cuentan incluso con salas de mindfulness con colchonetas, esterillas y mantas para poder practicar la relajación y meditación.

También es importante saber que una **alimentación saludable** y la actividad física rebajan los niveles de estrés y tienen incidencia en el bienestar emocional. Por lo tanto desde la empresa conviene fomentar el **consumo de alimentos sanos**, así como la **promoción de la actividad física**.

Finalmente, debemos ser conscientes de que cualquier aspecto relacionado con la organización interna puede tener incidencia en el estrés: la **flexibilidad horaria** y las posibilidades de **conciliación** son aspectos cada vez más importantes, pero también los sistemas de **promoción interna**, las **relaciones con supervisores**, la **comunicación interna**, la **ausencia de información** o la **inseguridad del puesto** entre otros, tienen gran impacto en nuestro bienestar.

La salud mental



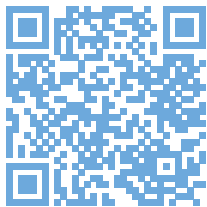
¿Qué

consideramos

enfermedad

mental?

“Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental se define como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.



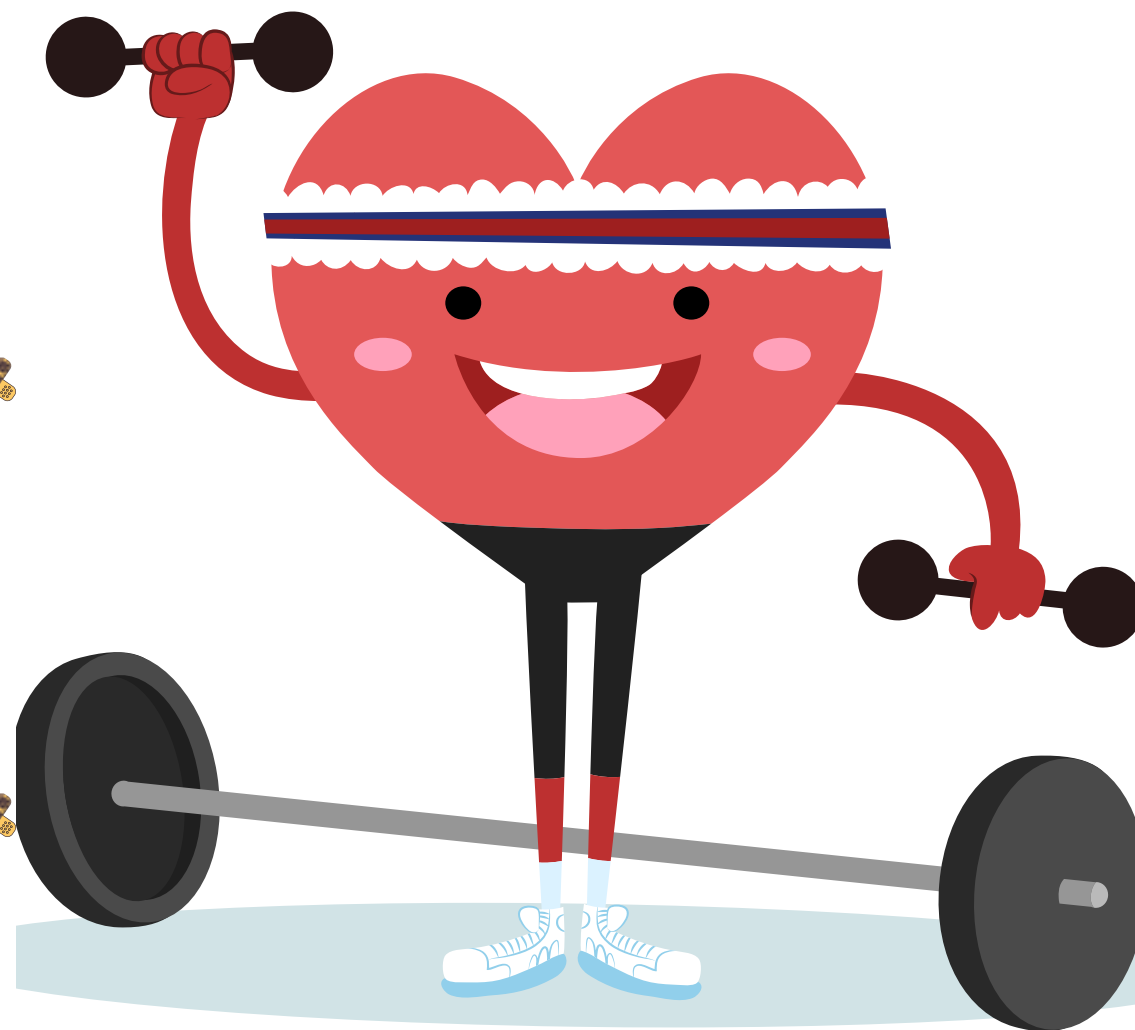
Pero ¿qué implica realmente esta definición?
La línea divisoria entre salud y enfermedad mental
no parece muy clara.

Quizás pueda ser más oportuno hablar de
grados cuando decimos que un trabajador está
mentalmente sano.



En cualquier caso, de la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se desprende que la **sensación de bienestar** es importante a la hora de evaluar la salud mental, y que los episodios de estrés y de incapacidad para mantener una línea de continuidad productiva no resultan buenos compañeros de viaje.

Síntomas fisiológicos como las alteraciones del sueño, los trastornos digestivos, dolores de cabeza o de espalda; o trastornos mentales como la depresión, la ansiedad, el miedo patológico, visiones irreales, nos deben poner en **alerta**, ya que son indicios de que no nos encontramos en un estado de bienestar. Pero también determinadas conductas, como la agresividad o el abuso de sustancias tóxicas o de medicamentos, y las alteraciones cognitivas, como la pérdida de memoria o la dificultad de concentración, también son síntomas que pueden determinar la salud mental de la persona.



En ocasiones decimos que un trabajador tiene problemas psicológicos cuando su comportamiento interno y/o externo genera un **deterioro clínicamente significativo** en la calidad de su entorno personal, familiar y/o laboral. Por ejemplo, una conducta violenta y proclive al conflicto, el aislamiento permanente o la falta de relaciones interpersonales.

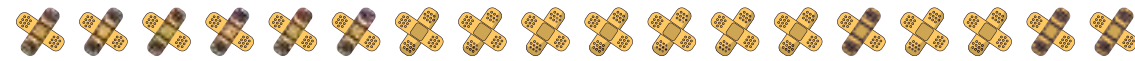
Y a mí, como empresa ¿qué?

La problemática de la salud mental afecta a cualquier persona, por lo que las empresas deben ser conscientes de que **el trabajo puede ser un factor determinante**, bien para generar, o bien para reducir o eliminar sintomatologías asociadas al problema.

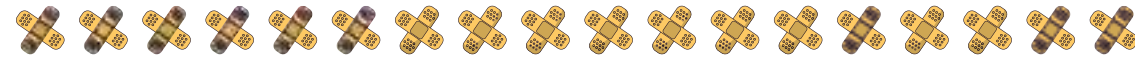
Aspectos clave

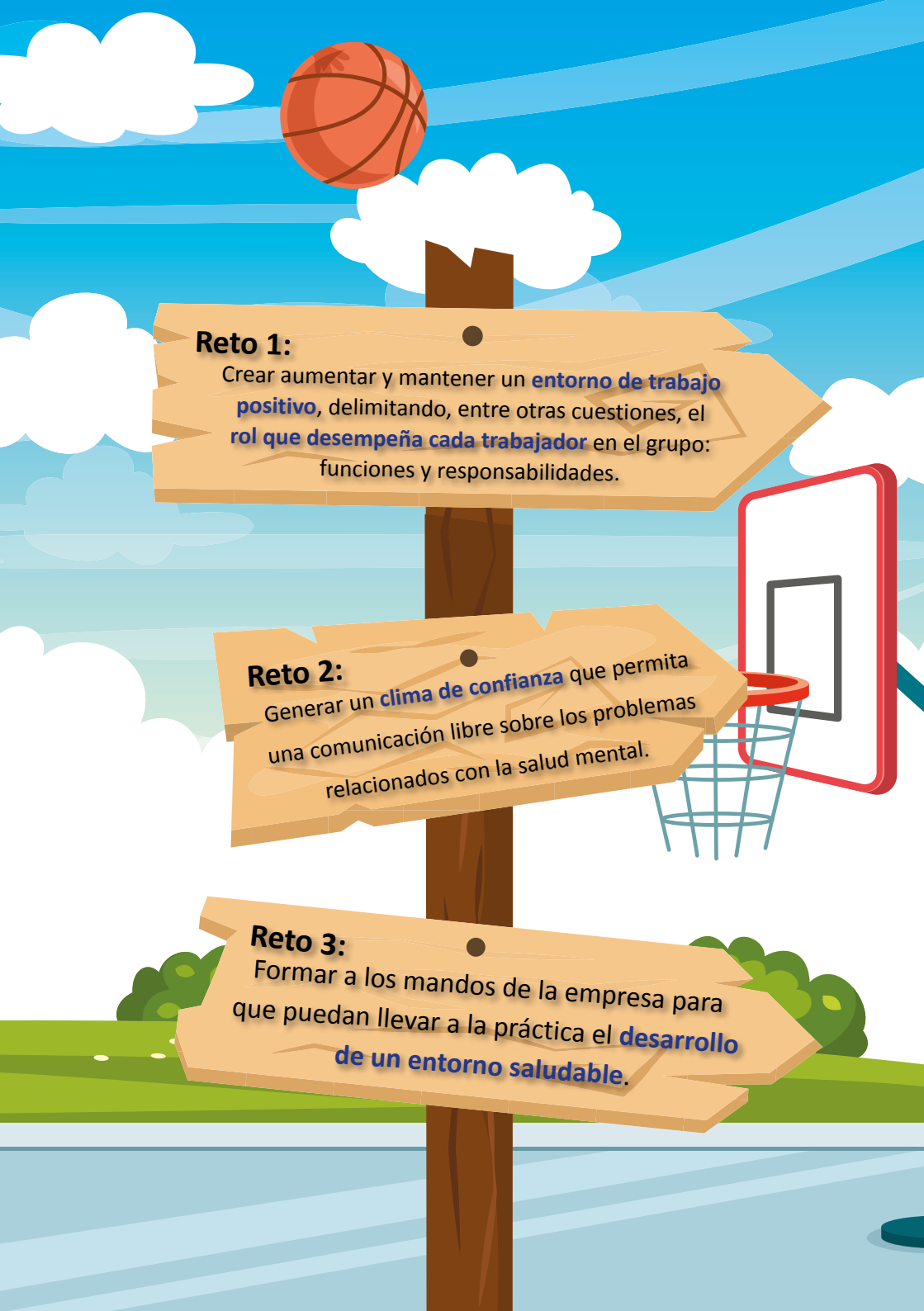


Una estructura autoritaria, con tareas que promueven el aislamiento del trabajador, la incertidumbre en los puestos de trabajo, la sobrecarga del trabajo y la falta de relaciones sanas, **facilitan la aparición de síntomas asociados a los problemas mentales.**



¿Y qué consecuencias tiene trabajar en un entorno laboral “enfermo” o que no favorece el estado de bienestar del colectivo?





Reto 1:

Crear aumentar y mantener un **entorno de trabajo positivo**, delimitando, entre otras cuestiones, el **rol que desempeña cada trabajador** en el grupo: funciones y responsabilidades.

Reto 2:

Generar un **clima de confianza** que permita una comunicación libre sobre los problemas relacionados con la salud mental.

Reto 3:

Formar a los mandos de la empresa para que puedan llevar a la práctica el **desarrollo de un entorno saludable**.



El entorno laboral es un factor determinante para el bienestar del individuo.

El contexto personal, familiar y laboral se relacionan entre sí y tienen un gran impacto en nuestro bienestar psicológico.

De esos tres contextos, el laboral, es en el que pasamos más tiempo de forma general.

Resulta de gran interés instaurar prácticas saludables en nuestra empresa; ambos (mandos y trabajadores) podemos hacer muchas cosas al respecto como equipo.



¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?



1 Formación de mandos



El mando, tanto directivo como intermedio, ejerce un **papel fundamental en el ambiente laboral**. La iniciativa, la creatividad, la participación en la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la comunicación interna y el enriquecimiento del puesto de trabajo, son aspectos que dependen en gran medida de los mandos y de su **capacidad de liderazgo**. En consecuencia, tienen una **gran incidencia en la salud mental**. Por tanto, es importante facilitar las herramientas necesarias para que aquellos que tengan responsabilidad sobre personas sean capaces de ejercer un **liderazgo saludable**.

2 Mejoras en el entorno laboral

Lo aconsejable sería conseguir que nuestra empresa sea amable desde el punto de vista del **entorno físico** donde desarrollamos la actividad. Y para ello, siempre que nuestra ubicación e instalaciones nos lo permitan, es importante crear **espacios de distensión**, de relajación, donde los trabajadores puedan **descansar, interactuar y compartir experiencias**.

Además de esto, también podemos invertir en **mejorar ambientalmente** las instalaciones productivas o las oficinas. Un espacio de trabajo agradable impacta de forma positiva en la productividad y la armonía de la plantilla, factores fundamentales para el mantenimiento de un bienestar psicológico adecuado.



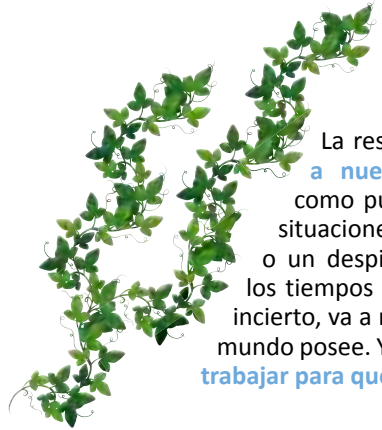
Es importante contar con algún instrumento que nos ofrezca información acerca del estado mental de nuestros trabajadores. La **evaluación de riesgos psicosociales** nos puede dar una visión bastante acertada de la salud mental de nuestra plantilla.

3 Promoción de la salud

Es por esto que la empresa tiene que incorporar como **objetivo asociado** a su rendimiento la promoción, instauración y desarrollo de estas rutinas, especialmente los relacionados con la **alimentación** y la **actividad física**.



4 Resiliencia



La resiliencia es un mecanismo que nos ayuda a **adaptarnos a nuestro entorno**, especialmente en situaciones graves, como puede ser la pérdida de un ser querido, o determinadas situaciones traumáticas y estresantes, como una crisis financiera o un despido laboral. El trabajo en sí mismo, especialmente en los tiempos que vivimos, donde el cambio es constante y el futuro incierto, va a requerir unas capacidades de adaptación que no todo el mundo posee. Y teniendo en cuenta que no se nace resiliente, **podemos trabajar para que nuestra plantilla desarrolle esta capacidad**.

5 Apoyos externos

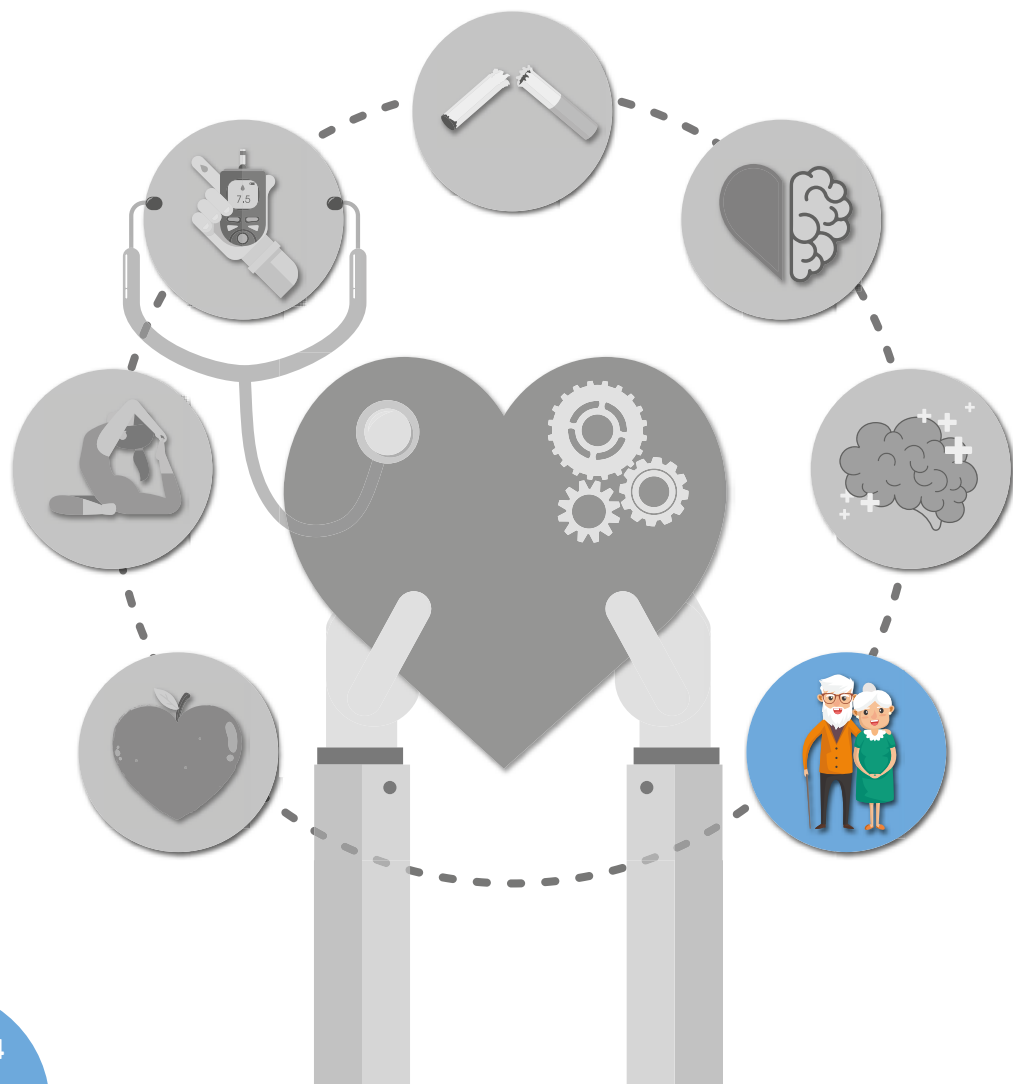
Desde el ámbito de la empresa, podemos apoyar al colectivo de trabajadores con problemas de salud mental a través de centros de psicología clínica. De esta manera, podremos **recuperar trabajadores** que hayan disminuido su rendimiento a causa de su enfermedad.



Capítulo
7

Buenas prácticas para...

El envejecimiento laboral



**En España la
población de más de
65 años supondrá el
25,2% del total en el
año 2033**



El envejecimiento de la población es una realidad que la sociedad debe afrontar con **soluciones imaginativas y eficaces**.



Actualmente, llegamos a la vejez más saludables que nuestros abuelos y abuelas, porque las **condiciones de vida** han mejorado sensiblemente y la ciencia progresa a tal velocidad que cada vez son menos las **enfermedades crónicas**.

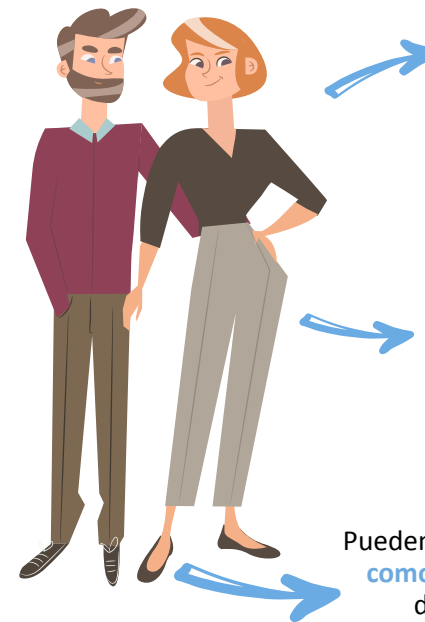


Los nacidos en la era del *baby boom* entrarán en pocos años en la jubilación, mientras que la tasa de natalidad es preocupantemente baja desde mediados de los 90. Por otro lado, la esperanza de vida continúa creciendo gracias a la ciencia y un estilo de vida cada vez más saludable.



Y a mí, como empresa ¿qué?

Trabajadores de 55 años o más

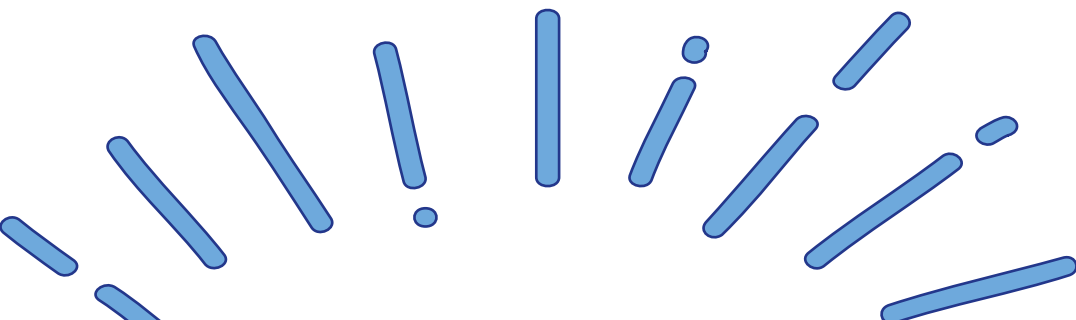


Es el colectivo más **próximo a la jubilación**

Es un colectivo más expuesto a **problemas de salud** debido al propio envejecimiento, problemas que pueden presentarse en forma de enfermedades cardiovasculares, problemas respiratorios, trastornos musculoesqueléticos, desgaste de las articulaciones y mayor fragilidad ósea

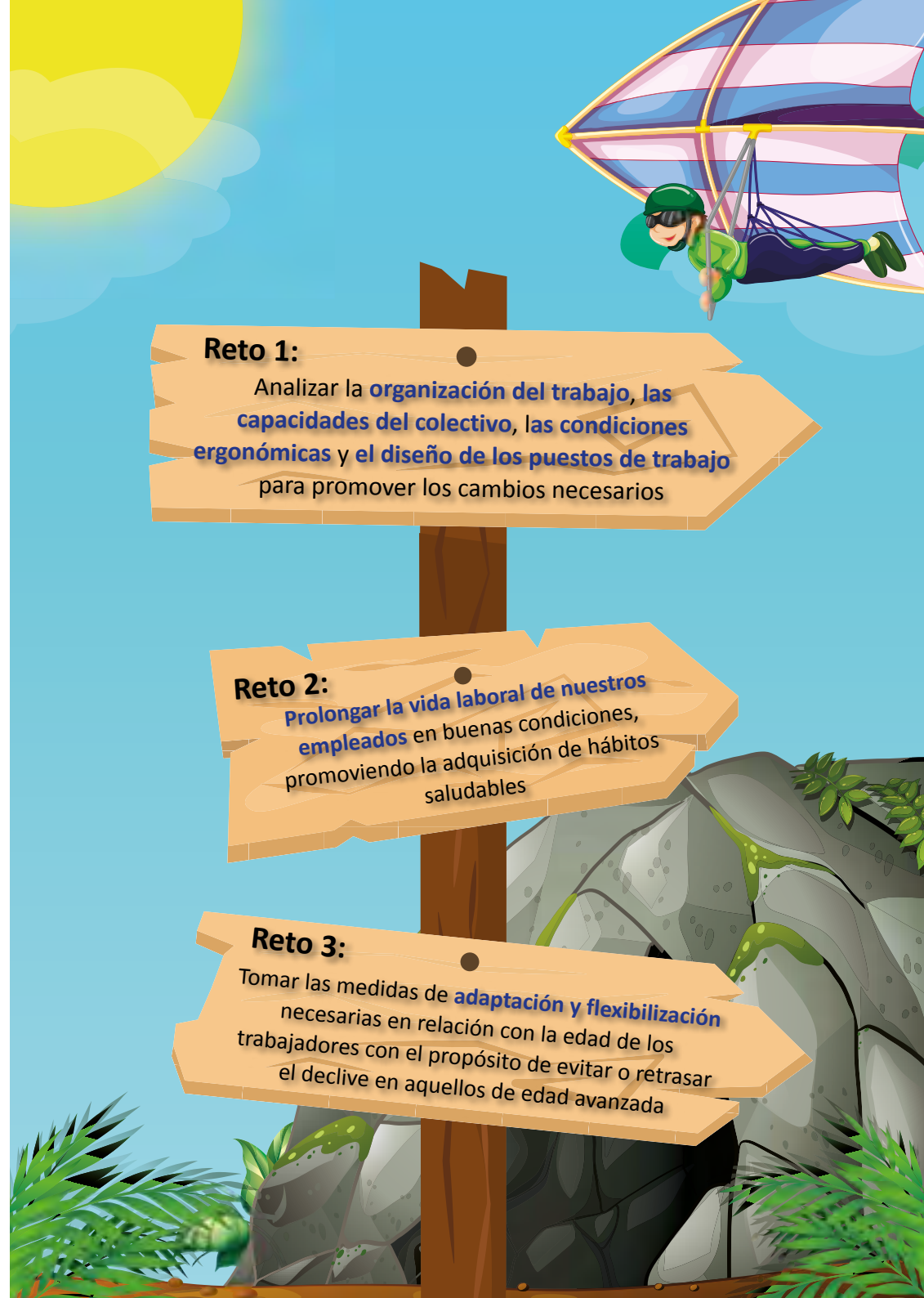
Pueden tener **ciertas limitaciones tanto físicas como psicológicas** que les impidan realizar determinadas tareas con eficiencia

Pero, aun siendo indudable que determinadas capacidades físicas como la visión, la audición o la fortaleza muscular se deterioran con la edad, la **capacidad cognitiva no tiene por qué deteriorarse**. Además, **los efectos del envejecimiento son muy variables entre las personas**, y no todas tienen una misma evolución.



Tenemos que ser capaces de valorar las aportaciones que hacen nuestros trabajadores al negocio, y adecuar la empresa y los puestos de trabajo a sus capacidades, siempre que aporten valor a la compañía.

Es importante conciliar el envejecimiento con la permanencia del colectivo de trabajadores de edad avanzada en condiciones seguras y saludables.



Reto 1:

Analizar la **organización del trabajo**, las **capacidades del colectivo**, las **condiciones ergonómicas** y el **diseño de los puestos de trabajo** para promover los cambios necesarios

Reto 2:

Prolongar la vida laboral de nuestros empleados en buenas condiciones, promoviendo la adquisición de hábitos saludables

Reto 3:

Tomar las medidas de **adaptación y flexibilización** necesarias en relación con la edad de los trabajadores con el propósito de evitar o retrasar el declive en aquellos de edad avanzada

¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?

Si bien desde el ámbito público se pueden promover (y de hecho se está haciendo) **políticas de gestión del envejecimiento**, como las diversas modalidades de jubilación para combinar esta con la actividad laboral, la jubilación progresiva, subvenciones y ayudas diversas a la contratación, contratos de relevo..., **en el ámbito privado** también podemos promover medidas que reduzcan los problemas existentes de la descapitalización humana o la incapacidad de sostener puestos de trabajo pensados para que lo desempeñen personas jóvenes.



Para poder realizar un buen análisis de las acciones que podríamos llevar a cabo para gestionar el envejecimiento de la plantilla, deberemos centrarnos especialmente en el **desempeño de las tareas**. Aquellas que demandan **experiencia**, agilidad en la **toma de decisiones**, o **habilidades interpersonales**. Estas capacidades no suelen decaer con el transcurso del tiempo, incluso mejoran con la edad. Por tanto, sería conveniente identificar qué actividades tienen como principales aspectos estas funciones y adaptarlas a los trabajadores. Esto supondría una mayor motivación para el trabajador y, en consecuencia, un mayor rendimiento para la empresa.



Este tipo de situaciones deben gestionarse con mucha **profesionalidad y tacto**. Si la opción que barajamos es que el trabajador de edad avanzada se recolocó en un puesto ya existente, habrá que considerar si la persona afectada necesitará formación para adaptarse a su nuevo puesto.

1 Adecuación del puesto: ajuste trabajador - puesto

La primera medida que se ha de abordar será la adecuación de los puestos de trabajo para promover el mejor ajuste posible trabajador - puesto que permita la organización. Para ello, se aconseja seguir una serie de pasos lógicos:

Fase 1: Evaluación de las aptitudes

Evaluación de qué habilidades, destrezas y competencias posee el trabajador.

Fase 2: Valoración del puesto desempeñado hasta el momento y requisitos del mismo

En este caso convendría estudiar **hasta cuándo** el trabajador en cuestión es capaz de desempeñar su puesto de trabajo con la misma eficiencia y sin que sufra deterioros físicos o psicológicos.

Fase 3: Implementación de los reajustes necesarios

Una vez que hayamos realizado los análisis anteriores, y si concluimos que efectivamente debemos introducir modificaciones, procederemos al reajuste, el cual podrá tener diferentes medidas, como por ejemplo:

- Continuar desempeñando el mismo puesto introduciendo determinadas **medidas ergonómicas** que faciliten su labor y minoren la fatiga, estableciendo más **descansos** breves a lo largo de la jornada.
- Continuar desempeñando el mismo puesto, pero con menor carga horaria, para evitar la fatiga y el deterioro. En este caso, se podrá acordar con el trabajador una **reducción de jornada**, siempre que interesa a las dos partes, o que **colabore con otros puestos de la organización** o con otros departamentos donde sean necesarias sus capacidades.
- **Cambiar de puesto de trabajo**, dado que resulta imposible que lo siga ejerciendo con la necesaria eficiencia, ya que ha perdido destreza manual, o el esfuerzo físico sigue siendo necesario y no existen medidas posibles para reducirlo o la inversión necesaria es inasumible para la empresa.

¡Manos a la obra!

¿Qué acciones podemos poner en marcha?



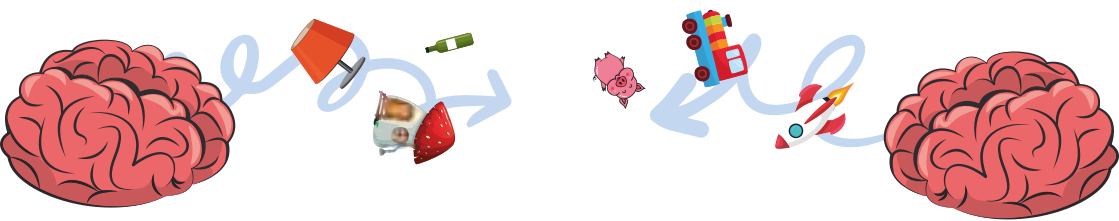
Mejorar el rendimiento de nuestros trabajadores tiene que ver en primer lugar con adaptar las **condiciones de trabajo del colectivo de edad avanzada**. Para ello, utilizaremos medidas que tienen que ver con su puesto de trabajo (adaptaciones y ajustes trabajador - puesto) y con la persona, a través del impulso de hábitos saludables que retrasen posibles deterioros, físicos y mentales.

2 Tutorización: escuela de aprendizaje

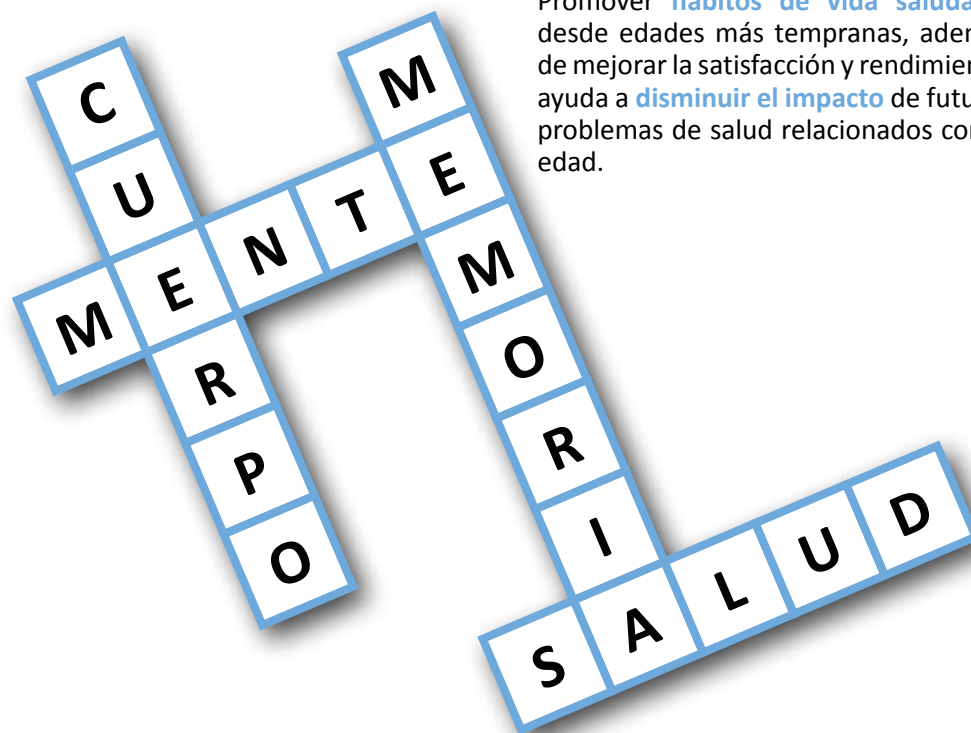
La gestión del conocimiento en las empresas juega un papel relevante, y no es raro perder el *know-how* cuando alguien se jubila. Una buena manera de evitar este hecho es promover que los trabajadores que estén próximos a la jubilación tutoricen a las personas más jóvenes que entran en la organización y que necesitan aprender creando una especie de **escuela de aprendizaje interna**.

Muchas empresas lo han intentado. Algunas lo han conseguido, y otras han fracasado
¿Por qué?

Hay que trabajar la **motivación** del empleado que necesitamos que se convierta en tutor (a veces su negativa es una estrategia para evitar el malestar que genera la incertidumbre asociada a este nuevo rol) y en segundo lugar, deberemos **facilitarle los medios**, para que pueda asumir su nuevo rol de formador.



Promover **hábitos de vida saludable** desde edades más tempranas, además de mejorar la satisfacción y rendimiento, ayuda a **disminuir el impacto** de futuros problemas de salud relacionados con la edad.



Con más detalle, se pueden **promover entornos de trabajo saludables** mediante la instauración de **puestos de trabajo más ergonómicos y adaptados** a sus usuarios. Asimismo, como se ha comentado a lo largo de esta guía, es importante **fomentar la actividad física y mental** (especialmente en este colectivo) y así amortiguar las consecuencias del deterioro cognitivo que experimentan de forma natural estos trabajadores de edad avanzada.

¡MIDAMOS!

RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES

Para poder medir el grado de los cambios alcanzados deberemos disponer de **datos previos y posteriores** a la puesta en marcha del **Plan de Acción** que hayamos diseñado, y comprobar así si se cumplen los **objetivos establecidos**.



Adquisición de hábitos alimenticios saludables. Posibles indicadores: reducción de los kilos de peso de la plantilla, reducción de los niveles de colesterol, niveles de glucemia...



Adquisición de hábitos saludables de actividad física por parte de la plantilla. Posibles indicadores: nº de participantes en los talleres formativos celebrados, clubes internos creados, % de participación en los retos o competiciones celebradas...



Mejora de las condiciones de salud del colectivo con enfermedades crónicas. Utilizaremos medidas relacionadas con la adaptación del puesto de trabajo a la persona, a través de la evolución de su afección. Algunos indicadores: tiempos de baja del colectivo, grado de satisfacción del trabajador con el comportamiento de la empresa y las medidas adoptadas...



Eliminación, disminución y prevención del consumo de drogas legales e ilegales. Algunos indicadores: mayor comunicación por parte de los trabajadores sobre el malestar que experimentan ante estos problemas (demanda de ayuda), práctica de ejercicio físico y mejora en la alimentación...



Implicación de nuestros empleados en la regulación emocional y la prevención y gestión del estrés. Las encuestas anónimas, los estudios de clima laboral y las evaluaciones de riesgos psicosociales nos pueden dar buenas pistas sobre los resultados obtenidos. Otros indicadores complementarios podrían ser el rendimiento del propio trabajador, la variación en el número de quejas de nuestros clientes o la reducción del número de conflictos internos.



Buen estado de salud mental de la plantilla. Aproximación a los objetivos anteriores, calidad de la interacción con su entorno (mandos y compañeros), rendimiento en sus funciones, y aquellos objetivos que se hayan establecido de forma específica en la intervención.



Mejora de las condiciones de trabajo del colectivo de edad avanzada. Podemos medir los tiempos de baja por accidente o enfermedad del colectivo, analizar su evolución a lo largo de los años, si el ajuste de la persona al puesto ha sido acertado, así como el nivel de motivación y productividad del colectivo.

... Y siempre podemos incorporar indicadores indirectos, como la **disminución del absentismo** laboral, la **sinistralidad** y la **reducción de los costes de bajas por enfermedad**, ya que todas estas actuaciones contribuyen, a nivel global, a elevar estos ratios sensiblemente.

CASOS PRÁCTICOS



- **Programa de riesgo** cardiovascular: estratificación del riesgo, protocolización de factores de riesgo (hipertensión, diabetes, dislipemias, obesidad, tabaquismo), evaluación, control y seguimiento del proceso a través de tratamiento o inclusión en nuevos programas.
- **Educación postural.**
- **Nutrición inteligente y estratégica:** campañas, talleres prácticos, control y seguimiento personalizado y app.
- **Actividad física** y prescripción del **ejercicio.**
- **Control del equilibrio y alteraciones de la marcha.**
- Mejora de la **salud visual.**
- **Programa de salud de la mujer:** identificación de las principales causas de enfermedad y su prevención.
- **App buen viaje:** acceso a información relacionada con la salud, dirigida a quienes frecuentan viajes internacionales.
- **Campañas específicas:** enfermedades vasculares periféricas, osteoporosis, sueño y descanso...



- **Factor vida saludable:** talleres de nutrición, programa deshabituación tabáquica, vending saludable, reparto de fruta de temporada, mes de la salud 360º y reducción del estrés.
- **Factor bienestar emocional:** teletrabajo, flexibilidad horaria, comité conciliación, Innolabs, evaluación profesional 270º, red social corporativa y jornadas de puertas abiertas para familias.
- **Factor físico y PRL:** formación, notificación online de incidencias, adecuación visual de espacios, sala de desconexión digital, parking para embarazadas y empleado digital.
- **Factor comunidad:** app ciclogreen para la movilidad sostenible, colaboración con ONGs, mercadillo solidario de libros y ciclo de conferencias gratuitas sobre tecnología e innovación.



- Mejora del ambiente físico de trabajo través de medidas a favor de la seguridad, higiene, la optimización de los procesos de trabajo, oficinas de espacios abiertas, áreas de descanso y disponibilidad de coche de empresa para traslados entre plantas, entre otros.
- Mejora del ambiente psicosocial: Plan de flexibilidad y conciliación, iniciativa Desarrollo Aguinaga y Plan de Igualdad.
- Recursos personales de salud: comedor con catering saludable, consulta médica, servicio de fisioterapia y campañas de sensibilización, entre otras.
- Participación en la comunidad: colaboración con el banco de alimentos, apoyo de eventos deportivos y tamborrada.
- Adhesión a la Declaración de Luxemburgo.

CASOS PRÁCTICOS



- Talleres de **gestión de estrés y mindfulness**.
- Campañas de **alimentación saludable y etiquetado de alimentos**.
- Participación en **actividades deportivas**: Behovia-San Sebastián, Bilbao-Bilbao, padel, cars, paintball, padel surf, baloncesto, futbol, remo...
- **Donación de Sangre**.
- **Vending saludable**.
- Cursos de **motivación**.
- **Revista** interna con entrevistas a personas de la organización.



- **Hábitos de alimentación saludable**: desarrollo de programas para fomentar los hábitos de vida saludable de la población.
- Formación dirigida al **desarrollo de habilidades y competencias saludables**.
- Acciones orientadas a implementar **hábitos y rutinas efectivas**: aplicación de sistemas gamificados a través de APP, con soporte de retos y seguimientos de actividades, programa **actívate desde la oficina, convenios con centros deportivos y clubes**, programa **Walking meeting**, time out o **momentos de parada en el trabajo y construcción de habitaciones de relax**.
- Y todo ello coordinado desde un proceso de **mentoring**, que establece los **objetivos** de cada una de las acciones, y define los **indicadores de medición**.



- Cuestionarios para la **valoración de intereses y necesidades en relación con la salud**.
- Realización de talleres formativos en consecuencia: **alimentación saludable, dolor de espalda, deshabituación tabáquica y gestión del estrés**.

BIBLIOGRAFÍA





Tel. 915 663 400
E-mail: info.prl@ceoe.org
www.prl.ceoe.es