

De la Vigilancia
de la Salud a la
Promoción de la
Salud en el
Trabajo

 Prevención
Navarra



De la Vigilancia
de la Salud a la
Promoción de la
Salud en el
Trabajo

 Prevención
Navarra

Edita:

Prevención Navarra, Sociedad de Prevención
de Mutua Navarra, S.L. Unipersonal.

Diseño y Maquetación:

Crealia, marketing efectivo // www.crealia.es

Redacción:

Prevención Navarra, Sociedad de Prevención
de Mutua Navarra, S.L. Unipersonal.

Textos elaborados por:

Isabel Babiano

Imprime:

Gráficas Ulzama

Depósito Legal:

NA-3707/2011

Contacto:

Prevención Navarra
C/ Leyre, 14 bis. 31002 Pamplona
T. 948 29 14 29 // F. 948 23 80 79

www.prevencionnavarra.es

Edita



Financia

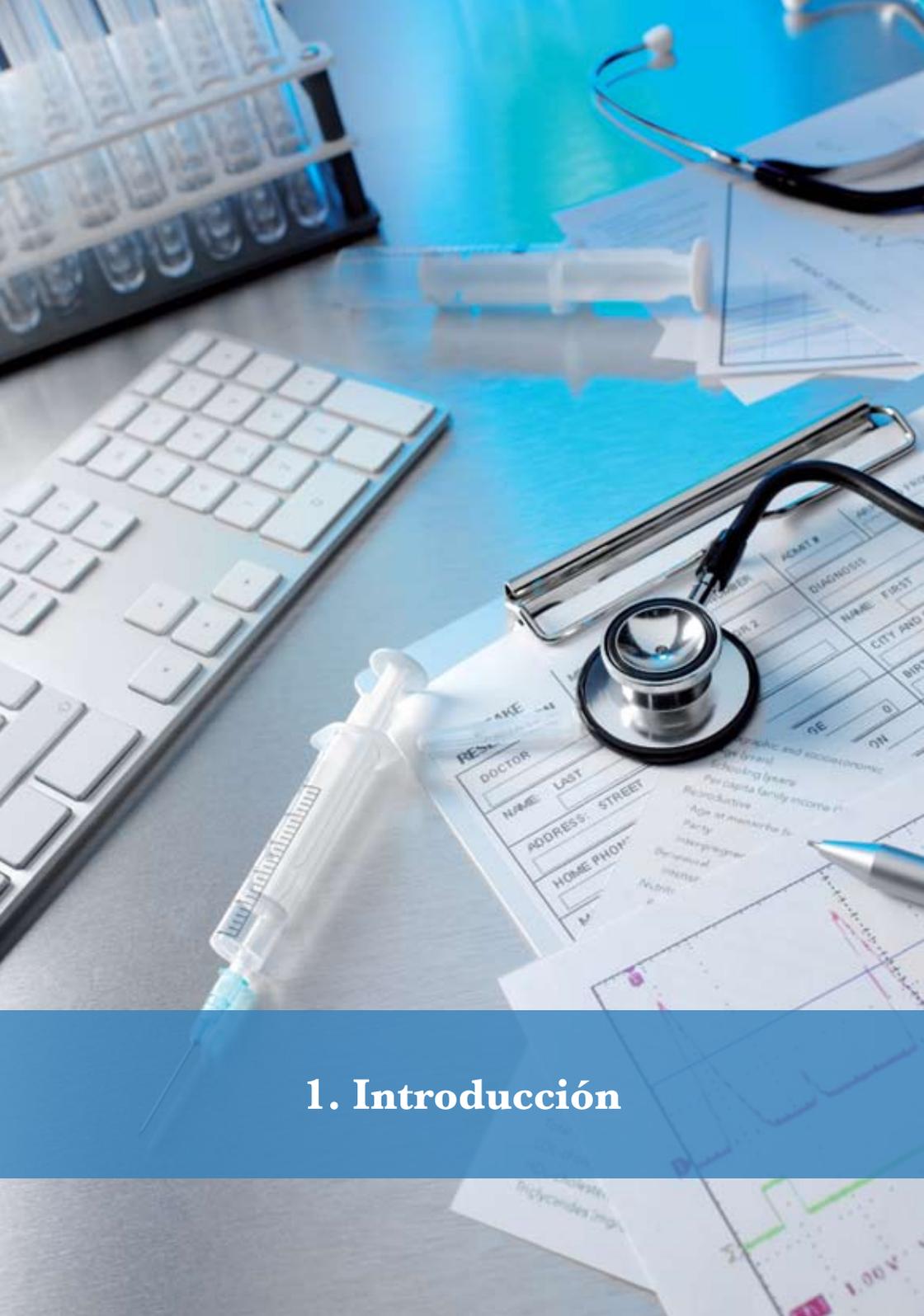


Colabora



ÍNDICE

1.	Introducción	Pág. 7
2.	Vigilancia de la Salud. Concepto y características	Pág. 11
	2.1. VS individual	Pág. 16
	2.2. VS colectiva	Pág. 18
3.	La implantación de la Vigilancia de la Salud en la empresa	Pág. 21
4.	Promoción de la Salud en el Trabajo. Concepto y características	Pág. 27
	4.1. PST individual	Pág. 31
	4.2. PST colectiva	Pág. 33
5.	La implantación de la Promoción de la Salud en el Trabajo	Pág. 35
6.	Principales actores implicados en la PST	Pág. 41
7.	Posibles líneas de intervención en la PST en la empresa	Pág. 45
8.	De la Vigilancia de la Salud a la Promoción de la Salud en el Trabajo	Pág. 51
9.	Bibliografía	Pág. 57



1. Introducción

1. Introducción

Nadie duda de la importancia que tiene la salud de cara a garantizar el bienestar de las personas, y más cuando constituye un motor indispensable para impulsar la productividad y la prosperidad económica de cualquier organización y de toda la sociedad en su conjunto.

Cada vez vivimos más años y queremos vivirlos en las mejores condiciones de salud posibles para garantizarnos una mejor calidad de vida. [Está comprobada la necesidad de dedicar recursos para investigar sobre las distintas enfermedades y al mismo tiempo implantar Políticas de Prevención y Promoción de la Salud.](#) Y esto requiere trabajar desde diferentes ámbitos: individuo, escuela, empresa y sociedad.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales trajo consigo un nuevo concepto de salud laboral, el cual estaba condicionado por la detección del riesgo para su posterior eliminación o control. Esto ha generado, en muchas ocasiones, cambios impensables de las condiciones en las que con anterioridad se realizaba una determinada tarea o trabajo. Todo ello con el objetivo de prevenir la lesión, beneficiando, en primer lugar, al trabajador, quien gana en salud y calidad de vida, pero también a la empresa, que consigue así evitar los costes directos e indirectos que genera una baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional. De esta forma y casi sin darnos cuenta, el entorno de trabajo se ha ido constituyendo en un escenario desde el que poder influir sobre la salud y el bienestar de las personas que lo componen.

Cada vez son más las organizaciones que han dado un paso adelante dentro de la seguridad y salud laboral, implantando acciones de PST

Cada vez son más las organizaciones que han dado un paso adelante dentro de la seguridad y salud laboral y que están implantando acciones de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), aplicando las fórmulas que han utilizado para prevenir los riesgos laborales. Para muchas de ellas, la Vigilancia de la Salud (VS) supone un importante

1. Introducción

punto de partida, ya que a partir de los resultados de la VS colectiva pueden determinar cuáles son las acciones concretas a desarrollar con el fin de mejorar los indicadores de salud de su plantilla. De esta forma, si se detectan problemas de sobrepeso, obesidad o cifras elevadas de colesterol, se podrán desarrollar, entre otras, acciones sobre la alimentación y la actividad física o se podrá implantar un programa de deshabituación tabáquica en caso de detectar un número significativo de fumadores en la empresa.

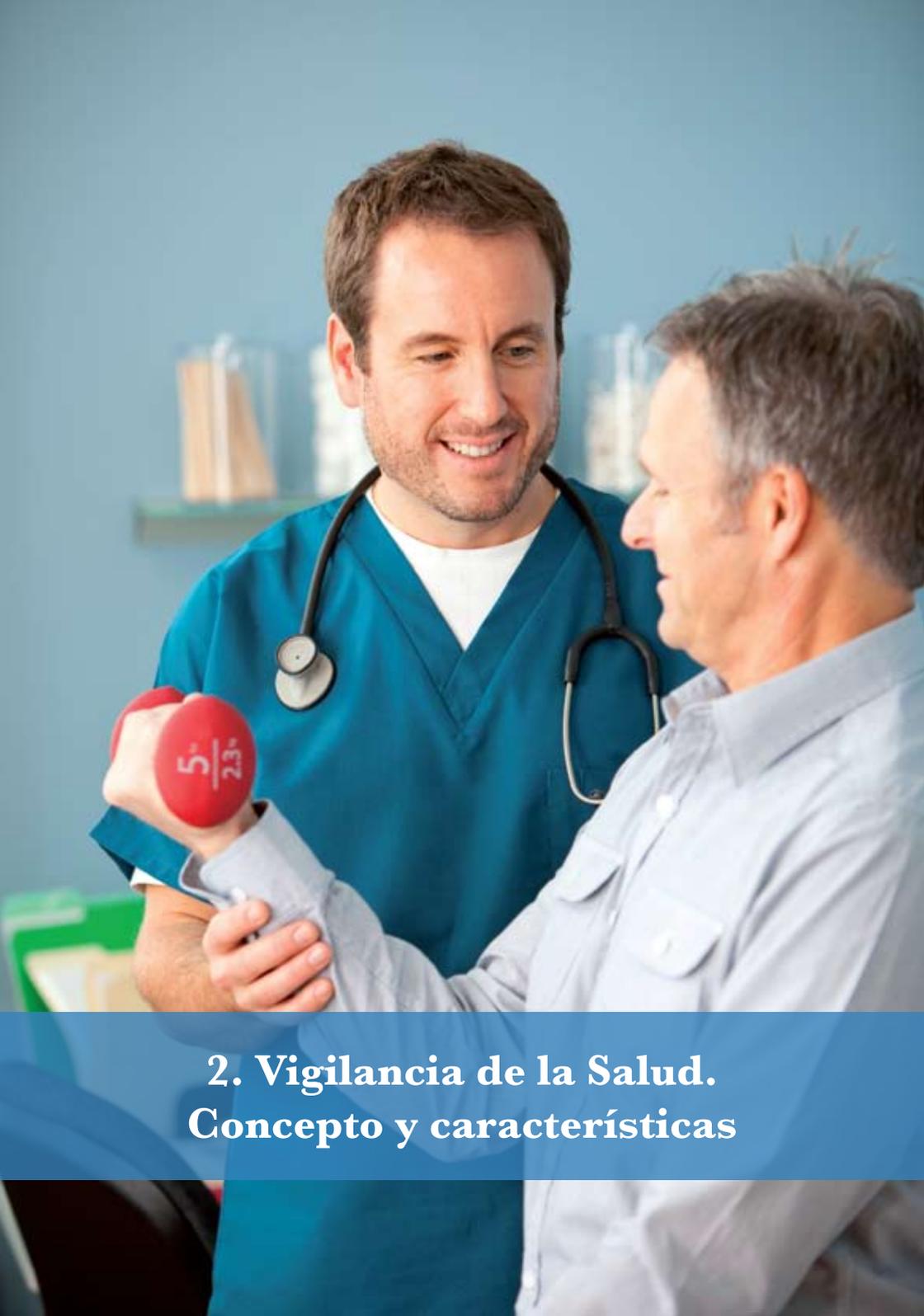
La PST también puede trabajarse desde el ámbito individual, puesto que el equipo sanitario puede efectuar las recomendaciones preventivas necesarias para fomentar una vida sana y motivar la transformación de determinados hábitos en otros más saludables.

¿Cómo podemos desarrollar todo esto?, ¿cómo podemos explotar más y mejor los resultados de la Vigilancia de la Salud que realizamos?, ¿cuáles son los beneficios que podemos obtener?, ¿qué es la VS y la PST? ¿Qué tipo de acciones las desarrollan? En esta guía, que pretende ser una herramienta informativa de ayuda para aquellas empresas que quieran reforzar la salud de su plantilla y tengan dudas sobre cómo llevarlo a cabo, hemos intentado dar respuesta a estos interrogantes.



¿Vemos
qué es?

“Un entorno y una organización del trabajo sanos y seguros son factores que condicionarán el rendimiento de la economía y de las empresas”



2. Vigilancia de la Salud. Concepto y características

2. Vigilancia de la Salud.

Concepto y características

La Vigilancia de la Salud (VS) es una de las cuatro disciplinas preventivas reconocidas por la normativa de prevención de riesgos laborales. Se constituye como un instrumento para conocer cómo inciden las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona y poder actuar en consecuencia.

El objetivo general de la VS consiste en detectar y hacer un seguimiento de los síntomas y signos precoces de enfermedad que puedan estar derivados de las condiciones de trabajo para, en caso de ser necesario, proponer las correspondientes medidas preventivas. Estas medidas irán encaminadas tanto a evitar los daños a la salud, como a mejorar y proteger la salud y el bienestar de las personas en relación con su puesto de trabajo.

Podemos decir que la aparición de un daño a la salud posiblemente motivado por las condiciones laborales, funcionaría como una señal de alarma que al activarse pondría en marcha todo un proceso en el

que, dependiendo de los casos, podrían darse algunos o todos los siguientes pasos:

- › Análisis del posible riesgo que esté generando el daño a la salud.
- › Propuesta de las consecuentes medidas de mejora en las condiciones de trabajo.
- › Propuesta de adaptación de las condiciones de trabajo al estado de salud del trabajador.



En caso de persistir el daño a la salud, resultará necesario evaluar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas para poder identificar si existen situaciones de riesgo que no hayan sido suficientemente controladas o si hay nuevos factores de riesgo que no hubieran sido detectados con anterioridad, o que han aparecido tras ser modificadas las condiciones de trabajo.

2. Vigilancia de la Salud.

Concepto y características

CARACTERÍSTICAS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

1.

Garantizada por el empresario

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, con el consentimiento del trabajador.

2.

Específica

Estará relacionada con los riesgos a los que está sometido el trabajador en el puesto de trabajo.

3.

Voluntaria para el trabajador

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4.

Confidencial

Sólo tendrán acceso a la información médica derivada de la VS de cada trabajador los servicios médicos responsables y la autoridad sanitaria. Los resultados de la VS serán comunicados a los trabajadores afectados mediante el correspondiente informe. El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.



5.

Ética

La VS tiene el fin de asegurar una práctica profesional coherente con los principios del respeto a la intimidad y la dignidad y la no discriminación laboral por motivos de salud.

6.

Prolongada en el tiempo

En los supuestos en los que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario y en los términos que reglamentariamente se determinen.

7.

Documentada

Se registrará en archivo o en programas informáticos incluyendo la historia clínico-laboral y los estudios complementarios en función de los riesgos del puesto. Se realizará una descripción detallada del puesto de trabajo actual y de los anteriores, si los ha tenido, para determinar los riesgos presentes en los mismos y el tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

8.

Gratuita para el trabajador

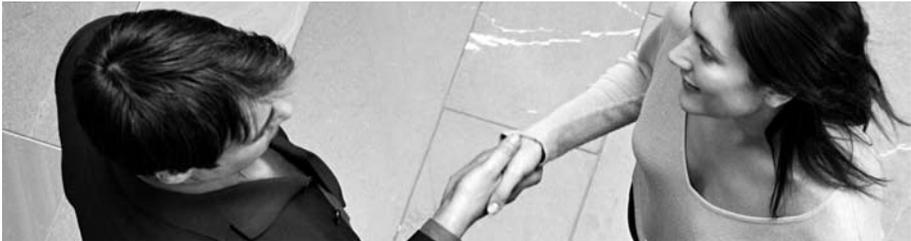
Realizada dentro de la jornada laboral o descontando el tiempo invertido en la misma.

¿Deben cumplirlo todos los empleados?

2. Vigilancia de la Salud. Concepto y características

2.1 VS individual

La evaluación de riesgos realizada en la empresa supone el punto de partida de la Vigilancia de la Salud individual, ya que estará **condicionada por los factores de riesgo existentes en el puesto de trabajo que la persona está ocupando y a los que por tanto, está expuesta.**



Dado que se valora cómo inciden las condiciones de trabajo en el estado de salud del trabajador, los riesgos a los que está expuesto son los que definen, mayoritariamente, qué procedimientos (cuestionario médico, exploración física, etc.) y qué pruebas complementarias (analíticas de sangre y de orina, electrocardiogramas, espirometrías, audiometrías etc.) deben aplicarse. En definitiva, la ejecución de la

VS individual estará sometida a protocolos específicos de actuación, que ya están establecidos, en su mayoría, por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.



Ya hemos comentado que la finalidad última de la Vigilancia de la Salud es evitar que aparezca la enfermedad profesional o cualquier daño a la salud relacionado con el trabajo, que limite a la persona para el desempeño de su actividad laboral de forma total o parcial, temporal o definitiva. Con esta idea, el resultado de la Vigilancia de la Salud individual, nos permitirá:

- a. Verificar el buen estado de salud del trabajador en relación a las características de su trabajo.
- b. Identificar cualquier señal que pudiera poner de manifiesto la existencia de un daño a la salud relacionado con el trabajo.
- c. Identificar las condiciones de trabajo que inciden negativamente sobre la salud del trabajador para proponer medidas preventivas sobre ellas.
- d. Llevar un seguimiento de la evolución del estado de salud de un trabajador tras adoptar las correspondientes medidas preventivas.

Atendiendo a la confidencialidad y ética que debe caracterizar la Vigilancia de la Salud, la información de resultados tiene una doble dirección:

- › **Informe Médico para el trabajador.** Contiene la información detallada y los resultados de las pruebas realizadas. Refleja la aptitud del trabajador respecto a los riesgos a los que está expuesto y especifica las correspondientes recomendaciones preventivas.
- › **Informe de Aptitud para el empresario.** Contiene las conclusiones del examen de salud. En este informe se refleja si las condiciones de trabajo existentes están o no generando un daño para la salud del trabajador y se incluyen, si se considerase necesario, las medidas de prevención o de protección que deben aplicarse para garantizar el adecuado estado de salud del trabajador.

¿Quién recibe los resultados de los informes?

2. Vigilancia de la Salud. Concepto y características

2.2 VS colectiva

El punto de partida de la VS colectiva está en la Vigilancia de la Salud individual, ya que se efectúa un **análisis conjunto de los resultados de los exámenes de salud realizados a los trabajadores** de una misma empresa en función de la planificación inicial.

Estos resultados se analizan con criterios epidemiológicos, mediante la realización de diferentes agrupaciones, por ejemplo: por puestos o áreas de trabajo, por los daños a la salud identificados en la exploración clínica, por protocolos específicos de VS aplicados, por las medidas preventivas o equipos de protección individual recomendados, por las pruebas complementarias realizadas, etc. Esto nos permitirá relacionar patologías, causas y colectivos expuestos, facilitando una interesante

información para la posterior adopción de medidas preventivas y la protección de los trabajadores tanto de forma individual como colectiva. Por ejemplo, podríamos identificar qué porcentaje de personas tienen alteraciones en sus indicadores biológicos o presentan una patología respiratoria y analizar así su posible relación con la exposición de agentes químicos.

Es importante que el personal sanitario tenga conocimiento de las enfermedades que se producen entre los trabajadores y de las causas de las ausencias en el trabajo por cualquier motivo de salud. Éste puede ser un importante punto de partida para detectar situaciones de riesgo que de otra forma no se habrían identificado, y sobre las que resulta necesario actuar con rapidez, dado que ya están generando síntomas sobre la plantilla de la empresa. Es preciso tener identificados los grupos



Seguimiento
de la efectividad
de las medidas
tomadas



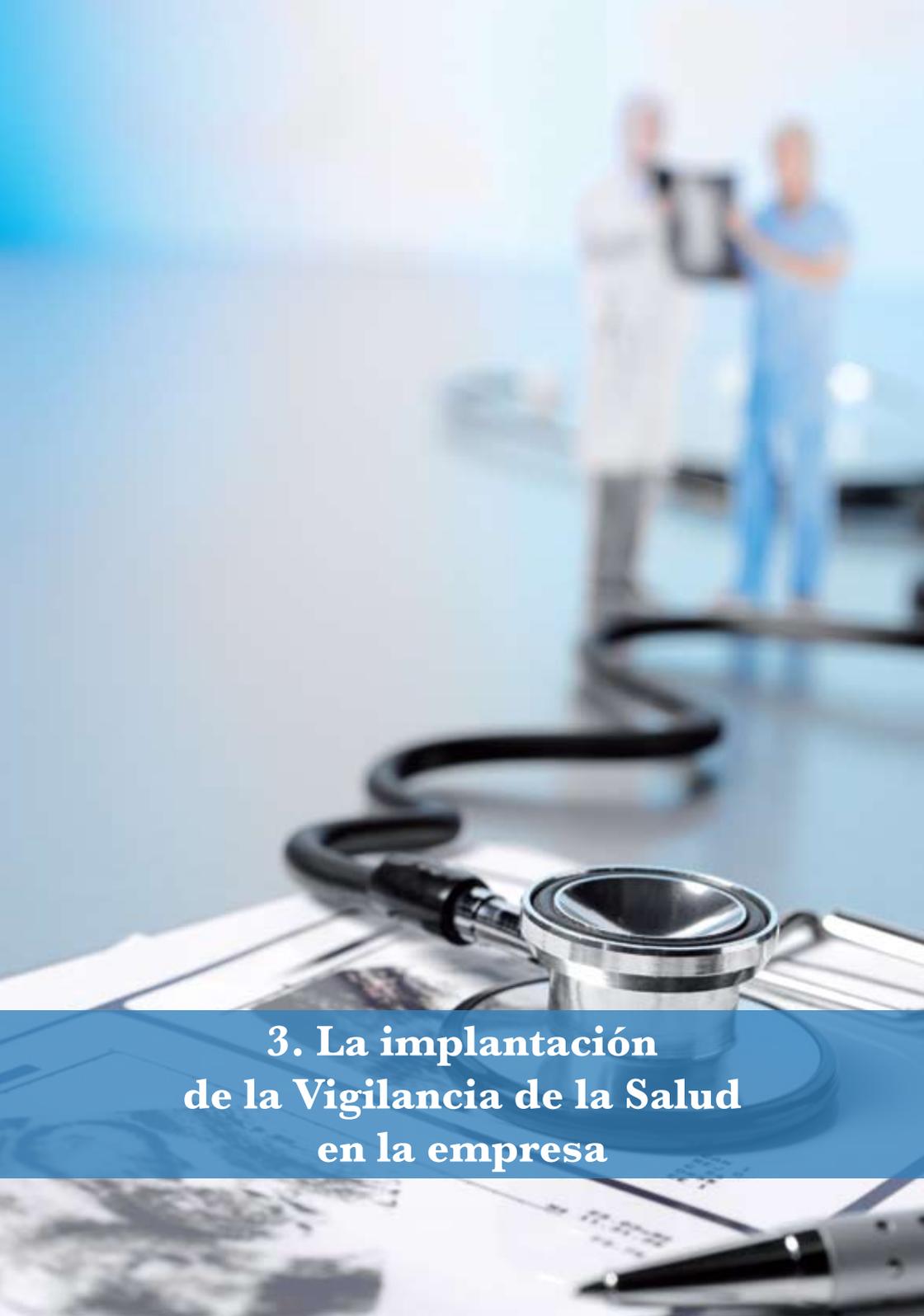
que presenten factores personales de riesgo o “especialmente sensibles”, como son los trabajadores con una predisposición propia a padecer determinadas enfermedades, trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y menores de edad, entre otros. Gracias a esta identificación, se podrán definir los programas de control, las medidas preventivas a adoptar y los criterios de seguimiento que permitan ver la evolución médico-laboral de estos trabajadores.

En cualquiera de los casos, el hecho de disponer de indicadores de salud nos facilitará el seguimiento de la efectividad o no de las medidas preventivas que hayamos adoptado.

Asimismo, el análisis de todos los resultados obtenidos de la Vigilancia de la Salud colectiva, nos permitirá volver a planificar las actuaciones en VS para mejorar de

esta forma la intervención y tener en cuenta, además, los posibles cambios de las condiciones de trabajo que se hayan generado. Las conclusiones respecto a la VS colectiva se dan a conocer a la empresa a través del **Informe Anual de Actividades de VS.**

Es importante que el personal sanitario tenga conocimiento de las enfermedades que se producen entre los trabajadores



3. La implantación de la Vigilancia de la Salud en la empresa

3. La implantación de la Vigilancia de la Salud en la empresa

Respetando siempre las características que ha de reunir la VS, se puede establecer una sistemática a seguir en la que hablamos de 4 fases que detallamos a continuación:

1ª

Análisis de la situación

En esta fase se obtiene la información sobre el sector de la empresa, la organización, las características y complejidad del trabajo, la evaluación de riesgos, las medidas de prevención llevadas a cabo, etc.

A esto hay que sumarle la información sobre el estado de salud de los trabajadores, siendo fundamentales los datos referentes a aquellos que son especialmente sensibles a determinados riesgos.

Con estos datos se obtiene una fotografía actual de la empresa, que cambia en función de las personas, las condiciones de los puestos de trabajo, el mercado de producción, los factores socioeconómicos y ambientales, etc.

2ª

Planificación

Planificación de actividades (nuevas o continuidad de las que ya se vinieran realizando), estableciendo prioridades de actuación, en función de la fotografía obtenida de la empresa.

El contenido de las actividades dependerá de diferentes factores como las alteraciones de la salud detectadas en la vigilancia colectiva, la población laboral a proteger y los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles, así como la posible existencia de acuerdos en convenios colectivos.

3. La implantación de la Vigilancia de la Salud en la empresa

3ª

Ejecución de las actividades planificadas

Las actividades serán realizadas por personal sanitario cualificado al efecto y no sólo contarán con los recursos humanos formados y habilitados, sino también con los recursos materiales apropiados.

4ª

Evaluación

En esta etapa se comparan los resultados obtenidos con los objetivos marcados y se controla la evolución de los indicadores identificados previamente. Las actividades se volverán a planificar en función del cambio objetivado en la fotografía de la empresa.

Para garantizar el adecuado desarrollo de todas estas fases, **la VS debe integrarse dentro del plan de prevención de la empresa, facilitando y recibiendo información de las otras disciplinas preventivas.** El objetivo será desarrollar estrategias preventivas que culminen con beneficios positivos tanto para el trabajador como para la propia empresa.

“No debemos percibir el gasto en materia de prevención únicamente en términos de coste, también se trata de una inversión de salud con miras al futuro”

Beneficios de la implantación de la Vigilancia de la Salud

<p>Contribuye a la mejora del nivel de salud del trabajador.</p>	<p>Complementa la evaluación de riesgos y ayuda a identificar nuevos factores de riesgo y a mejorar las condiciones de trabajo.</p>
<p>Permite la detección precoz de posibles enfermedades relacionadas con el trabajo.</p>	<p>Permite identificar el origen de las enfermedades profesionales y, por tanto, a focalizar las medidas preventivas correspondientes para su solución.</p>
<p>Proporciona indicadores que pueden alarmar sobre la posible existencia de patologías no relacionadas con el trabajo, pero que si se derivan al facultativo correspondiente pueden ser precozmente determinadas y tratadas.</p>	<p>Posibilita la implantación de determinadas medidas preventivas que debe adoptar el trabajador de forma individualizada, como por ejemplo, la realización de ejercicios de calentamiento y estiramiento ante puestos de trabajo con movimientos repetitivos.</p>
<p>Favorece el necesario trabajo multidisciplinar de la prevención de riesgos laborales y permite la detección de riesgos y la adopción de medidas preventivas desde el ámbito sanitario.</p>	<p>Facilita el control de la efectividad o no de las medidas preventivas implantadas.</p>

Beneficios de la implantación de la Vigilancia de la Salud

<p>Ayuda a adaptar el puesto de trabajo a cada persona, evitando que la salud de los trabajadores especialmente sensibles se vea resentida por las condiciones de trabajo que les afectan de forma particular.</p>	<p>Mejora la cultura preventiva, ya que sensibiliza a los trabajadores de forma individual de la necesidad de adoptar las medidas preventivas propias de su puesto de trabajo.</p>
<p>Colabora en la determinación de los puestos exentos de riesgo para la mujer embarazada y la madre lactante, protegiéndola de forma especial.</p>	<p>Los trabajadores toman conciencia respecto a su estado de salud.</p>
	<p>Contribuye a mejorar el estado de salud de los trabajadores, lo que repercute en una mayor satisfacción laboral y una disminución del absentismo.</p>

Implantar la Vigilancia de la Salud en la empresa ayuda a identificar factores de riesgo y a mejorar las condiciones de trabajo.

A close-up photograph of a person wearing a light blue dress shirt and a dark blue necktie. The person's right hand is resting on a white document, with the index finger pointing towards the left. The background is blurred, suggesting an office environment. A semi-transparent blue banner is overlaid at the bottom of the image, containing white text.

4. Promoción de la Salud en el Trabajo. Concepto y características

4. Promoción de la Salud en el Trabajo. Concepto y características

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en la “Carta de Ottawa” de 1986, definió la Promoción de la Salud como «el proceso de capacitación de las personas para que aumenten el control sobre su salud y para que la mejoren». Este proceso engloba necesariamente acciones sociales, políticas y personales dirigidas tanto al fortalecimiento de las capacidades de las personas, para controlar los determinantes de su salud, como acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas relacionadas con la salud, para conseguir, de esta forma, la mejora de la salud colectiva e individual.

Llevando este concepto al ámbito laboral, se puede definir la PST como:

«el esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y toda la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación activa y fomentar el desarrollo individual».

La PST se desvela como el paso siguiente a la PRL (Prevención de Riesgos Laborales), en cuanto que la actuación en ambos ámbitos permitirá no sólo garantizar la salud en el ámbito laboral, sino también generarla.

La población laboral es susceptible a dos tipos de riesgos para su salud: los propios del ambiente y de las condiciones del trabajo y los propios del individuo o enfermedades naturales, sobre todo las que tienen que ver con hábitos de vida poco saludables y que por tanto, pueden ser modificables. Mientras que la intervención en el primer tipo de riesgos corresponde a la PRL, el segundo tipo, se enmarca dentro del campo de actuación de la PST. La actuación coordinada de la empresa en ambas áreas permitirá contar con una plantilla saludable que, entre otros, genere menores índices de absentismo laboral.

Un buen punto de partida para la implantación de la PST en la empresa puede ser la Vigilancia de la Salud. Actualmente el informe anual de actividades de VS ya nos está facilitando unos valiosos datos, que podrían permitirnos definir los indicadores de salud del plan de PST a desarrollar e implantar en la empresa. El análisis de estos indicadores y la posterior actuación

4. Promoción de la Salud en el Trabajo. Concepto y características

sobre los mismos nos llevará hacia el objetivo general de la PST: mejorar la salud de los trabajadores.

Mutua Navarra dispone de una Guía de Hábitos Saludables con 11 líneas de actuación para promover la salud en el trabajo. Esas líneas son las siguientes:

1. Alimentación
2. Actividad física
3. Prevención de enfermedades
4. Espalda. Higiene postural
5. Prevención del tabaquismo
6. Prevención del alcoholismo
7. Prevención del estrés
8. Conciliación de la vida laboral y personal
9. Integración de discapacitados
10. Seguridad vial
11. Responsabilidad Social Corporativa

Como puede verse, la PST no sólo es abordable desde el ámbito sanitario. **No podemos olvidar que la OMS definió la salud como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades».**

La implantación de las acciones de PST puede ser a nivel individual o colectivo.

“La verdadera clave de un envejecimiento sano consiste en iniciar la PST en una fase temprana y en incorporar sus mensajes saludables a la vida diaria durante toda la vida”

4.1 PST individual

Las actuaciones individuales de PST estarán condicionadas por el estado de salud y bienestar de la persona. Estas acciones se pueden coordinar con la participación en los exámenes de salud propios del marco preventivo de la empresa, que permitirán al personal sanitario contar con **información sobre posibles problemas de salud** (conocidos o detectados) de esa persona, así como de **indicadores de salud** (colesterol, tensión arterial, etc.) o **hábitos de vida menos saludables que puedan contribuir a la aparición de determinadas enfermedades**. A partir de aquí podremos desarrollar actuaciones individualizadas para prevenir y/o mejorar el problema de salud detectado.

A modo de ejemplo, éstas son algunas de las posibles actuaciones individuales de PST a considerar:

1ª

Promover hábitos de vida saludables y fomentar el desarrollo personal:

- › Recomendar, de forma más o menos personalizada, determinadas actividades deportivas.
- › Actuación sobre dolencias de espalda de origen no laboral (programas de potenciación muscular e higiene postural).
- › Fomentar una alimentación sana y equilibrada.
- › Fomentar una hidratación adecuada.
- › Protección frente a enfermedades crónicas.
- › Protección frente a la exposición solar y otras radiaciones ultravioleta.
- › Cuidar la salud mental del trabajador proponiendo orientación psicosocial externa, asesoramiento y formación para combatir el estrés.

¿Qué actuaciones se pueden llevar a cabo?



2^a **Ofrecer programas de actuación frente a los factores de riesgo cardiovascular detectados durante la VS individual:** obesidad/ sobrepeso, tabaquismo y otras drogodependencias, hipertensión arterial, diabetes, síndrome metabólico e hipercolesterolemia, etc.

3^a **Promover iniciativas para fomentar un envejecimiento saludable.**

4^a **Facilitar pruebas complementarias** para efectuar un diagnóstico precoz de enfermedades crónicas y de determinados tipos de cáncer, en función de las necesidades y los antecedentes personales y/o familiares.

4.2 PST colectiva

Las actuaciones colectivas en PST permiten llegar a un mayor número de trabajadores de la empresa, **abarcando al mismo tiempo tanto a personas con algún problema de salud como a personas “sanas”**, entendiendo como tales aquellas personas que no presentan problemas de salud ni factores de riesgo en el momento actual. Para estos últimos casos, la actuación se centrará en reforzar la educación sanitaria y consolidar los hábitos de vida saludables.

Entre las actuaciones colectivas de PST que podemos considerar a modo de ejemplo, están las siguientes:

- 1** Campañas de sensibilización e información en relación con hábitos saludables, que aborden factores clave como la nutrición, el ejercicio físico, las adicciones (tabaco, alcohol, drogas ilegales y uso indebido de medicamentos), el estrés, etc.
- 2** Realizar planes de consejo médico-sanitario en seguridad vial.
- 3** Mejorar determinados aspectos dentro de la propia organización:
 - › Fomentar el aprendizaje permanente.
 - › Facilitar un entorno psicosocial que permita mejorar el clima laboral.
 - › Conciliación de la vida familiar y laboral.
 - › Fomentar la igualdad en las empresas.

¿Qué podemos mejorar dentro de la organización?

Características de la Promoción de la Salud en el Trabajo

1. Voluntaria

Actualmente no existe una legislación que obligue a las empresas a implantar políticas o planes de Promoción de la Salud en el Trabajo.

2. Innovadora

Actualmente las empresas innovadoras con una preocupación real por el bienestar del personal de su plantilla, están siendo pioneras en implantar sus planes de PST, convencidas de las mejoras que supone para su organización.

3. Multidisciplinar

El desarrollo de un plan de PST en la empresa requiere de la participación de diversos actores: trabajadores, empresa, personal sanitario, técnicos de prevención, personal de RRHH, etc. El trabajo coordinado es el que permite trabajar en las tres esferas que definen la salud: física, psíquica y social. El entorno laboral es uno de los muchos escenarios desde los que se trabaja la Promoción de la Salud, por lo que se verá complementado a nivel político y social con intervenciones en el entorno de la salud, la educación, etc.

4. Comprometida

La implantación de la PST en el entorno laboral requiere del trabajo coordinado y comprometido de todas las personas implicadas. Asimismo, supone un compromiso directo de la empresa con la calidad de vida y el bienestar de las personas que la componen.

5. Con resultados hacia la persona, la empresa y la sociedad

Las personas son las principales beneficiadas en las acciones de PST, pero la empresa también se beneficia, puesto que el contar con una plantilla saludable permitirá mejorar, entre otras cosas, la productividad de la empresa, ya que sus índices de absentismo se verán reducidos. Asimismo, la sociedad se verá favorecida ya que cuanto mejor sea la salud de sus ciudadanos, menores serán las necesidades sanitarias (con la consecuente repercusión en costes) y existirá un mayor bienestar. En definitiva, una mejor calidad de vida.



5. La implantación de la Promoción de la Salud en el Trabajo

5. La implantación de la Promoción de la Salud en el Trabajo

Para poder sacar el máximo partido a la PST, ésta deberá estar integrada en la propia organización y en la cultura preventiva de la empresa, y se deberá someter a una evaluación sistemática y a una mejora continua.

1ª

Análisis de la situación

El análisis se realizará a partir del estudio de los indicadores de salud de los que disponga la empresa. Las fuentes de información para la empresa pueden ser las siguientes:

- › Datos epidemiológicos de población laboral y absentismo.
- › Resultados de los exámenes individuales de salud, en los que se incluyen actuaciones de PST que permiten conocer el estado de salud global del trabajador, más allá de los riesgos del trabajo (ámbito cardiovascular, osteomuscular y psicosocial) aportados por los Servicios de Prevención y otros datos relevantes de profesionales externos que hayan podido ser concertados.
- › Datos en relación al resultado de las campañas de salud llevadas a cabo en la empresa.

2ª

Planificación

Se priorizan las posibles líneas de intervención en PST en función de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles.

3ª

Ejecución de las actividades planificadas

Las actividades se ejecutarán en colaboración con los servicios externos necesarios y previamente concertados.

Pasos fundamentales para implantar el plan

5. La implantación de la Promoción de la Salud en el Trabajo

4^a

Evaluación

En esta etapa se comparan los resultados obtenidos con los objetivos marcados y se controla la evolución de los indicadores identificados previamente. En función del cambio objetivado en la fotografía de la empresa se volverán a planificar las actividades. La evaluación de estas actividades desarrolladas, a través del análisis de los indicadores de salud identificados, nos permitirá objetivar mejor los beneficios de la intervención en PST.

Dentro de este marco preventivo, no hay que olvidar la necesidad fundamental de potenciar el papel de los propios trabajadores como protagonistas en promover su propia salud. La atención sanitaria, centrada cada vez más en la persona, tiende a prestarse de forma más individualizada, de modo que el trabajador tiene que empezar a transformarse en un sujeto activo en PST. En este sentido, los servicios de prevención deben cobrar un papel fundamental de cara a formar e informar en hábitos de vida más saludables, lo que contribuirá a crear organizaciones más sanas y competitivas.

Beneficios de la implantación de la Promoción de la Salud en el Trabajo

Beneficios para la EMPRESA

- › Prevenir y reducir las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedades relacionadas con dichos indicadores de salud.
- › Reducir los gastos relacionados con el absentismo laboral relacionado con las incapacidades por contingencia común.
- › Mejorar el estado de salud de sus trabajadores.
- › Mejorar la productividad.
- › Mejorar el nivel de apoyo social por parte de la empresa a las personas que puedan tener estos problemas.
- › Mejorar la imagen corporativa de la empresa y su prestigio de cara a la sociedad.
- › Aumentar la fidelidad de sus trabajadores que valoran de forma positiva la preocupación de la empresa por su salud.
- › Retener talento y reducir la rotación.
- › Mejorar la satisfacción y el sentimiento de pertenencia a una empresa comprometida con la salud y el bienestar.
- › Favorecer la reincorporación laboral tras una baja prolongada, puesto que unos adecuados hábitos saludables pueden acelerar el restablecimiento de la salud.
- › Reconocimiento social.

Beneficios para el TRABAJADOR

- › Prevenir la aparición de problemas de salud vinculados a los indicadores de salud identificados.
- › Conocer cómo puede influir sobre su estado de salud.
- › Disponer de información sobre hábitos perjudiciales y la forma de cambiarlos.
- › Mejorar su nivel de salud y su calidad de vida.
- › Mejorar su rendimiento y eficacia en la jornada laboral.
- › Mejorar su autoestima personal.
- › Mejorar su satisfacción laboral.

Beneficios para la SOCIEDAD

- › Incrementar la calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos.
- › Reducir los costes sanitarios derivados de las incapacidades tanto por contingencia profesional como por contingencia común, con el consecuente beneficio para las arcas de la Seguridad Social.
- › Incremento de la productividad de las empresas.
- › Reducir la prevalencia de determinadas enfermedades o patologías.
- › Apoyar y complementar las intervenciones en PST de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.



6. Principales actores implicados en la PST

6. Principales actores implicados en la PST

Ya hemos mencionado que la PST es necesariamente multidisciplinar, lo que conlleva que existan varios actores implicados en las distintas fases de su implantación. Cada uno de ellos contribuirá aportando su experiencia profesional. Ésta es una lista no exhaustiva de posibles participantes:

1. Dirección de la empresa

Su liderazgo es imprescindible a la hora de conseguir un compromiso por parte de toda la organización. Será necesario que se implique en la asignación de recursos para materializar las políticas de PST y será a quien se le reporten los resultados obtenidos tras la evaluación del programa.

2. Comité de Seguridad y Salud

Debe participar en las decisiones e impulsar la consecución del compromiso de los trabajadores. Será parte implicada de forma directa en la fase de evaluación y diseño del plan.

3. Recursos Humanos

Debe ser quien lidere y desarrolle la planificación de actividades y la asignación de recursos. También deberá participar en la fase de evaluación, ya que de esta forma conocerá el grado de éxito de las acciones que se hayan desarrollado. Será también un pilar fundamental a la hora de transmitir el nivel de compromiso de la empresa con la PST en concreto y con la salud en general.

4. Producción y Organización

Participarán en la planificación de actividades y en su ejecución, ya que deberán estar coordinadas con los tiempos de trabajo y las necesidades productivas. Asimismo, tendrán un papel importante para transmitir a los trabajadores el nivel de compromiso de la empresa con la salud.

5. Servicio de Prevención: expertos colaboradores

Puede colaborar en el diagnóstico de situación, asesorando a la empresa en la priorización de las líneas de intervención y la fase de evaluación. Asimismo, puede ser quien desarrolle e implante gran parte de las medidas que compongan el programa de PST. Es importante coordinar las actividades y los esfuerzos realizados desde el ámbito de la promoción con los realizados desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

6. Principales actores implicados en la PST

6. Trabajadores

Tienen que aportar sugerencias sobre las líneas de intervención propuestas. Resulta necesario su compromiso activo, al fin y al cabo las acciones están diseñadas directamente para ellos.

7. Entidades gubernamentales: salud pública y salud laboral

Proponen posibles líneas de intervención y aportan información que ayuda al diagnóstico de la situación. Pueden favorecer la implantación de planes de PST en la empresa a través de los planes y políticas desarrolladas desde sus ámbitos de actuación.

8. Instituciones

(sindicales, gubernamentales y empresariales) y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Son piezas clave en la divulgación y sensibilización de trabajadores, empresarios y ciudadanos en general para favorecer la apuesta por la implantación de la Promoción de la Salud en la empresa.

¿Quién puede participar en acciones de PST?

9. Promotor de Hábitos Saludables

Para ayudar a los responsables de las áreas de decisión de las empresas en la toma de decisiones relativas a la promoción de hábitos, es conveniente la designación de una persona como Promotor de Hábitos Saludables, que pueda estar implicado en todas las fases del programa de intervención en PST en la empresa.



7. Posibles líneas de intervención en PST en la empresa

7. Posibles líneas de intervención en PST en la empresa

Tal como hemos comentado, tras el análisis que la empresa realice y en función de los objetivos que se proponga conseguir y de los recursos con los que cuente, tendrá que seleccionar las actuaciones concretas a desarrollar en la empresa. Éstas son algunas de las actividades que se podrían implantar, entre las que tendría cabida cualquier otra que tenga como objetivo promover la salud:

Actividades informativas o de sensibilización

El objetivo perseguido es concienciar a los trabajadores para favorecer la incorporación o el cambio hacia hábitos más saludables. La temática puede ser general, trabajando por ejemplo los beneficios de llevar una vida sana, o más concreta, si se orienta hacia una problemática específica que se quiera corregir o mejorar.

Estas acciones pueden desarrollarse a través de:

- › Jornadas divulgativas.
- › Talleres prácticos de aprendizaje.
- › Distribución de materiales: fichas, guías, etc.

Como ejemplo, estos son algunos de los temas que se podrían trabajar:

- › Beneficios de llevar una vida saludable.
- › Vida saludable y autocuidado.
- › Beneficios de la Vigilancia de la Salud.
- › Sensibilización frente al tabaquismo.
- › Alimentación equilibrada.
- › Ejercicio físico y salud laboral.

- › Factores de riesgo cardiovascular y su prevención.

Programas de intervención

La intervención puede ser colectiva o individual. La propuesta de muchos de estos programas tendrá su origen en los resultados de la Vigilancia de la Salud colectiva y, en muchas ocasiones, requerirán de la intervención de personal sanitario.

A modo de ejemplo, estos son algunos de los temas que se podrían trabajar a través de la implantación de programas:

- › Campañas de vacunación: gripe, viajes internacionales, etc.
- › Actuación frente a obesidad/sobrepeso.
- › Actuación frente a la hipertensión arterial.
- › Actuación frente a los trastornos músculo-esqueléticos.
- › Actuación frente a la diabetes.
- › Actuación frente a cifras elevadas de colesterol y/o triglicéridos.
- › Deshabitación tabáquica.

7. Posibles líneas de intervención en PST en la empresa

- › Prevención del consumo abusivo de alcohol.
- › Educación postural.
- › Intervención en el diseño de menús de empresa más equilibrados.
- › Incorporación de alimentos saludables a las máquinas expendedoras de comida.
- › Intervención del fisioterapeuta en la empresa.
- › Mejora de las capacidades personales para el afrontamiento de factores psicosociales, como por ejemplo: mejora de habilidades de comunicación, técnicas de manejo de estrés, tipo de liderazgo, gestión del tiempo, técnicas de relajación mediante la respiración, etc.
- › Incorporación de pruebas complementarias a la Vigilancia de la Salud, con el fin de poder detectar precozmente determinadas enfermedades.
- › Apoyo a la realización de ejercicio físico: facilitar espacios adecuados para hacer gimnasia, pactar precios reducidos con instalaciones deportivas, etc.

Otras acciones

La Promoción de la Salud en el Trabajo no sólo se centra en acciones desarrolladas desde el ámbito sanitario, sino que trabaja en otros campos que se pueden desarrollar y que tendrán una incidencia directa sobre la salud de los trabajadores.

Algunos ejemplos de ello serían:

- › Desarrollar e implantar un plan de movilidad vial.
- › Implantar planes de conciliación de la vida personal y laboral.
- › Adaptación del trabajo al personal discapacitado, favoreciendo la igualdad de oportunidades.
- › Compromiso social a través del desarrollo de la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) en la empresa.

Programas favorecedores de hábitos saludables

Son acciones que facilitan la incorporación de hábitos sanos a la vida cotidiana y que además promueven la cultura de la salud dentro de la organización:

- › Desarrollo de acciones deportivas promovidas desde la empresa.
- › Sistemas de reconocimiento o gratificación ante la incorporación de hábitos saludables.



El desembolso inicial necesario para implantar estas acciones de Promoción de la Salud no debería considerarse como una carga para la economía de las organizaciones, puesto que la PST reportará unos beneficios que en muchos casos podrán cuantificarse económicamente, como por ejemplo reduciendo el absentismo. **La mayor carga para muchas empresas en particular y para la sociedad en general, está relacionada con los costes directos e indirectos asociados a los problemas de salud una vez se han manifestado,** cuando la realidad es que resultaría mucho más barato actuar antes de su aparición, es decir, realizando una adecuada Prevención y Promoción de la Salud.



8. De la Vigilancia de la Salud a la Promoción de la Salud en el Trabajo

8. De la Vigilancia de la Salud a la Promoción de la Salud en el Trabajo

El envejecimiento progresivo de la población en las próximas décadas implicará una diferencia considerable entre la población laboral disponible y el número de personas que ésta tiene que mantener. La prevención de riesgos laborales debe, por tanto, plantearse un nuevo reto y dirigir sus esfuerzos más allá, caminando de la mano de las administraciones públicas competentes, hacia la Promoción de la Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar que esa población laboral se mantenga sana y productiva durante el mayor tiempo posible. El reto está en dar un paso adelante y pasar de ser una empresa en la que se evitan daños a la salud a ser una organización que genera salud.

Tal y como hemos visto, la Vigilancia de la Salud puede suponer un buen punto de arranque para la implantación de la PST en la empresa. La información facilitada por los exámenes de salud puede ayudarnos a determinar las áreas de mejora en la salud de la plantilla, definir un plan de intervención y diseñar las acciones concretas a desarrollar, de acuerdo con los medios disponibles.

Para establecer los objetivos y las actuaciones a llevar a cabo en la PST, es preciso poder extraer de los exámenes de salud otros datos que incluyan conceptos ligados a la Promoción de la Salud y no sólo los referidos a las condiciones de trabajo. Los exámenes de salud pueden constituir una buena oportunidad para realizar pruebas adicionales que, en función de la edad, el sexo u otras variables relevantes, permitan la detección precoz de enfermedades. Asimismo constituyen un momento propicio para motivar la adquisición de unos hábitos más saludables.

Como primer paso resulta necesario identificar y aunar todos los indicadores de salud que existan en la empresa, clasificarlos y analizarlos junto con los datos de población laboral y absentismo con el fin de poder desarrollar las líneas estratégicas de PST.

¿Cómo
mantenemos
sanos y
productivos?

8. De la Vigilancia de la Salud a la Promoción de la Salud en el Trabajo

Algunos ejemplos de esos indicadores que pueden servirnos de referencia, a partir de los exámenes de salud, serían:

- › Realización de actividad física (frecuencia semanal).
- › Consumo de tabaco (cantidad de cigarrillos/día y desde cuándo).
- › Consumo de alcohol (cantidad diaria y desde cuándo).
- › Índice de Masa Corporal (IMC).
- › Tensión arterial.
- › Parámetros analíticos.
- › Identificación del Nivel de Riesgo Cardiovascular.
- › Prevalencia de enfermedades osteomusculares.
- › Otros.

En función de los indicadores de salud con peores resultados se priorizarán las posibles líneas de actuación en PST a seguir en un determinado periodo de tiempo, pudiendo controlarse la incidencia y la evolución de las actuaciones en los siguientes exámenes de salud.

La Promoción de la Salud ya se viene desarrollando desde las Administraciones Públicas. Hasta el momento, los principales esfuerzos se han centrado en la prevención de enfermedades crónicas, sobre todo las cardiovasculares y el cáncer, que constituyen las principales causas de mortalidad en los países industrializados. Muchos de

estos trastornos están vinculados a factores de riesgo que tienen que ver con hábitos culturales aprendidos: fumar, consumir alcohol u otras drogas, llevar una dieta no saludable, el sedentarismo, etc. Todos ellos son hábitos modificables y, por tanto, constituyen un objetivo primordial en las acciones de la PST. Al mismo tiempo, se pueden utilizar instrumentos de cribado para poder detectar la enfermedad en una fase precoz incrementando las probabilidades de curación. Aunque en este sentido ya hay protocolos de actuación implantados desde el sistema público de salud, éstos pueden complementarse desde el ámbito laboral. Otras acciones de PST



más sencillas también pueden garantizar una importante eficacia. Por ejemplo, una simple campaña de vacunación antigripal puede evitar que un importante número de trabajadores la padezca, lo que quedará reflejado en una reducción del absentismo en la empresa.

El envejecimiento saludable deberá apoyarse con acciones de Promoción de la Salud y de prevención de la enfermedad a lo largo de toda la vida. Mejorar la salud de los adultos en edad laboral contribuirá a crear una población sana y productiva y favorecerá el envejecimiento saludable.

Cada vez son más las empresas implicadas en el bienestar de sus trabajadores. Se trata de empresas que han sabido ver la PST como un instrumento positivo para favorecer a las personas que la componen y mejorar el rendimiento laboral.

Si la PST puede contribuir a mantener a las personas más sanas y a que éstas realicen una aportación más activa a la sociedad durante más tiempo, ¿no vale la pena implantarla?



9. Bibliografía

ALEGRE NUENO, Manuel. “*Gestión de la prevención en los servicios sanitarios ajenos*”. Gestión practica de riesgos laborales, N° 86 (octubre 2011). P. 1-4.

Anales del sistema sanitario de Navarra. Gobierno de Navarra. 2005, vol. 8, suplemento 1. Navarra: Departamento de Salud, Servicio de publicaciones, 1997-. ISSN: 1137-6627.

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, del INSHT. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 1997, núm.27, p. 3031.

España. Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, del INSHT. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de julio de 2011, núm. 158, p. 70693.

GUISASOLA YEREGUI, Aitor. “*Concierto de la vigilancia de la salud con un SPA*”. Bizkaia: Osalan, 2009. 34 p. ISBN: 978-84-95859-54-9.

INSHT. “*Bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos*”. <http://www.insht.es/Inshtweb/contenidos/normativas/Guiastecnicas/Ficheros> [Consulta: 6 de junio de 2011]

INSHT. “*Guía técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la Empresa*”. <http://www.insht.es/Inshtweb/contenidos/normativas/Guiastecnicas/Ficheros> [Consulta: 20 de junio de 2011]

INSHT. “*La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales*”. Nota técnica de prevención 471. NTP 014, NIPO 211-99-034-8. Madrid: INSHT, 1999.

BRUSELAS. COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “*Libro Blanco Juntos por la Salud: un planteamiento estratégico para la UE (2008-2013)*”. Bruselas. 2007. COM (2007) 630 final.

MADRID. MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. “*Libro Blanco de la vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales*”. Madrid: Servicio de publicaciones, 2004. ISBN: 84-7670-668-5.

MADRID. MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. SUBDIRECCION DE PROMOCION DE LA SALUD Y EPIDEMIOLOGIA. “*La evidencia de la eficacia de la promoción de la salud pública en una Nueva Europa*”.

<http://www.msc.es/salud/epidemiologia/home.htm> [Consulta: 02 de agosto de 2011]

MAYORGA MAS, R; PETRINA PIÑAL, P; PEREZ VICENTE, I. “*Promoción de la salud en el trabajo: Una oportunidad empresarial*”. Departamento de seguridad, salud y nuevos servicios de Mutua Navarra; ARAGON A. (il.). Pamplona: Gráficas Biak, 2009. 92 p.

NAVARRA. DEPARTAMENTO DE SALUD. *II Plan de Salud laboral de Navarra 2007-2012*. Navarra: Servicio de Publicaciones, 2007. 5 p. IBSN: 8423529517.

NUTBEAM, D. *Promoción de la salud: Glosario*. Australia: Departamento de Salud Pública y Medicina Comunitaria, Universidad de Sydney. 1997. Subdirección General de Epidemiología, Promoción y Educación para la Salud (trad.). Madrid: 1998. 36 p.

REGIDOR, E; GUTIERREZ-FISAC, JL; ALFARO M. “*Indicadores de Salud 2009. Evolución de los indicadores de salud en España y su magnitud en el contexto de la Unión Europea*”. Madrid: Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009. p. 13-24.

**Prevención Navarra
Sociedad de Prevención
de Mutua Navarra, S.L.U.**

C/ Leyre, 14 bis. 31002 Pamplona
T. 948 29 14 29 // F. 948 23 80 79

www.prevencionnavarra.es

Edita



Financia



Colabora

