

ceoe

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

RECETARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA PYME

Full Audit

Con la financiación de:

AI-0004/2015



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

RECETARIO DE BUENAS
PRÁCTICAS DE PROMOCIÓN
DE LA SALUD EN LA PYME

Full Audit

Esta guía es fruto del desarrollo de la Acción Intersectorial AI-0004/2015 «Organización de actividades de sensibilización, información, divulgación y promoción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 en la comunidad empresarial», solicitada por CEOE y aprobada por el Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (convocatoria 2015 de asignación de recursos).

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CEOE y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

CEOE no suscribe necesariamente las opiniones expresadas en la presente guía, que son responsabilidad exclusiva de su autor.

Depósito legal: M-40143-2016
ISBN: 978-84-617-6146-3

Sumario

1	INTRODUCCIÓN	5
2	CONTEXTUALIZACIÓN	9
	2.1. Concepto de salud	11
	2.2. ¿Qué son los ambientes de trabajo saludables?	13
	2.3. ¿Qué se entiende por promoción de la salud en el trabajo? ¿Empresas promotoras de la salud o empresas saludables?	21
	2.4. Haciendo un poco de historia.....	23
	2.5. ¿Por qué apostar por acciones / programas estructurados de promoción de la salud en el trabajo?	30
	2.6. ¿Cómo implantar prácticas o programas estructurados de promoción de la salud en el trabajo?	33
3	BASES CONCEPTUALES.....	35
	3.1. Introducción	37
	3.2. Proceso de implantación de un programa de promoción de la salud en el trabajo. Fases y etapas.....	40
	3.3. Ejemplos de actuaciones en materia de promoción de la salud en el trabajo.....	54
4	FICHAS DE TRABAJO.....	59
	4.1. Introducción	61
	4.2. Fichas de trabajo.....	63
	4.3. Buenas prácticas en promoción de la salud	64

Promoción de la salud en la pyme

5	ANEXO. RECETARIO DE BUENAS PRÁCTICAS.....	79
	Ficha 1: Disminución consumo de tabaco, drogas y alcohol	81
	Ficha 2: Beneficios del ejercicio físico en el entorno laboral.....	85
	Ficha 3: Hipertensión arterial	89
	Ficha 4: Hidratación	93
	Ficha 5: Nutrición.....	97
	Ficha 6: Detección precoz de patologías	101
	Ficha 7: El sueño.....	105
	Ficha 8: Lumbalgia	109
	Ficha 9: Seguridad vial.....	113
	Ficha 10: Protección frente al sol en el entorno laboral	117
	Ficha 11: Inteligencia emocional.....	121
	Ficha 12: Estrés.....	125
	Ficha 13: Niveles de colesterol en sangre	129
	Ficha 14: Obesidad.....	133
	Ficha 15: Cefaleas	137
6	PRINCIPAL BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA	141

CAPÍTULO 1

Introducción



La presente Guía pretende constituirse como un documento eminentemente práctico que ayude, sobre todo a la pequeña y mediana empresa, a la implantación de una serie de actuaciones sencillas (**buenas prácticas no ligadas al cumplimiento de requisitos legales**) orientadas al fomento de una cultura de la salud y de los hábitos saludables en las empresas, así como a comprender e interiorizar las bases conceptuales de modelos de gestión empresarial que tengan en cuenta la perspectiva de la salud de los trabajadores como elemento diferenciador de su desempeño empresarial.

De forma general, se persiguen los siguientes objetivos generales:

- ▶ **Objetivo 1:** Fomentar la cultura de hábitos saludables en las organizaciones.
- ▶ **Objetivo 2:** Proponer un conjunto de recomendaciones sencillas y prácticas para favorecer la adopción de hábitos saludables que impacten positivamente en la salud de los empleados en las organizaciones.
- ▶ **Objetivo 3:** Mejorar la valoración de las políticas de promoción de la salud entre los trabajadores y las empresas
- ▶ **Objetivo 4:** Acercar a las Pymes y Micropymes una herramienta práctica y sencilla que les permita afrontar, de forma sencilla, la implantación de nuevas prácticas orientadas a la promoción de la salud de sus empleados basadas en las actividades desarrolladas por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo.
- ▶ **Objetivo 5:** Ayudar a las Pymes y Micropymes a identificar, aquellas acciones que ya desarrollan y que están relacionadas con la promoción de la salud pero que, sin embargo, no ponen en valor como tal.

Los pilares sobre los que va a descansar la Guía va a consistir en:

CONCEPTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BASES DE SU GESTIÓN

Incluye las bases conceptuales de la promoción de la salud dentro del ámbito laboral así como una posible sistemática de gestión que permita a las organizaciones incluir prácticas y políticas de promoción de la salud.

FICHAS DE TRABAJO

Las **Fichas de Trabajo** incluyen buenas prácticas intersectoriales en materia de promoción de la salud en las empresas. Para ello se ha optado por su diseño bajo un formato de sencillo uso y comprensión; «**receta de cocina**» para cada una de las buenas prácticas específicas en las que se propone incluir la siguiente información:

1. Acción concreta.
2. Objetivos principales / secundarios
3. Pasos para la implantación de la campaña
 - ▶ Campaña informativa / formativa
 - ▶ Recopilación de datos
 - ▶ Implantación de acciones
 - ▶ Seguimiento y medición de resultados
4. Coste económico de la acción dividido en: Bajo, Medio, Alto.
5. Grado de Dificultad técnica de implantación de la acción: Quedando dividido en: Baja, Media, Alta.
6. Tiempo medio de implantación de la acción dividido en: Corto (1 a 3 meses), Medio (3 a 12 meses) y Largo plazo (> 12 meses).
7. Grado de implicación del personal de la organización en la implantación de la acción dividido en: Bajo, Medio, Alto.
8. Resultados esperados e impacto de la acción: objetivos marcados, grado de participación, etc.

En la redacción de las acciones se han tenido en cuenta y se priorizarán aquellas sobre las que haya evidencia científica de sus resultados (por ejemplo mediante su inclusión en Informes *Cochrane*¹).

¹ La *Colaboración Cochrane* es una organización sin ánimo de lucro que reúne a un grupo de investigadores de ciencias de la salud de más de 11.500 voluntarios en más de 90 países que aplican un riguroso y sistemático proceso de revisión de las intervenciones en salud.

CAPÍTULO 2

Contextualización



2.1. CONCEPTO DE SALUD

Aclarar qué se entiende por salud ha de ser el primer paso si se quiere trabajar en políticas que favorezcan entornos laborales saludables

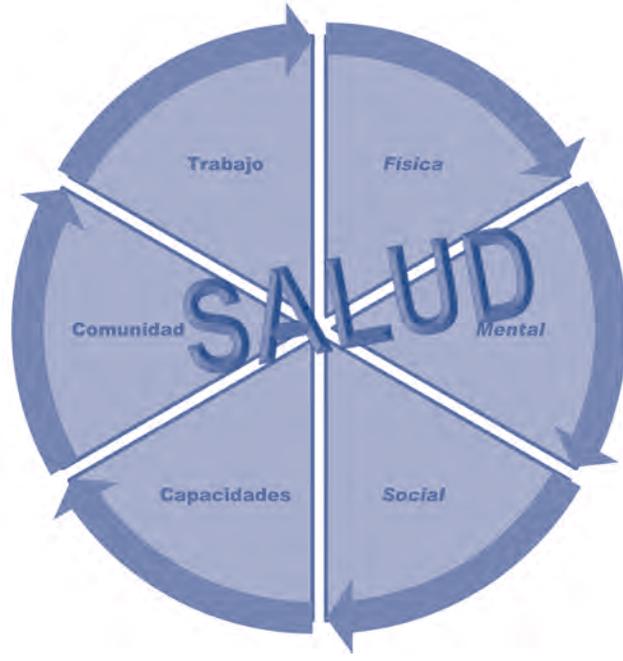
Si recurrimos a la Organización Mundial de la Salud (OMS), podemos encontrar una completa definición de salud:

«un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» o en su última versión de 2011, «un estado de bienestar en el que 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».

Del análisis de estas dos definiciones, se pueden sacar unas conclusiones relevantes y que van a conformar las bases conceptuales de cualquier práctica o política encaminada a la promoción de la salud:

- ▶ La salud no es un concepto ligado exclusivamente, como tradicionalmente se venía pensando, a la parte física de la ecuación.
- ▶ Ambas definiciones hacen hincapié en los factores psicosociales y sociales.
- ▶ En la versión del 2011, se incluyen dos conceptos novedosos y, empresarialmente hablando relevantes: las personas han de ser conscientes de sus capacidades (concepto íntimamente ligado con procesos de capacitación, sensibilización y toma de conciencia) y han de ser capaces de hacer una contribución a la sociedad (concepto ligado a políticas de Responsabilidad Social Empresarial).

Promoción de la salud en la pyme



2.2. ¿QUÉ SON LOS AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES?

Como es lógico pensar, cualquier definición de ambientes de trabajo saludables, va a estar influenciada por, al menos, factores temporales y geográficos² (intrínsecamente asociados a aspectos culturales, de desarrollo, económicos, etc.). Históricamente, se ha pasado de considerar sólo y exclusivamente aspectos relacionados con el ambiente físico del trabajo a enfoques más holísticos y en consonancia con la definición de salud de la OMS antes analizada.

Se pueden tomar como ejemplos las siguientes definiciones:

- ▶ **Instituto Nacional Americano para la Salud y Seguridad Ocupacionales (NIOSH):** tiene una Iniciativa para la vida de trabajo, que *«Tiene la visión de que existan espacios de trabajo libres de peligros previamente reconocidos, con políticas sustentables, programas y prácticas de promoción de la salud; y empleados con franco acceso a programas y servicios efectivos que protejan su salud, seguridad y bienestar».*
- ▶ **Salanova 2008, Salanova y Schaufeli 2009, Salanova y col. 2012:** *«Las empresas saludables realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (p. e. diseño y rediseño de puestos, autonomía, feedback), el ambiente social (p.ej. canales de comunicación abierta, liderazgo transformacional) y la organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada)».*
- ▶ **Modelo de empresa saludable de AENOR:** *Un ambiente de trabajo saludable es un entorno de trabajo en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo, basándose en los siguientes indicadores:*
 - La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
 - La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al ambiente psicosocial del trabajo incluidas la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
 - Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo.
 - Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, de sus familias y de otros miembros de la comunidad.

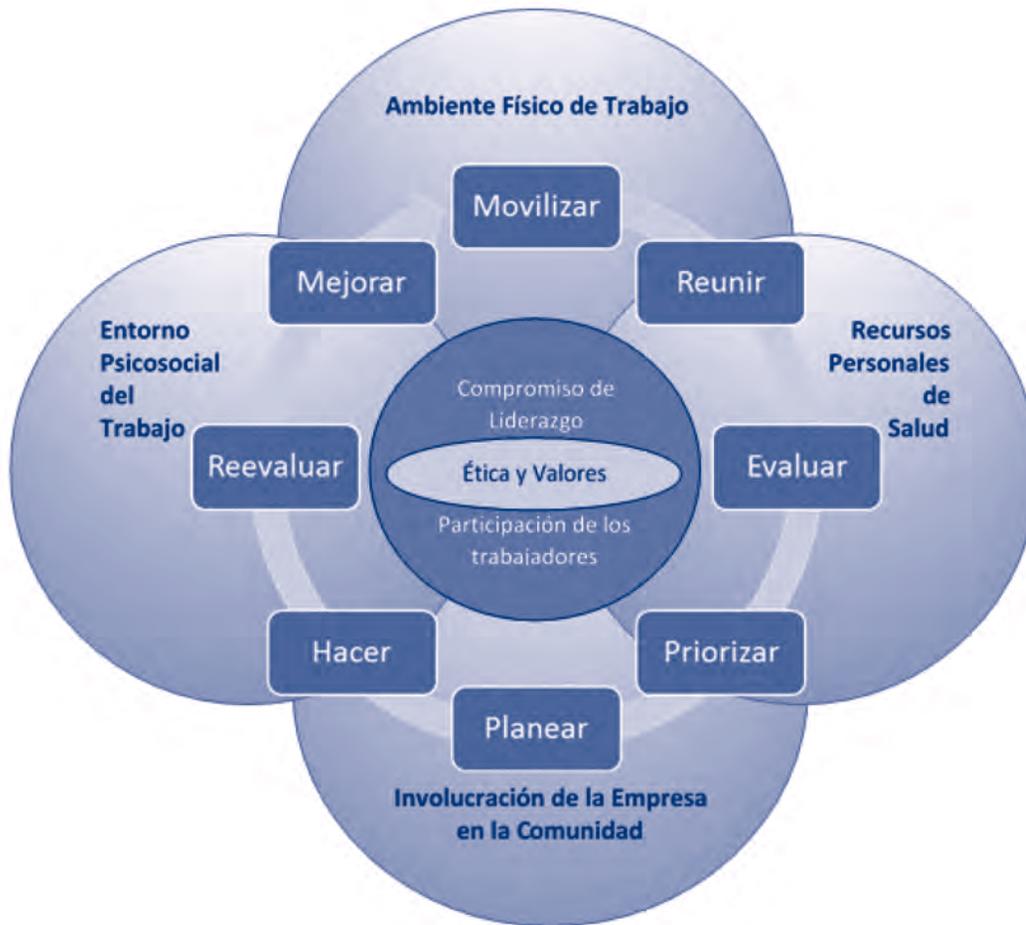
² Es necesario hacer notar que no sólo estos factores influirán en la salud de la población trabajadora, los relativos a tamaño y filosofía de empresa, globalización, coyuntura económica, etc. pueden llegar a tener pesos importantes por lo que se deben analizar caso por caso para asegurar un adecuado enfoque posterior de las políticas a implantar.

Promoción de la salud en la pyme

Cualquier aproximación conceptual al término ambiente o entorno de trabajo saludable debe analizar el concepto que la OMS maneje. Así pues, **la OMS** define entorno de trabajo saludable como:

Aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

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



Modelo Entorno Laboral Saludable de la OMS: Avenidas de influencia, Proceso y Principios Centrales

Analizando el modelo que la OMS propone para un ambiente de trabajo saludable, se constata que va a supeditar la disposición de ambientes de trabajo saludables a la gestión sobre 4 factores que el modelo denomina «avenidas principales de influencia»:

Avenida 1. Ambiente físico de trabajo

Constituye la estructura, el aire, el lugar de trabajo, etc., en que se desarrollan los trabajos o que se encuentran presentes en los mismos. Los elementos constituyentes de la presente avenida de influencia son conocidos por los profesionales de la prevención de riesgos laborales, pues se distribuyen en varias de las disciplinas preventivas, a saber:

- a. Agentes químicos.
- b. Agentes biológicos.
- c. Agentes físicos.
- d. Factores ergonómicos del trabajo.

EJEMPLOS RELATIVOS A LOS AMBIENTES FÍSICOS DE TRABAJO

Problemas ligados a los ambientes físicos de trabajo	Actuaciones ligadas a los ambientes físicos de trabajo	
Presencia de agentes químicos en el ambiente (disolventes, plaguicidas, polvo, humos de soldadura, etc.)	Identificar Evaluar Controlar	Acciones en base a una jerarquía: <ol style="list-style-type: none"> a. Eliminación o sustitución. b. Controles de ingeniería. c. Señalización/advertencias y/o controles administrativos. d. Equipos de protección colectiva o personal.
Agentes biológicos		
Agentes físicos		
Factores ergonómicos del trabajo		
Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Sustitución de productos químicos por otros menos nocivos. • Adecuaciones de los equipos de trabajo al Anexo I del RD 1215/1997. • Adaptación de los puestos de trabajo a trabajadores con discapacidad. • Mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo. • Controles ambientales. • Etc. 		

Avenida 2. Entorno psicosocial del trabajo

Es la vía de influencia que se encuentra directamente relacionada con los aspectos relativos a la gestión psicosocial, como por ejemplo:

- e. Tiempo de trabajo.
- f. Autonomía.
- g. Carga de trabajo
- h. Demandas psicológicas.
- i. Variedad/contenido.
- j. Participación/Supervisión.
- k. Interés por el trabajador/Compensación.
- l. Desempeño de rol.
- m. Relaciones y apoyo social.

EJEMPLOS RELATIVOS AL ENTORNO PSICOSOCIAL DE TRABAJO		
Problemas ligados al entorno psicosocial de trabajo	Actuaciones ligadas al entorno psicosocial de trabajo	
Cultura organizacional	Identificar Evaluar Controlar	Intervenciones concretas en base a los resultados:
Rotación		a. Eliminación o modificación de la fuente
Presión del tiempo		b. Reducción del impacto al trabajador
Conciliación		c. Protección del trabajador
Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en los horarios laborales. • Inversiones en la capacitación de los trabajadores. • Establecimiento de espacios de ocio en los lugares de trabajo. • Programas de liderazgo. • Etc. 		

Promoción de la salud en la pyme

Avenida 3. Recursos personales de salud

Consistentes en el entorno propicio, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una empresa a los trabajadores con el objeto de apoyar o motivar sus esfuerzos por mejorar o mantener sus prácticas personales de estilo de vida saludable, así como vigilar y apoyar su estado actual de salud física y mental.

EJEMPLOS RELATIVOS A LOS RECURSOS PERSONALES DE SALUD		
Aspectos ligados a los recursos personales de salud	Actuaciones ligadas a los recursos personales de salud	
Inactividad física	Identificar Evaluar Controlar	Intervenciones concretas en base a los resultados: a. Eliminación o modificación de hábitos b. Reducción del impacto al trabajador c. Protección del trabajador d. Etc.
Dieta		
Consumo de tabaco		
Consumo de alcohol		
Ejemplos:		
<ul style="list-style-type: none"> • Programas de tabaquismo. • Acuerdos económicos con gimnasios. • Proporcionar seguros médicos a los trabajadores. • Información sobre alimentación sana. • Máquinas de vending con productos sanos. • Etc. 		

Avenida 4. Participación de la empresa en la Comunidad

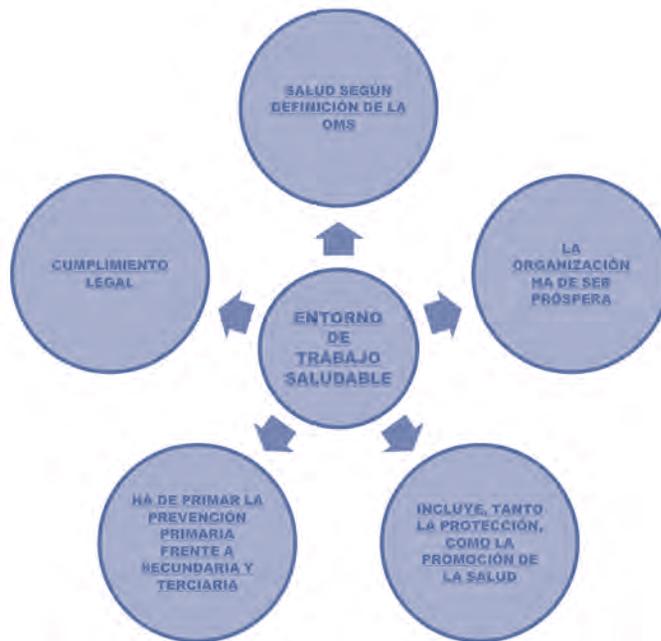
Consistente en las actividades y recursos que la empresa realiza para o aporta a la comunidad en la que opera (incluyendo dentro de este concepto conocimientos aportados) relacionadas con los aspectos de salud física, mental y social de los trabajadores y sus familias (este aspecto, cobrará mucha importancia en situaciones de recursos limitados: países en desarrollo, Pymes y Micropymes y está muy relacionado con actividades de Responsabilidad Social Empresarial).

EJEMPLOS RELATIVOS A LA PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD

Aspectos ligados a la participación de la empresa en la Comunidad	Actuaciones ligadas a la participación de la empresa en la Comunidad	
Pobre calidad del aire	Identificar Evaluar Controlar	Intervenciones concretas en base a los resultados: a. Eliminación o modificación de la fuente b. Reducción del impacto al trabajador y a la comunidad c. Protección de la comunidad d. Protección de colectivos desfavorecidos e. Etc.
Fuentes de agua contaminada		
Falta de infraestructuras para promover transporte activo		
Desastres comunitarios		
Ejemplos:		
<ul style="list-style-type: none">• Participación en jornadas o foros en los que aportar conocimientos a la comunidad en la que se opera.• Controles voluntarios sobre los contaminantes producidos.• Seguros médicos extendidos a los familiares de los trabajadores.• Participación en obras de mejora de las infraestructuras de la comunidad en la que se opera.• Etc.		

Promoción de la salud en la pyme

Independientemente de las definiciones que se analicen en la literatura existente, todas tienen un punto en común: los ambientes de trabajo saludables exigen el abordaje de políticas holísticas de salud que van más allá del clásico abordaje de mejoras en el ambiente físico de trabajo.



2.3. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO? ¿EMPRESAS PROMOTORAS DE LA SALUD O EMPRESAS SALUDABLES?

Según la Declaración de Luxemburgo (uno de los principales pilares de las actividades de promoción de la salud en el trabajo dentro de la Unión Europea), la promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST) se puede entender como el esfuerzo conjunto de los empresarios, trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, con acciones dirigidas a:

- ▶ Mejorar la organización y las condiciones de trabajo.
- ▶ Promover la participación activa de los trabajadores en actividades saludables.
- ▶ Promover hábitos de vida saludables.
- ▶ Favorecer el desarrollo individual.

En un primer análisis rápido de esta definición, salta a la vista un importante precepto; la promoción de la salud en el trabajo va a contar con una vertiente individual, focalizada en actuaciones individuales, y otra colectiva, relacionada con aspectos sociales, económicos y del entorno en el que opera la organización, ambas sustentadas sobre un elemento vertebrador común: la empresa.

Analizando las fuentes bibliográficas, tanto a nivel de informes, guías, páginas web, etc., se llega a la conclusión de que no se dispone de una única definición de empresa saludable: Las diferentes definiciones encontradas, hacen hincapié en determinados elementos en base a la naturaleza del organismo, asociación o empresa que desarrolle el concepto. Sin embargo, todas las definiciones disponen de elementos comunes:

- ▶ Se pueden encontrar grandes diferencias en relación a factores geográficos (no es lo mismo el concepto de promoción de la salud en organizaciones en Vietnam que en Finlandia).
- ▶ Las empresas, como elementos del entorno social, tienen la obligación de asegurar unas adecuadas condiciones de salud a los trabajadores.
- ▶ Todas parten de la premisa de que conseguir entornos de trabajo saludables es una tarea conjunta entre las organizaciones y los trabajadores, así como de carácter multidisciplinar.
- ▶ La mayoría están basadas en un concepto integral de salud.
- ▶ Los aspectos sociales y de la Comunidad en la que operan las organizaciones pasan a tener papeles cada vez más preponderantes.

Promoción de la salud en la pyme

- Las actividades a desarrollar (unas focalizadas en aspectos psicosociales, otras en indicadores de salud, etc.) han de llevarse a cabo de manera holística sin perder la perspectiva de los cumplimientos mínimos legales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Bien de manera directa o bien de forma indirecta y parcial, los preceptos de Trabajo Decente aportados por la OIT suelen formar parte de las características de las diferentes definiciones.

2.4. HACIENDO UN POCO DE HISTORIA

Tal y como se ha venido mostrando en este capítulo, la promoción de la salud en los lugares de trabajo ha de ser un hecho en las organizaciones. Este dato se ve reflejado en la Encuesta Mundial sobre Promoción de la Salud, Bienestar en el Trabajo y Estrategias de Productividad, realizada por la consultora de Recursos Humanos *Buck Consultants*³. Si analizamos los resultados obtenidos en su última encuesta, datada en el año 2014, podemos evidenciar las principales estrategias que, a nivel mundial, se están adoptando en materia de promoción de la salud en relación al factor geográfico. Por ejemplo, en Estados Unidos, la reducción de costes asociados a aspectos asistenciales toma un papel primordial que se relaciona, directamente, con las especiales características de su sistema de salud. Asimismo se puede constatar que en Europa, destacan los aspectos relativos a los factores psicosociales mientras que en Asia los problemas se centran en aspectos relativos a la disciplina de la seguridad en el trabajo y en la reducción de la siniestralidad laboral.

³ *Buck Consultants: consultora global de Recursos Humanos.*

Promoción de la salud en la pyme

RELATIVE IMPORTANCE OF WELLNESS PROGRAM OBJETIVES – BY REGION[1]								
	All regions*	Africa/Middle East	Asia	Australia/NZ	Canada	Europe	Latin America	United States
Improving workplace morale/engagement	1	4	6	1	3	1	1	4
Reducing employee absences due to sickness or disability	2	1	2	7	1	3	4	3
Improving workplace safety	3	2	1	3	5	4	2	7
Improving worker productivity/reducing presenteeism	4	5	8	4	2	2	3	2
Maintaining work ability	5	3	3	5	6	5	6	5
Furthering organizational values/misión	6	9	4	2	7	6	5	6
Reducing health care or insurance premium costs	7	7	10	10	4	10	8	1
Promoting corporate image or Brand	8	8	5	6	9	9	9	9
Fullfilling social/community responsibility	9	5	7	9	10	7	10	10
Attracting and retaining employees	9	10	9	8	8	8	7	8

1 = most important; 10= least important

Ranked 1st | Ranked 2nd | Ranked 3rd

[1] Fuente: Encuesta Mundial sobre Promoción de la Salud, Bienestar en el Trabajo y estrategias de Productividad (2014)

¿Desde cuándo se viene hablando de promoción de la salud en el trabajo? Más allá de análisis temporales de las inquietudes en relación a la salud laboral, en las sociedades antiguas, ya se establecían medidas que podemos identificar con la promoción de la salud en el trabajo. Hipócrates (460-370 A.C.) escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, a quienes recomendaba tomar baños higiénicos para evitar la saturación de plomo. Otras contribuciones importantes al campo de la higiene laboral en el renacimiento, son las de Agrícola y Paracelso, con temas relacionados con la minería: afecciones en ojos, pulmones y articulaciones de los mineros, etc. o Ramazzini con sus estudios sistemáticos de diversas enfermedades laborales. Merece la pena destacar los esfuerzos más recientes de las organizaciones y países en pos de una salud ocupacional más global en la que, no sólo se tienen en cuenta aspectos preventivos en el mantenimiento de la salud, sino que se adopta un concepto más amplio de la salud llegando a fomentar su promoción.

Si analizamos la siguiente figura, procedente del documento *Entornos laborables saludables: Fundamentos y modelo de la OMS* (publicado en el año 2010), podemos ver categorizados determinados hitos clave que nos llevan a la conclusión de que, pese a que cada vez más organizaciones apuestan por políticas integradoras de la salud, los esfuerzos, preocupaciones e inquietudes, existentes, no son, en ningún caso, ni nuevas, ni fruto de modas pasajeras de significación empresarial:

Promoción de la salud en la pyme

Promoción de la Salud	Salud Ocupacional
	1950 Comité Conjunto OIT/OMS para la Salud Ocupacional
	:
	:
Declaración de Alma-Ata	1978
	1979
	1980
	1981 Convenio OIT C155 SO&S
	1982
	1983
	1984
Carta de Ottawa	1985 Convenio OIT C161 Servicios de SO
	1986
	1987
	1988
	1989
	1990
	1991
	1992
	1993
	1994 Declaración Global de SO para todos
	1995
Declaración de Yakarta	1996 Estrategia Global de SO para todos
Resolución WHA 51.12	1997 Declaración de Luxemburgo
	1998 Memorandum Cardiff
	1999
	2000
	2001
	2002 Declaración de Barcelona
	2003 Estrategia Global de la OIT en SSO
	2004
Carta de Bangkok	2005
	2006 Declaración de Stresa; Convenio OIT C187 Promoción
	2007 Plan Global de Acción
	2008
	2009

Fuente: Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS

- ▶ Comité Conjunto de la OIT/OMS: elaborado para el análisis de los aspectos relacionados con la salud ocupacional.
- ▶ Diferentes convenios de la OIT en relación a la seguridad y salud laboral: a destacar los convenios:
 - Número 155: Ratificado por el Estado Español.
 - Número 161: No ratificado por el Estado Español.
 - Número 187: Ratificado por el Estado Español.
- ▶ Carta de Ottawa: En la que se introduce el concepto de promoción de la salud como se conoce hasta ahora: «El proceso de dar a la gente la capacidad de aumentar el control sobre su salud y mejorarla». También legitima la necesidad de la colaboración intersectorial e introduce la «aproximación por escenarios», en la que los lugares de trabajo son uno de los escenarios clave para la promoción de la salud.
- ▶ Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos: En la que se incluye el acuerdo de que el término de «salud ocupacional» incluye la prevención de accidentes (salud y seguridad) y factores como el estrés.
- ▶ Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos: Presenta un análisis de situación recomendando 10 líneas prioritarias de actuación. Destaca la tercera en la que se define la importancia del empleo de los ambientes de trabajo para influir en los estilos de vida de los trabajadores de manera que impacte de manera positiva en su salud.
- ▶ Declaración de Luxemburgo: En la que la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) define el concepto de Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo (PST) según se describe en el punto 2.3 de la presente Guía.
- ▶ Declaración de Barcelona: Sobre el desarrollo en Europa de buenas prácticas para un espacio de trabajo saludable y en la que destaca la declaración de «No hay salud pública sin una buena salud en el espacio de trabajo».
- ▶ Estrategia Global de la OIT en Seguridad y Salud Ocupacional: En la que se aborda, para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la necesidad del enfoque de la mejora continua además de la inclusión de factores específicos de género dentro de su alcance.
- ▶ Carta de Bangkok: Que incluye el compromiso de hacer de la promoción de la salud un requisito para las buenas prácticas corporativas, señalando, asimismo las diferencias de género existentes.

Promoción de la salud en la pyme

- ▶ **Declaración de Stresa:** Declaración que expresa el apoyo al Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores. De manera expresa establece que: «Existe un creciente evidencia de que la salud de los trabajadores está determinada no solo por los riesgos tradicionales y emergentes de la salud ocupacional, sino también por las desigualdades sociales como nivel de empleo, ingreso, género y raza, así como las conductas referentes a la salud y el acceso a los servicios de salud. Por lo tanto la consiguiente mejora de la salud de los trabajadores, requiere un enfoque holístico que combine la seguridad y salud ocupacionales con la prevención de las enfermedades, la promoción de la salud y la contención de determinantes sociales de la salud y llegar a las familias y comunidades de los trabajadores».
- ▶ **Plan Global de acción:** Documento de gran importancia que vehiculiza la implantación de la Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos, aportando objetivos claros y áreas de prioridad.

Es asimismo importante destacar la creación en Europa de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), que, creada en 1996 al amparo de la Directiva 89/391/CEE a ENWHP se encarga de recopilar y distribuir ejemplos de buenas prácticas y métodos de salud en el lugar de trabajo entre todos los países y sectores económicos con vistas a aumentar los conocimientos a nivel europeo sobre metodologías y ejemplos que merecen ser replicados y responder a los nuevos retos que imponen a Europa los cambios sociodemográficos, en el mercado laboral y en las formas de enfermar. La ENWHP, también se configura como una plataforma para el intercambio de información y experiencias entre todos los interesados en promoción de la salud en el trabajo comprometidos con la visión de la red: «Trabajadores sanos en empresas saludables».

Más cercanas en el tiempo y en el marco geográfico español (y europeo), tanto desde el punto de vista normativo, como institucional y empresarial, las actuaciones, políticas y estrategias en relación a la promoción de la salud en el trabajo son cada vez más numerosas, extendidas y asumidas por tanto por la sociedad como por las organizaciones y trabajadores.

Así, es de destacar,

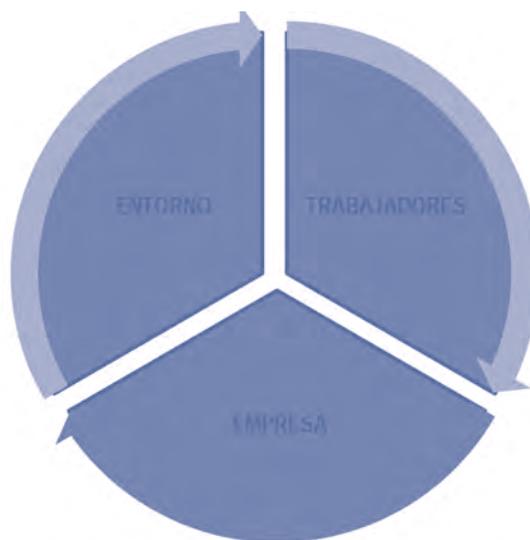
- ▶ Las diferentes iniciativas que la ENWHP propone:
 - Novena iniciativa (2011-2013): Promoción del trabajo saludable para las personas con enfermedades crónicas.
 - Octava iniciativa (2009-2010): Trabajo en sintonía con la vida.
- ▶ La **Red de Empresas Saludables**, creada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para reconocer el trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora de la salud y

bienestar de sus trabajadores, así como promover la cultura de la salud, y el intercambio de experiencias empresariales.

- ▶ **Campaña 2014-2015 «Trabajos saludables»** de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ **Campaña 2016-2017: «Trabajos saludables en cada edad»** de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ La **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020**, en la que se incluye como línea de actuación la promoción de la salud: fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral.

2.5. ¿POR QUÉ APOSTAR POR ACCIONES / PROGRAMAS ESTRUCTURADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO?

El **éxito de cualquier empresa**, como ente que opera en un entorno social y que dispone de elementos configurativos que permiten fomentar la salud, el bienestar y la capacidad de funcionamiento de los trabajadores, va a estar **ligado, inexorablemente, a la disposición de una población trabajadora sana** que desarrolle su trabajo en un ambiente adecuado. Por ello, dentro de cualquier análisis de los motivos por los que apostar por programas de promoción de la salud, se deberá buscar una respuesta o respuestas que giren en torno, al menos, a tres ejes constitutivos de las organizaciones:



Mediante este cambio de paradigma, por el que se pasa de un concepto de salud meramente ligado al ámbito legal de la prevención de riesgos laborales a uno más amplio que engloba actividades voluntarias de promoción de salud desde una vertiente tanto interna como externa, la empresa pasa a situarse en una posición privilegiada en la que mediante determinadas actuaciones voluntarias, en cada uno de estos ejes, va a poder contribuir de manera significativa a la salud global de la misma, tanto a nivel individual de sus trabajadores, como a nivel colectivo de empresa, logrando disponer de unas buenas condiciones de trabajo, un adecuado clima laboral de apoyo a los trabajadores y una población trabajadora sana.

Trabajadores (vertiente interna)

Las personas que viven y se desarrollan en una sociedad, todo problema de salud de la misma o que pueda afectar a los trabajadores dentro de su esfera personal, puede acabar teniendo repercusiones en las organizaciones (bajas por enfermedad común, absentismo, etc.).

Es aquí, donde toma relevancia el papel de la empresa como fuente potenciadora de la salud de la población trabajadora, que podrá ser vehiculizada a través de actuaciones individuales o incluidas dentro de programas más amplios y que van aportar a los trabajadores una serie de beneficios, tales como:

- ▶ Ayudará a mejorar la salud individual de los trabajadores (por ejemplo reduciendo el porcentaje de trabajadores fumadores, mejorando la calidad de las comidas, etc.).
- ▶ Ayudará a prevenir enfermedades.
- ▶ Ayudará al desarrollo de los trabajadores, tanto dentro de la empresa, como en su entorno personal.
- ▶ Aumentará el sentimiento de satisfacción laboral y de pertenencia a la empresa.
- ▶ Favorecerá la realización personal de los trabajadores.
- ▶ Mejorará el estado físico y mental de los trabajadores.
- ▶ Introducirá mejoras en los aspectos relativos a los aspectos sociales y familiares.
- ▶ Etc.

Empresa/Entorno (vertiente interna y externa)

Independientemente de aspectos legales (que no afectan a las actividades de promoción de la salud de los trabajadores), hay dos perspectivas que deben regir las motivaciones empresariales a la hora de promover programas de promoción de la salud en el trabajo; la perspectiva ética y la empresarial:

- ▶ **Ética:** Todas las personas, independientemente de credos o creencias, se mueven por una serie de principios, entre los que, de forma general, se encuentra un principio ético esencial de no hacer daño a otros. Esta visión ética, traduciéndola a un lenguaje empresarial, es fácilmente identificable con las cada vez más importantes políticas de Responsabilidad Social Empresarial,

Promoción de la salud en la pyme

que insisten en la necesidad de que las organizaciones impacten de manera positiva en la salud de los empleados así como en las de las comunidades en las que operan.

- ▶ **Empresarial:** desde la perspectiva empresarial se pueden identificar diferentes vertientes, que pueden ir desde aspectos relativos a la imagen de marca hasta las puramente relacionadas con criterios económicos: productividad, tasas de absentismo, presentismo, etc. Dado que el análisis empresarial ha de partir de la premisa de que la empresa «es única», se hace necesario un estudio profundo de muchos factores, como estado económico de la compañía, *stakeholders*, análisis de costes-beneficios de las actuaciones, visión, misión, valores, etc., para poder disponer de datos suficientes y con el necesario «peso» para poder asegurar la movilización de la empresa.

Entre los beneficios esperados por la empresa, cabe destacar:

- ▶ Contribuirá a mejorar la imagen de la empresa frente a sus clientes.
- ▶ Contribuirá a la retención del talento en la empresa.
- ▶ Contribuirá a dar respuesta a las demandas de la sociedad que cada vez exigen «salud» en todas las esferas de la vida.
- ▶ Etc.

Es importante hacer notar que los efectos de las actuaciones de promoción de la salud en la empresa, no siempre se van a dejar ver en el corto plazo, sino que, en algunos casos, llevarán años para su materialización:

- ▶ Efectos esperables a corto plazo: los ligados con cambios actitudinales, como pueden ser el abandono de hábitos de sedentarismo, disminución del porcentaje de trabajadores fumadores.
- ▶ Efectos esperados a medio plazo: los ligados a la mejora de la salud de la población trabajadora.
- ▶ Efectos esperados a largo plazo: los ligados a políticas globales de la compañía, impacto social de la compañía, aspectos reputacionales, etc.

2.6. ¿CÓMO IMPLANTAR PRÁCTICAS O PROGRAMAS ESTRUCTURADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO?

Como se desarrolla en el Capítulo 3 de la presente Guía, implantar políticas y prácticas de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones se puede abordar desde varias perspectivas, que pueden ir desde la mera implantación de acciones aisladas en base a las necesidades de la organización a la aplicación de modelos de gestión estructurados e imbricados en los sistemas de gestión existentes en la empresa.

Sea cual sea la opción elegida por la organización, hay que tener en cuenta que en el proceso de implantación deberemos tener en consideración varios factores que se conformarán como condiciones *sine qua non* para garantizar su éxito:

- ▶ Ha de partir de un análisis global y específico de la organización.
- ▶ Ha de existir un convencimiento real y compromiso permanente en la organización, sobre todo, de la alta dirección y mandos como promotores y máximos impulsores de cualquier política empresarial.
- ▶ Han de ser considerados los trabajadores, tanto desde el punto de vista individual y colectivo como desde su variable social.
- ▶ Hay que llevar a cabo actividades de medición para asegurar la adecuación de las prácticas y la posibilidad de la mejora continua.
- ▶ Aprender de la experiencia de otros.

No hay que tener miedo a equivocarse, *errare humanum est*.

Por cada € invertido en Programas de promoción de la salud en el trabajo se obtiene una rentabilidad de la inversión de entre 2,5 y 4,8 €.

Dato de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

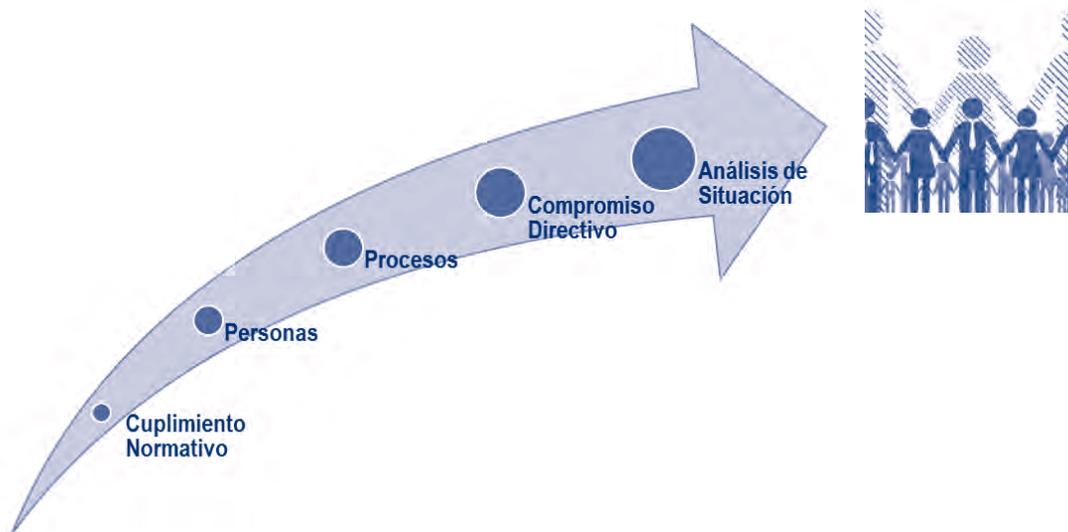
CAPÍTULO 3

Bases conceptuales



3.1. INTRODUCCIÓN

Una empresa que quiera poner en marcha prácticas de promoción de la salud dentro de su organización, ha de tener en cuenta, tal y como establecen la NTP 639 del INSHT, la Declaración de Luxemburgo y el Informe Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS una serie de premisas:



1. **Cumplimiento normativo:** la empresa ha de cumplir con la normativa vigente y aplicable en materia de prevención de riesgos laborales como base para la aplicación exitosa de cualquier política de promoción de la salud, independientemente de que esta última, por definición, **no se base en ningún requisito legal aplicable a las empresas y sea de adhesión voluntaria.**

Promoción de la salud en la pyme

2. **Personas:** las personas constituyen el eje motor de las organizaciones por lo que su éxito dependerá de que los trabajadores estén bien preparados y motivados para afrontar los retos y demandas del trabajo así como de que dispongan de una buena salud. Por ello, toda estrategia a la hora de implantar cualquier acción de promoción de la salud se debe tener en cuenta que:
 - Todo el personal de la organización ha de estar motivado, capacitado e implicado.
 - Ha de existir una buena comunicación interna bidireccional y un trabajo en equipo.
 - Se debe asegurar la participación de los trabajadores en el diseño, aplicación, seguimiento y mejora continua de las políticas de promoción de la salud.
3. **Procesos:** toda estrategia de promoción de la salud en el trabajo ha de tener en cuenta que:
 - La organización ha de basar sus actuaciones en el estudio previo de las necesidades, principalmente en el estudio de indicadores, tanto generales como específicos, relacionados con la salud: datos relativos a los resultados de la vigilancia de la salud laboral, colectivos de salud, absentismo, encuestas de salud, etc.
 - Las actividades de promoción de la salud han de integrarse en la gestión de la organización y en todas las áreas y procesos con los que tengan o puedan tener interacción.
 - Es más eficaz, a largo plazo, basar las actividades de promoción de la salud en programas estructurados que en prácticas específicas aisladas. Para ello, se deberá analizar la estrategia de implantación y, en el caso de escoger la implantación de programas estructurados, integrarlos dentro de la organización.
 - Las actividades de promoción de la salud han de basarse en la premisa de «ser generadoras de valor», es decir aportar beneficios directos o indirectos a la empresa, como pueden ser el control del absentismo, la siniestralidad, mejoras en la producción, etc. que llevan aparejados una población trabajadora más sana.
 - Las actividades de promoción de la salud han de estar sujetas a evaluación periódica y a mejora continua.
4. **Compromiso de la Dirección:** como en cualquier iniciativa de la empresa, el compromiso de la Dirección de la empresa para la implantación de cualquier práctica, es imprescindible para garantizar el éxito del proceso. Mediante el compromiso se facilitará:
 - El conocimiento global de la organización (procesos, *stakeholders*, debilidades, fortalezas, etc.), así como de los aspectos estratégicos de la misma.

- El conocimiento sobre la estructura jerárquica, funcional y de toma de decisiones de la organización, dato necesario para asegurar el éxito de la implantación de las diferentes fases del proceso.
 - Apoyo en el proceso global de implantación de los programas de promoción de la salud.
 - Compromiso de los diferentes participantes (departamentos, equipos directivos, mandos, trabajadores etc.).
 - Etc.
5. **Análisis de Situación:** consiste en un informe previo que, en esencia, responde a las siguientes preguntas:
- ¿Cuál es la situación actual de la empresa en materia de promoción de la salud?
 - ¿Dónde quiere llegar la empresa en materia de promoción de la salud?
 - ¿Qué habría que hacer para llegar allí?
 - ¿Cómo habría que hacerlo?

3.2. PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO. FASES Y ETAPAS

La implantación de prácticas de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones se puede abordar desde dos perspectivas:

- ▶ La **implantación de acciones concretas** en alguna de las avenidas de influencia⁴ del modelo de promoción de la salud en el trabajo la OMS (como por ejemplo campañas específicas de peso, campañas para dejar de fumar, flexibilidad de horarios, etc.).
- ▶ **Implantación de programas** que puedan ser a través del **diseño de un modelo de gestión estructurado** que incluya o se focalice en los aspectos relativos a la promoción de la salud.

La elección de una opción u otra vendrá determinada por diferentes factores que se deberán tener en cuenta, como pueden ser el tamaño de la empresa, los recursos disponibles, la disponibilidad previa de sistemas de gestión en la empresa, el punto de partida después del análisis de situaciones, etc. Tanto una opción como la otra reportarán a la organización determinados beneficios, como:

Implantación de acciones concretas	Diseño e implantación de un modelo de gestión
Comunes	
<p>Asegurar el cumplimiento los requisitos legales que sean de aplicación (hay que recordar que las bases del programa de promoción de la salud en el trabajo de la Guía se cimientan en el modelo de la OMS, cuyas dos primeras avenidas de influencia, ambiente físico del trabajo y entorno psicosocial, están directamente ligadas con requisitos legales de prevención de riesgos laborales).</p>	
<p>Ayudar a la integración de las nuevas prácticas de promoción de la salud en la empresa y sus diferentes departamentos.</p>	
<p>Generar un nivel mayor de confianza a nivel interno y externo.</p>	
<p>Aumentar en el interés por parte de los diferentes <i>stakeholders</i>.</p>	
<p>Mejorar la imagen de marca.</p>	

⁴ *Avenidas de influencia del modelo de entorno laboral saludable de la OMS: ambiente físico del trabajo, recursos personales de la salud, involucración de la empresa en la comunidad y entorno psicosocial del trabajo.*

Implantación de acciones concretas	Diseño e implantación de un modelo de gestión
Individuales	
Sencillez en las acciones a desarrollar.	Optimizar los recursos
Rapidez en las acciones a desarrollar.	Contar con una sistemática estructurada que permita gestionar, con calidad, el desarrollo de las actividades o de los programas específicos diseñados

Una vez decidida la modalidad de programa de promoción de la salud (acciones concretas o programa estructurado), el siguiente paso es el desarrollo de las fases y etapas necesarias para su implantación, por ejemplo a través de un modelo de mejora continua basado en el Ciclo de Deming (PHVA/PDCA).



FASE DE PLANIFICACIÓN (PLANIFICAR)

Etapa 1: Delimitar las responsabilidades dentro del programa de promoción de la salud

Estrategia de implantación:

Independientemente de que trabajar en aspectos de promoción de la salud va a requerir de un enfoque global y transversal dentro de la organización, es conveniente **designar una persona que lidere el proyecto**.

Por ejemplo, alguien del departamento de Recursos Humanos, del departamento de Prevención de Riesgos Laborales o el propio empresario en el caso de Pymes o Micropymes, son las figuras más idóneas para asumir, entre otras, las siguientes funciones específicas:

- Guiar el diseño, implantación y mejora continua del programa o prácticas de promoción de la salud.
- Programar las reuniones necesarias derivadas del programa o prácticas de promoción de la salud.
- Analizar los elementos de salud sobre los que se debe focalizar la organización (tabaquismo, deporte, alimentación, etc.).
- Asegurar que la documentación e información necesaria se encuentre accesible.
- Identificar lagunas, problemas y reticencias así como proponer soluciones a las mismas.
- Etc.

En empresas con una estructura departamental bien definida y cierto tamaño (no aplicable en caso de Micropymes), es muy recomendable, dado que la gestión de la promoción de la salud en el trabajo es un área multidisciplinar, la **creación de un grupo de trabajo**, más o menos grande en función de la estructura de la organización, con representantes de varias de las áreas más relacionadas con la salud, como Recursos Humanos, servicios médicos, responsable de prevención de riesgos laborales, representantes de los trabajadores, etc., que se responsabilice de la implantación y del seguimiento de las diferentes actuaciones a desarrollar dentro del programa de salud.

Resultado esperado:

La definición del responsable del programa de promoción de la salud y, en su caso, del grupo de trabajo.

Etapa 2: Evaluación de necesidades y requisitos

Estrategia de implantación:

El siguiente paso, previamente a la preparación del programa, es la **realización de un análisis** que es recomendable establecer, al menos, bajo una doble vertiente:



- ▶ **Análisis de la situación de la Prevención de Riesgos Laborales:** que tendrá como objetivo el análisis de cómo una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales, sobre todo en aquellos aspectos que puedan tener más sinergias con la promoción de la salud, puede **aportar valor a la organización**, poniendo en valor aquellos activos intangibles⁵ que conforman la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales con relación directa o indirecta con aspectos relacionados con la promoción de la salud.

⁵ Activo intangible, en base a la definición de la NIC 38 emitida por la IASB, se puede definir como «todo activo identificable, de carácter no monetario y sin apariencia física, controlable por la empresa y fuente probable de beneficios futuros para la empresa».

Promoción de la salud en la pyme

- ▶ Análisis de la situación en relación a la Salud en la organización: se deberá llevar a cabo un análisis desde la perspectiva médico-sanitaria de los indicadores de salud más importantes que afectan a la organización. Este análisis, que se deberá llevar a cabo por el personal sanitario principalmente, tanto propio como concertado (a través del Servicio de Prevención Ajeno), podrá ser vehiculizado desde varias perspectivas:
 - A través de un estudio epidemiológico de los resultados de los exámenes de salud de los trabajadores en relación a los riesgos derivados del trabajo. Este estudio, que será el más fidedigno y adaptado a las necesidades de la empresa, se basará en el análisis, desde la perspectiva anímica y física, de los datos que puedan provenir de cualquiera de los interactuantes con la salud de los trabajadores: aspectos físicos, higiénicos, ergonómicos y psicosociales.
 - Sin estudio epidemiológico basado en las prevalencias extra-laborales, en el que se analizarán aspectos relativos con la contingencia común y salud pública.
 - Es también recomendable el abordaje de prácticas paralelas para la recopilación de elementos de entrada adicionales para asegurar un mejor análisis de la realidad de los trabajadores y empresa y facilitar la posterior toma de decisiones como pueden ser:
 - Elaboración de **encuestas de salud y de hábitos** entre los trabajadores.
 - Revisión **documental**: guías, informes, datos sobre absentismo, informes de investigación de accidentes, etc.
 - **Entrevistas** a los trabajadores y directivos en la empresa.
 - **Buzones de sugerencias**.
 - Establecimiento de **grupos de discusión** para poder analizar y/o debatir diversos aspectos específicos.
 - Etc.

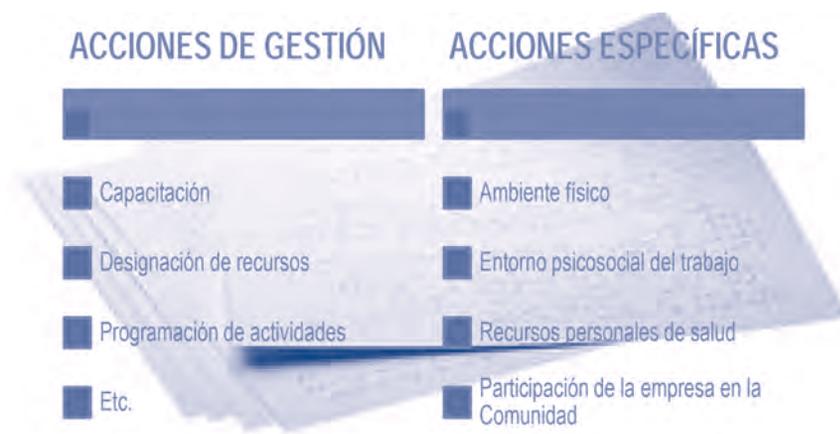
Además del doble análisis empresarial propuesto anteriormente, se deberían tener en cuenta aspectos relacionados con la organización: misión, visión, valores, procesos, diferentes partes interesadas o *stakeholders*, estado de la empresa (fase de crecimiento, fase de sostenimiento, fase de cosecha), etc.

Una vez efectuado el análisis se estará en disposición de obtener un primer listado de actuaciones sobre las que poder establecer acciones específicas de promoción de la salud. Este proceso, constituye pues, el fin del análisis empresarial y servirá para conseguir, de entre las diferentes posibles acciones a desarrollar así como de las carencias o elementos de mejora, la base para la elección de

aquellas actuaciones que más se adecúen a las necesidades, recursos, estado, etc. de la organización y lleven a la organización hasta el «punto final de la ruta».

Resultado esperado:

El final de esta etapa consistirá en un listado de posibles acciones a desarrollar (bien como elementos del programa de promoción de la salud o bien como actuaciones concretas de promoción de la salud).



Etapa 3: Determinación de actuaciones

Estrategia de implantación:

Una vez disponible el listado de posibles actuaciones a desarrollar, se deberá pasar a una toma de decisiones con el objeto de determinar las actuaciones a desarrollar donde se tendrán en cuenta dos variables: la variable técnico-racional y la variable emocional:

- **Variable técnico-racional:** a la hora de decidir qué acciones implantar derivadas de la evaluación de necesidades y requisitos se deberían tener en cuenta diversos aspectos tales como la propia experiencia de las personas involucradas en el programa de promoción de la salud, experiencias recogidas en otras empresas, foros especializados, datos sobre los que exista evidencia de los resultados, análisis de costes-beneficios, etc.

Promoción de la salud en la pyme

En relación a la evidencia, cabe destacar que no existe una gran cantidad de datos científicos sólidos que puedan validar los resultados de determinadas intervenciones en salud ocupacional⁶, siendo la **Colaboración Cochrane** (<http://www.cochrane.org/>) una de las fuentes de consulta más fiables a las que recurrir y que aporta revisiones sistemáticas de la investigación sobre diversas intervenciones.

- **Variable emocional:** como en cualquier cambio organizacional, va a ser imprescindible que toda la empresa asuma las bases conceptuales de la promoción de la salud, la necesidad de la movilización así como los pasos y posibles «peros» que surgirán en el proceso, como parte de un camino necesario para conseguir los fines requeridos.

Toda organización va a estar constituida por personas con diferentes personalidades que conforman su «*modus operandi*» en la misma. Esta realidad va a llevar a que los encargados de la dinamización de la promoción de la salud deban tener en cuenta diversos «factores» a la hora de implantar los programas; los que rigen los procesos de venta y la jerarquía de necesidades de las personas, es decir, cómo las personas valoramos internamente cualquier necesidad (como el propuesto por *Abraham Maslow*).



⁶ Cabe destacar que, pese a la escasez de documentación es necesario aplicar el principio precautorio que establece que, en el caso de daños serios e irreversibles a los seres humanos o el ecosistema, reconocer la falta de certeza científica no debe ser usada como razón para posponer la aplicación de medidas preventivas.

Resultado esperado:

El resultado esperado de esta etapa será el listado de acciones específicas a implantar.

Etapas 4: Planificación de actuaciones (Programa de promoción de la salud). Determinación de objetivos y prioridades**Estrategia de implantación:**

Una vez que se dispone de la relación de acciones a desarrollar se llega a la parte del desarrollo del programa de actuaciones.

De forma general, se podrán diferenciar dos grandes tipos de programas en función de la modalidad elegida de **programa de promoción de la salud** y/o un **programa específico de promoción de la salud**. Ambos programas han de recoger las actividades generales de gestión o específicas del programa de promoción de la salud, identificando las líneas de actuación a desarrollar en cada uno de los elementos que lo conforman. En su elaboración se debe partir de la base de que los resultados de las actuaciones llegaran en el medio-largo plazo y que es posible que haya actividades que se deban planificar para periodos de tiempo de 3 a 5 años. En estos casos es recomendable su planificación anual.

Se puede utilizar como formato los campos establecidos en Capítulo II del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, pudiendo, definir «sub-acciones» para cada una de las acciones establecidas cuya implantación lleve al cumplimiento de las acciones de las que se derivan.

Promoción de la salud en la pyme

Acción	Sub-acción	Prioridad	Responsable	Medios Humanos	Medios materiales	Recursos económicos	Fecha inicial	Fecha de control	Fecha finalización	Año
Formar al personal en los beneficios de la promoción de la salud	Elaboración del catálogo de cursos	3	Responsable de la empresa Responsable de RRHH, Servicio de prevención y servicio médico	Responsable de la empresa,	Aulas externas de formación y equipos informáticos	3000 euros	ene-17	Mensual	Diciembre 2017	2017-2018
	Impartición de las acciones		Servicio de prevención y servicio médico	Responsable de RRHH, Servicio de prevención y servicio			Marzo- Octubre 2017			
	Evaluación de las acciones		Responsable de la empresa, Responsable de RRHH	dic-17						
Aumentar el porcentaje de trabajadores que practican deporte	Formalizar acuerdos con 3 gimnasios en las poblaciones en las que se ubica la empresa	2	Responsable de la empresa, Responsable de RRHH	Responsable de la empresa,	Gimnasios , Intranet de la empresa, Triplícos	8000 euros	ene-17	Mensual	Diciembre 2017	2017-2018
	Implantar campaña informativa sobre los beneficios de la práctica del deporte		Responsable de RRHH, Servicio de prevención y servicio médico	Responsable de RRHH, Servicio de prevención y servicio			feb-17			
	Implantar política de flexibilidad horaria para favorecer la adhesión al programa		Responsable de la empresa, Responsable de RRHH	Servicio de prevención y servicio médico			mar-17			
	Evaluación de eficacia las acciones		Servicio médico	dic-17						

En relación al establecimiento de objetivos, y en aras de simplificar la estrategia de implantación, se podrá tratar cada una de las actuaciones concretas a implantar, o las que resulten oportunas, como objetivos en sí mismas definiendo los indicadores de medición asociados, tanto para las acciones como a las sub-acciones⁷.

⁷ Para más información sobre la implantación de programas de objetivos se recomienda la consulta de la Norma UNE 66175: 2003 Guía para la implantación de sistemas de indicadores.

OBJETIVO (asimilable a las acciones)	INDICADORES	OBJETIVOS Y METAS (asimilable a las sub-acciones)	INDICADORES
Implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de trabajadores que emplean las instalaciones deportivas de la empresa. 	Modificar la Política de Prevención de Riesgos laborales incluyendo elementos relacionados con la promoción de la salud.	Política modificada.
	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la población trabajadora con hipercolesterolemia. 	Implantación programa de formación/información al 100% de los trabajadores sobre los beneficios de la promoción de la salud.	Porcentaje de trabajadores formados/informados sobre los beneficios de la promoción de la salud.
	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de reducción del número de trabajadores fumadores (más de 10 cigarrillos/día). 	Implantar una política de flexibilidad horaria para facilitar el acceso a las instalaciones.	Política implantada.
		Implantar un gabinete de ayuda psicológica para dejar de fumar.	Porcentaje de trabajadores que usan el gabinete.

Resultado esperado:

El resultado de esta etapa será la programación, tanto general como específica, de las actividades a implantar, así como los resultados documentados de su seguimiento, y los diferentes objetivos definidos.

FASE DE IMPLEMENTACIÓN (HACER)

Esta Fase consistirá en la **implantación efectiva de las diferentes acciones que conformen el programa y/o acciones de promoción de la de salud** en la empresa y dentro de la misma se deberán tener en cuenta diferentes aspectos específicos:

- ▶ **Recursos:** dentro del programa de actuaciones se definieron los recursos humanos, materiales y económicos destinados a la implantación de las diferentes actuaciones, con lo que en la presente fase se deberán materializar para asegurar su implantación efectiva en los plazos definidos. Como aspectos particulares a tener en cuenta cabe significar:
 - **Recursos humanos:** se deberá asegurar que, dentro de la organización, **el personal es competente** para las funciones que tiene asignadas dentro del programa de salud y es consciente de los aspectos de promoción de salud tratados, como de las diferentes formas de controlarlos o eliminarlos (por ejemplo, qué riesgo conlleva el tabaquismo de la población trabajadora en la empresa y qué se debería hacer para minimizarlo o eliminarlo, una mala alimentación, el sedentarismo, un ambiente de trabajo con la presencia de contaminantes químicos, etc.). Estos procesos de competencia se pueden abordar de varias formas, tanto a nivel de acciones de formación como de información y sensibilización.
 - **Recursos materiales:** se asegurará la adecuada provisión de los diferentes recursos materiales para asegurar la implantación de las actuaciones definidas (por ejemplo dotación de material para el gimnasio de la empresa, disposición de frutas en las máquinas de *vending*, etc.).
 - **Recursos económicos:** se deberán dotar de las partidas presupuestarias adecuadas para la consecución de las actuaciones u objetivos definidos (por ejemplo incentivos económicos y subvenciones para actividades externas sociales o deportivas, tiempo libre para que lo trabajadores se adhieran a programas de voluntariado, etc.).
- ▶ **Comunicación:** se deberán llevar a cabo acciones de comunicación tanto internas como externas en relación al programa de salud definiendo los diferentes niveles de acceso a la información, es decir: **¿quién?, ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?**
 - **¿Quién?:** definiendo a los receptores de la información a nivel interno y externo.
 - **¿Qué?:** definiendo la información a compartir con los receptores: procesos, resultados, actuaciones, etc.
 - **¿Cómo?:** definiendo los canales de comunicación en base a los resultados y la información a facilitar. Estos canales dependerán de cada empresa, sus intereses, medios disponibles, gru-

pos hacia los que se dirige, etc. pudiendo realizarse a través de cualquier canal de comunicación habitual (intranet, boletines internos, Memorias de Responsabilidad Social Empresarial, etc.).

- **¿Cuándo?:** definiendo, en el espacio temporal, qué información se va a transmitir: al inicio del año la programación del mismo, al final del año los resultados, la evolución de los indicadores de salud con carácter trimestral, etc.
- ▶ **Participación:** la consulta y participación se incluirá como una parte más del proceso y debe estar guiada por los mismos fines definitorios (eliminar reticencias, compartir conocimientos y diferentes puntos de vista, asegurar la motivación y compromiso de todos, aumentar la eficacia y eficiencia del proceso de implantación, etc.).
- ▶ **Documentación:** se debe generar la documentación estrictamente necesaria para la implantación efectiva del programa debiendo estar adaptada al público efectivo, es decir, que su grado de complejidad y de detalle se adapte a los receptores de las mismas.

Resultado esperado:

El resultado de esta fase será el conjunto de actuaciones definidas en el programa de promoción de la salud así como los diferentes elementos transversales implicados en su implantación (recursos, documentos, etc.).

FASE DE CONTROL (VERIFICAR)

De forma paralela a la implantación de las diferentes acciones y objetivos definidos se deberán llevar a cabo los **controles** necesarios para valorar, de manera continua, la **adecuación del programa y las acciones** así como analizar si es necesaria la implementación de **cambios** en función de los resultados obtenidos.

Se podrán definir múltiples y variadas actividades de control en base a las características de las actividades desarrolladas y a los resultados esperados. Sin embargo, e independientemente de las acciones definidas, éstas deberán ser tanto proactivas como reactivas si se quiere obtener una visión global de la promoción de la salud de la organización y asegurar su mejora continua.

Promoción de la salud en la pyme

Resultado esperado:

El resultado de esta fase será un conjunto de datos que permitirá analizar el devenir de la organización en materia de salud, así como el estado de implantación y eficacia de las acciones planificadas.

FASE DE ACTUACIÓN (ACTUAR)

Como última fase del ciclo de mejora continua y, después de la revisión de la actividad de la empresa en materia de promoción de la salud llevada a cabo, se analizará el posible **establecimiento de actuaciones encaminadas a la mejora o a la solución de los problemas detectados**.

Las características de esta fase se adaptarán a las necesidades de la empresa y responderán, al menos a las siguientes preguntas:

- ▶ **¿Quién la lidera?:** la persona designada por la empresa para la gestión del programa de salud o el grupo de trabajo creado en su caso.
- ▶ **¿Cada cuánto?:** la frecuencia podrá ser trimestral, semestral, o anual, aunque es recomendable que las posibles correcciones derivadas de las actuaciones de revisión se lleven a cabo en periodos inferiores al anual de forma que las desviaciones se puedan corregir lo antes posible y optimizar los recursos empleados.
- ▶ **¿Qué?:** se deberían revisar y actuar, al menos, sobre los siguientes elementos:
 - Los resultados de los diferentes elementos que conforman el programa de salud.
 - La idoneidad de los diferentes elementos que conforman el programa de salud.
 - La eficacia de los diferentes elementos que conforman el programa de salud.
 - El grado de cumplimiento de los objetivos.
 - La adecuación de los recursos designados.
 - La necesidad de opciones de mejora.
 - La necesidad de efectuar cambios.

Resultado esperado:

El resultado de esta etapa consistirá en los posibles cambios, junto con los posibles planes de acción que se deriven de las conclusiones de las actuaciones de revisión del programa de salud.

3.3. EJEMPLOS DE ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

A continuación se ofrecen una serie de ejemplos de posibles actuaciones concretas a incluir dentro del programa de salud, siendo necesario recalcar que, en muchos casos, bien estas o bien otras actuaciones similares, ya se estarán aplicando en algunas organizaciones en cuyo caso es recomendable su análisis detallado para concluir si es posible su adición al programa de salud definido o es necesario una modificación del mismo para su inclusión.

En base a datos recogidos en la Colaboración *Cochrane*, es posible resumir algunas intervenciones en las cuatro avenidas de influencia sobre las que existe la suficiente base para asegurar su efectividad:

AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	
Acciones efectivas	Acciones no efectivas
<ul style="list-style-type: none"> a. La implantación de programas ergonómicos con la participación de los trabajadores. b. Realización de ajustes ergonómicos en los puestos de trabajo combinada con acciones de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de ajustes ergonómicos en los puestos de trabajo como actuación aislada. Implantación de acciones formativas en ergonomía como actuación aislada

ENTORNO PSICOSOCIAL DE TRABAJO

Acciones efectivas*	Acciones no efectivas
<ul style="list-style-type: none"> a. Las medidas sobre cultura organizacional son particularmente efectivas en la mejora de la salud músculo esquelética. b. La capacitación de empleados en intervenciones psicosociales para mejorar las habilidades de rol pueden tener un impacto positivo en el burnout** a corto plazo. c. Existe moderada evidencia de que una combinación de varios tipos de intervenciones (abordaje multidisciplinario) que incluyan medidas organizacionales, técnicas y personales/individuales, es mejor que las medidas simples en la prevención de trastornos musculo esqueléticos. 	<p>No se han identificado estudios que arrojaran consistente evidencia de la falta de efectividad de las intervenciones psicosociales.</p>

* *Uno de los factores psicosociales clave que contribuye a los espacios laborales saludables, es la participación del trabajador en la toma de decisiones.*

** *Síndrome de estar quemado en el trabajo según NTP 704 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

Promoción de la salud en la pyme

RECURSOS PERSONALES DE SALUD	
Acciones efectivas	Acciones no efectivas
<ul style="list-style-type: none"> a. Programas de promoción a la salud que utilizan un abordaje de «etapas de cambio» para individualizar la intervención de acuerdo a las características personales del empleado. b. Vacunación contra hepatitis B en trabajadores de la salud para prevenir su infección. c. Paquetes de promoción a la salud y entrenamiento en estilos de vida, en la página web de la empresa, pueden mejorar el bienestar mental. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Programas de autoayuda para dejar de fumar tanto a través de vía electrónica como escritos. b. Programas en el lugar de trabajo para reducir la obesidad a largo plazo. c. Programas que se limitan a ofrecer información o consejos sobre temas de salud son inefectivos (Ojo, necesarios pero inadecuados de manera aislada).

PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD	
Acciones efectivas	Acciones no efectivas
<p>En relación a la participación de la empresa en la Comunidad en la que opera no existen evidencias contrastadas que analicen el impacto de las acciones en la organización ya que, en muchos casos, las acciones se enmarcan dentro de las políticas de Responsabilidad Empresarial y no se siguen por objetivos directos de coste-beneficio. Sí que es posible encontrar, dentro de la literatura existente, los resultados potenciales que determinadas acciones tendrán sobre la empresa, así, por ejemplo, se ha podido encontrar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una empresa que extiende los seguros médicos de sus empleados a sus familiares directos, mejorará la salud de la Comunidad (y por lo tanto la de los trabajadores), produciendo, asimismo, una mejora de la imagen de la organización. 	

Asimismo, otras actividades podrían ser:

- Cuidar la salud mental de los trabajadores ofreciendo servicios de atención psicológica gratuita (servicios anónimos).
- Ofrecer servicios de fisioterapeutas en la empresa.

- ▶ Extensión de las pruebas de los reconocimientos médicos de los empleados a ciertas patologías sobre la que se haya detectado prevalencia en la población trabajadora.
- ▶ Ofrecer actividades deportivas en la empresa.
- ▶ Cofinanciar los costes de las actividades físicas externas a la empresa (por ejemplo, la matrícula en gimnasios).
- ▶ Ofrecer tratamientos para dejar de fumar.
- ▶ Implantación de campañas específicas de salud: peso, tabaquismo, postural, etc.
- ▶ Implantación de menús «saludables» en los comedores de las empresas bajo contenido calórico, bajo contenido en sal, etc.).
- ▶ Implantación de políticas en las que se lleven a cabo las reuniones empresariales «dando paseos».
- ▶ Habilitar bicicletas para los recorridos de corta distancia dentro de los grandes centros de trabajo.
- ▶ Implantar actuaciones específicas para aumentar la calidad del sueño de los trabajadores (como gestión de los horarios, información)
- ▶ Fomento del uso de determinadas ayudas informática como la *App* el Círculo de la salud (del Dr. Valentín Fuster).
- ▶ Extensión de los seguros de salud a los miembros de las familias de los empleados.

CAPÍTULO 4

Fichas de trabajo



4.1. INTRODUCCIÓN

El presente capítulo desarrolla las diferentes **Fichas de Trabajo** que constituyen la propuesta de puesta en práctica de las intervenciones individualizadas de promoción de la salud en las áreas propuestas.

Dichas fichas se han desarrollado bajo un diseño sencillo en su uso y comprensión. Cada una de las fichas incluyen la siguiente información:

1. **Acción concreta. Justificación:** breve descripción del tema a tratar junto con el porqué de las acciones en ese campo.
2. **Objetivos principales y objetivos secundarios:** descripción de los objetivos a alcanzar con las acciones en el área propuesta.
3. **Pasos para la implantación de la campaña:** desarrolla las acciones específicas a realizar por la empresa estructurándolas en las siguientes fases.
 - Campaña informativa/formativa: a través de la que se traslada la información relacionada con el área propuesta. En las fichas se establece un tiempo medio recomendado de implantación pero, que cada organización debe estimar el tiempo de implantación más apropiado para el desarrollo de las campañas en función de los objetivos que se planteen, pudiendo, en su caso, extender las campañas de información/formación a los largo de las siguientes etapas.
 - Recopilación de datos: una vez finalizada la campaña formativa/informativa y teniendo claros los destinatarios los objetivos de las acciones a realizar, es necesario recopilar los datos específicos para establecer las acciones más adecuadas.
 - Implantación de acciones: en base a los datos obtenidos en la fase anterior, la empresa está en condiciones de establecer las acciones más adecuadas para el alcance de los objetivos propuestos.
 - Seguimiento y medición de resultados: en esta fase la empresa recopila los datos que le permitan valorar la efectividad de las acciones implantadas así como disponer de la información suficiente y necesaria para valorar su adecuación.

Todas las fases se encuentran parametrizadas siguiendo un criterio de planificación con el objeto de poder realizar su seguimiento y comprobar la consecución de los objetivos⁸:

⁸ El establecimiento de los parámetros de graduación de cada uno de los elementos es el resultado de la experiencia del equipo elaborador de la guía.

Promoción de la salud en la pyme

- a. Coste económico de la acción: Bajo, Medio, Alto.
 - b. Grado de Dificultad técnica de implantación de la acción: Baja, Media, Alta.
 - c. Tiempo medio de implantación de la acción : Corto (1 a 3 meses), Medio (3 a 12 meses) y Largo plazo (> 12 meses).
4. **Resultados esperado e impacto de la acción:** en el que se recogen:
- a. Resultados esperados con la implantación de las acciones. Los resultados de las acciones de promoción de la salud no son, en todos los casos, inmediatos, pudiendo encontrarse con acciones que darán sus frutos a medio-largo plazo.
 - b. Impacto de la aplicación de las acciones, con la descripción de los elementos en los que la empresa se podrá basar para medir los resultados de la implantación.

4.2. FICHAS DE TRABAJO

Las áreas de intervención incluidas en la guía son las siguientes:

1. Disminución del consumo de trabajo, alcohol y drogas.
2. Ejercicio físico.
3. Hipertensión arterial.
4. Hidratación.
5. Intervención nutricional.
6. Detección precoz de patologías.
7. Trastornos del sueño.
8. Lumbalgia.
9. Seguridad vial.
10. Protección frente al sol.
11. Inteligencia emocional.
12. Estrés.
13. Colesterol.
14. Obesidad.
15. Cefaleas.

Todas las fichas siguen el esquema descrito en el apartado anterior de manera que disponen de puntos de trabajo común con el objeto de facilitar el abordaje de distintas áreas de manera simultánea. De esta forma, las organizaciones pueden aprovechar las sinergias presentes en el desarrollo de las acciones de promoción de la salud que decidan implantar.

Es importante resaltar que varias de las acciones que se decida implantar tendrán efectos directos o indirectos en el resto, por ejemplo, trabajar sobre el abandono del consumo de tabaco influirá positivamente en el nivel de colesterol, en el control de la hipertensión arterial, etc., por lo que es recomendable el análisis de las fichas en conjunto para poder aprovechar sinergias y optimizar los tiempos y los recursos.

4.3. BUENAS PRÁCTICAS EN PROMOCIÓN DE LA SALUD

A continuación se desarrolla un conjunto de medidas-buenas prácticas y/o beneficios para cada una de los ámbitos temáticos de las Fichas de forma que puedan ser tenidos en cuenta en las diferentes fases constituyentes:

1. DISMINUCIÓN DEL CONSUMO DE TABACO, DROGAS Y ALCOHOL

Acciones de empresa

1. Apoyar con el ejemplo. Mediante campañas visuales y entrega de folletos que remarquen la implicación de la empresa en este objetivo.
2. Fomentar valores positivos hacia la vida. Mediante la organización de talleres de concienciación y desarrollo personal.
3. Motivar, fortalecer la autoestima. A través del establecimiento de programas de reconocimiento y valoración de los logros alcanzados.
4. Asegurar que en los comedores de empresa no se realiza la venta de alcohol así como suprimir las máquinas expendedoras de tabaco.
5. Favorecer, dentro de los comedores de empresa o mediante acuerdos con restaurantes próximos, la elaboración de menús sanos y equilibrados (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).

Acciones personales

1. Practicar deporte. Es necesaria la realización de una actividad física moderada que ayude a quemar las calorías que nos sobran, favoreciendo el sistema circulatorio, el corazón y, en general, el bienestar de la persona.
2. Control del estrés. El estrés es una de las causas que puede favorecer el consumo de sustancias nocivas para la salud por lo que es necesario el establecimiento de pautas para su control (ver las acciones propuestas en Estrés).
3. Modificar hábitos alimenticios (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).

2. BENEFICIOS DEL EJERCICIO FÍSICO EN EL ENTORNO LABORAL

Acciones de empresa

1. Establecer, dentro de los centros de trabajo, un área específica y adecuada para la práctica del deporte.
2. Favorecer, dentro del horario de trabajo, la práctica de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo.
3. Flexibilizar el horario para adaptar la jornada laboral con la práctica deportiva.

Acciones personales

1. La práctica habitual del ejercicio físico moderado contribuye al mantenimiento de un buen estado de salud general.
2. El practicar deporte regularmente ayuda a prevenir el sobrepeso y evita el sedentarismo.
3. Es una herramienta básica contra los trastornos del sueño ayudando a descansar y a favorecer la relajación.
4. Control del estrés. La práctica de ejercicio físico moderado contribuye a la reducción del estrés.
5. La práctica de ejercicio físico moderado contribuye al control de peso debido a la disminución de grasa y a la regulación del organismo.

3. HIPERTENSIÓN ARTERIAL

Acciones de empresa

1. Fomentar el uso de las escaleras frente al uso del ascensor.
2. Favorecer acciones grupales de paseo
3. Facilitar el uso de la bicicleta como medio de desplazamiento instalando un parking de bicicletas.
4. Favorecer, dentro de los comedores de empresa o mediante acuerdos con restaurantes próximos, la elaboración de menús sanos y equilibrados.
5. Establecer campañas de control de la presión arterial en colaboración con el servicio médico de la empresa (ver las acciones propuestas en Hipertensión arterial).

Promoción de la salud en la pyme

6. Organizar talleres, dentro del horario laboral, que formen a los trabajadores en hábitos saludables, control de estrés, etc., (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional, estrés).

Acciones personales

1. Control regular de la presión arterial. Este control se debe procurar realizarlo siempre a la misma hora y en condiciones parecidas.
2. Practicar deporte. Realizar una rutina de ejercicio adecuada según la edad y que favorezca la buena circulación, una adecuada oxigenación y una eliminación de grasas.
3. Evitar los consumos de sustancias tóxicas como el tabaco y el alcohol ya que aceleran el ritmo cardíaco y favorecen la hipertensión.
4. Reducir el consumo de sal en las comidas, ya que favorece la retención de líquidos forzando al corazón a realizar un trabajo extra en su eliminación y favoreciendo la hipertensión.
5. Modificar hábitos alimenticios (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).
6. Mantener un peso corporal saludable. Este concepto está relacionado directamente con el Índice de Masa Corporal (IMC) que relaciona el peso de la persona con la estatura y cuya interpretación se relaciona a su vez con la edad y el sexo, indicando valores de referencia saludables.
7. Control del estrés. El estrés es una de las causas directas de hipertensión arterial por lo que es necesario el establecimiento de pautas para su control (ver las acciones propuestas en Estrés).
8. Tomar puntualmente las medicinas necesarias, en tiempo y forma, establecidas por el profesional de la salud.
9. Controlar los niveles de colesterol en sangre. Se debe tener en cuenta que el exceso de grasa influye en la elasticidad de los vasos sanguíneos favoreciendo que las contracciones del corazón se realicen con mayor fuerza (ver las acciones propuestas en Colesterol).

4. HIDRATACIÓN

Acciones de empresa

1. Asegurar un adecuado acceso de agua en los lugares de trabajo (fuentes, botellas, máquinas expendedoras).

2. Asegurar la presencia, en los menús de la empresa, de alimentos ricos en aguas (como fruta, verdura, sopas y otros alimentos con alto contenido de agua).

Acciones personales

1. Moderar el consumo de bebidas alcohólicas ya que acelera la pérdida de agua corporal.
2. Evitar las bebidas azucaradas con muchas calorías o tomarlas con moderación.
3. Beber bastante durante las comidas y entre ellas (se recomienda 2-2,5L de agua al día).
4. Para aprovechar el poder de rehidratación del agua, no se debe consumir a una temperatura inferior a 10 o 15 grados.
5. Evitar largos periodos de tiempo sin ingerir líquidos. No esperar a la sensación de sed para beber y tener una botella de agua o líquido a mano en el puesto de trabajo.
6. Aumentar la ingesta de líquidos en época de calor y antes, durante y después de trabajos físicamente exigentes.
7. Elegir las bebidas de acuerdo con el nivel exigencia de los trabajos (bebidas con sales minerales o electrolitos).

5. NUTRICIÓN

Acciones de empresa

1. Favorecer, dentro de los comedores de empresa o mediante acuerdos con restaurantes próximos, la elaboración de menús sanos y equilibrados.
2. Crear campañas de promoción de alimentos sanos distribuyéndolos entre los trabajadores.
3. Organizar talleres de cocina para enseñar a los trabajadores la elaboración más adecuada y equilibrada de los alimentos.
4. Establecer cartelería informativa y de promoción en la que se recojan los beneficios de la alimentación saludable, la pirámide nutricional, etc.
5. Incluir, dentro de las máquinas expendedoras, fruta, ensaladas, etc.

Promoción de la salud en la pyme

Acciones personales

1. Realizar los cambios gradualmente. Establecer hábitos saludables implica un cambio en el estilo de vida que se debería hacer gradualmente para facilitar la adaptación a las nuevas rutinas.
2. Basar la dieta en alimentos ricos en hidratos de carbono como el pan, el arroz, la pasta, etc. Más de la mitad de los alimentos deberían ser hidratos de carbono.
3. Comer alimentos variados. Elegir alimentos de manera equilibrada de manera que si se ha tomado a la hora de la comida pescado, elegir carne a la hora de la cena.
4. Comer raciones moderadas: reduzca, no elimine alimentos. Así se evitará eliminar la ingesta de alimentos importantes en la dieta.
5. Tomar muchas frutas y verduras. Aportan nutrientes protectores como las vitaminas, sales minerales y agua, necesarios para prevenir enfermedades malignas.
6. Comer regularmente. En una dieta saludable no es aconsejable saltarse comidas ya que puede producir respuestas negativas de nuestro organismo como un aumento de peso, problemas estomacales, etc.
7. Beber muchos líquidos. Es necesario tomar un mínimo de 1,5 litros de líquidos al día y esta cantidad se incrementa si hace calor o realizamos un trabajo físico.
8. Mantener un peso corporal saludable. Este concepto está relacionado directamente con el Índice de Masa Corporal (IMC) que relaciona el peso de la persona con la estatura y cuya interpretación se relaciona a su vez con la edad y el sexo, indicando valores de referencia saludables.
9. Practicar deporte. Es necesaria la realización de una actividad física moderada que ayude a quemar las calorías que sobran, favoreciendo el sistema circulatorio, el corazón y, en general, el bienestar de la persona.

6. DETECCIÓN PRECOZ DE PATOLOGÍAS

Acciones de empresa

1. Organizar campañas periódicas para recordar aquellas patologías más comunes que pueden sufrir los trabajadores de la empresa en relación a su sexo, actividad, edad, etc.
2. Organizar talleres en relación a la autoexploración de mamas, talleres de espalda, etc.

3. Favorecer la colaboración en campañas para la recaudación de fondos a través de actividades deportivas (ej. marchas, campeonatos deportivos, etc.)

Acciones personales

1. Estar pendiente a cualquier síntoma que nos pueda poner en alerta en relación a cambios físicos, cambios repentinos y no justificados de humor, etc.
2. Cumplir con los controles rutinarios establecidos, bien por las campañas públicas de salud o bien por las campañas que la empresa ponga en marcha, incluidos los reconocimientos médicos laborales que pueden ser fuente de detección temprana.
3. Concienciación de la importancia de la detección precoz a través de la difusión de las campañas puestas en marcha por el sistema público de salud o por campañas específicas puestas en marcha por la empresa y diseñadas junto con el servicio médico.

7. EL SUEÑO

Acciones de empresa

1. Impartir sesiones de técnicas de relajación entre los trabajadores.
2. Impartir sesiones formativas del sueño: beneficios, trastornos, etc.
3. Favorecer, dentro de los comedores de empresa o mediante acuerdos con restaurantes próximos, la elaboración de menús sanos y equilibrados.
4. Favorecer, dentro del horario de trabajo, la práctica de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo.

Acciones personales

1. Prestar atención a los hábitos alimenticios: alimentarte de manera saludable, evitar comidas pesadas abundas e indigestas por las noches, beber mucha agua, y mantener un peso adecuado.
2. Evitar el tabaco, el alcohol, la cafeína, teína.

3. Establecer una rutina de sueño fijando un horario determinado para acostarse y levantarse de la cama, evitando, en lo posible, las siestas.
4. Crear una atmósfera adecuada apagando la luz y el televisor antes de ir a dormir, vigilando que la temperatura ambiente sea adecuada y asegurando que la ropa de cama sea cómoda.
5. Practicar ejercicio de manera frecuente para mantener un cuerpo saludable (no es aconsejable la práctica de deporte poco tiempo antes de irse a la cama).
6. En el caso de trastornos de sueño como la apnea, sonambulismos o si bien si los mismos modifican el estado de salud física o mental de los trabajadores, orientar a los mismos a acudir a su médico para su valoración y tratamiento.

8. LUMBALGIA

Acciones de empresa

1. Establecer, dentro del horario laboral, talleres de pilates que favorezcan la musculatura de los trabajadores.
2. Realizar talleres de higiene postural.
3. Favorecer, dentro del horario de trabajo, la práctica de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo.

Acciones personales

1. Practicar deporte. Realizar una rutina de ejercicio adecuada según la edad y que favorezca la buena circulación, una adecuada oxigenación y una eliminación de grasas.
2. Evitar estar de pie o sentado durante períodos prolongados. En el caso de tener que permanecer de pie durante un periodo largo de tiempo es aconsejable alternar el descanso sobre una de las piernas de manera alterna para evitar la bipedestación. En el caso de permanecer sentado durante largos períodos de tiempo es aconsejable incorporarse y caminar como mucho cada dos horas para favorecer la circulación sanguínea.
3. Mantener una postura correcta, tanto de pie como sentado, manteniendo la espalda recta y, en el caso de estar sentados, que esta marque un ángulo de 90° con los muslos.

4. Procurar que, a la hora de dormir, el colchón disponga de las condiciones de firmeza a adecuadas para procurar un descanso confortable y reparador.
5. Establecer una tabla de ejercicio posturales que se puedan desarrollar tanto en casa como en el trabajo y que permitan el estiramiento y relajación de la espalda.
6. En el caso de tener que llevar objetos seguir las indicaciones establecidas.
7. Mantener un peso corporal saludable. Este concepto está relacionado directamente con el Índice de Masa Corporal (IMC) que relaciona el peso de la persona con la estatura y cuya interpretación se relaciona a su vez con la edad y el sexo, indicando valores de referencia saludables.

9. SEGURIDAD VIAL

En relación a cuatro vertientes:

Peatón

- ▶ Observar las normas generales de circulación de peatones por la vía pública.
- ▶ Prestar especial atención al uso de dispositivos móviles.

Conductor

- ▶ Asegurar que se encuentra en condiciones adecuadas tanto físicas como psíquicas para conducir.
- ▶ Asegurar que se disponen de las habilidades y conocimientos necesarios para el manejo de cada tipo de vehículo a emplear.
- ▶ Estar concienciado y motivado para respetar la normativa de tráfico.
- ▶ Llevar y/o usar los medios de protección obligatorios (casco, reflectantes, etc.)
- ▶ No realizar el uso de dispositivos móviles o navegadores.

Vehículo (coche, moto, bicicleta)

- ▶ Realizar un mantenimiento preventivo y correctivo adecuado del vehículo con los siguientes objetivos:
- ▶ Asegurar que los elementos de seguridad activa del vehículo son los adecuados y funcionan correctamente (lo sistemas de dirección, la suspensión, los frenos, etc.)
- ▶ Asegurar que los elementos de seguridad pasiva del vehículo se encuentran en buen estado y se usan con arreglo a las normas establecidas (cinturón de seguridad, buen estado de la carrocería, etc.)

Empresa

- ▶ Establecimiento de Planes de formación en Seguridad Vial que doten a los trabajadores de las habilidades necesarias para la resolución de situaciones imprevistas así como que refresquen las normas de circulación vigentes.
- ▶ Establecimiento de Planes de Movilidad que aporten la información necesaria para la mejora de los desplazamientos de los trabajadores por motivos de trabajo.

10. PROTECCIÓN FRENTE AL SOL EN EL ENTORNO LABORAL

Acciones de empresa

1. Facilitar a los trabajadores crema protectora.
2. Valorar la posibilidad de instalar fuentes de agua en puntos variados de las instalaciones.
3. Realizar talleres relacionados con:
 - a. Efectos de la exposición al sol y buenas prácticas para prevenirlos.
 - b. ¿Qué son los rayos UVA/UVB?
 - c. Identificación del nivel de fotoprotección de nuestra piel, para conocer el filtro de la crema solar a utilizar. Diferencia entre fotoprotectores y utilización correcta de los mismos.
 - d. ¿Qué son los medicamentos fotosensibilizantes?, su uso y eficacia.
 - e. Etc.
4. Campañas de control y revisiones de lunares y manchas en la piel.

Acciones personales

1. Evitar el sol de mediodía (entre las 12 h y las 16 h): debido a la especial intensidad de los rayos UVA en esa franja horaria.
2. Elegir el factor de protección solar adecuado: se debe tener en cuenta el tipo de piel a la hora de elegir el factor solar a aplicar.
3. Usar suficiente protector solar: tanto en cantidad como de manera periódica ya que puede eliminarse con el roce de la ropa, el sudor, etc.
4. Protegerse con antelación: debe aplicarse la crema protectora con un tiempo de antelación estimado de 20-30 minutos, ya que la actuación no es inmediata.
5. Hidratación adecuada (ver las acciones propuestas en Hidratación).
6. La ropa como protección: el uso de pantalones largos y camisas de manga larga ofrecen una protección eficaz contra los componentes de la luz solar.
7. Las gafas de sol: no debe olvidarse que los ojos también necesitan protección contra la radiación solar por lo que es importante el uso de gafas de sol homologadas.

11. INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional es una habilidad que se trabaja mediante el establecimiento de un plan de acción que desarrolle los hábitos destacados en este ámbito por lo que su identificación y desarrollo puede trabajarse, tanto a nivel de **empresa** como a nivel **personal**, a través de talleres que ayuden al trabajador en los siguientes campos:

1. Reconocer los sentimientos propios y los de los demás.
2. Expresar correctamente las emociones y pensamientos.
3. Ser fuerte y no se ofenderse con facilidad. Trabajar la autoconfianza.
4. Reconocer cuando se cometen equivocaciones y rectificar.
5. No buscar la perfección.
6. Cuidarse y saber lo importante que es la salud.
7. Ver el lado positivo de las situaciones.

Promoción de la salud en la pyme

8. Rodearse de gente alegre y con buenas vibraciones.
9. Defender la asertividad. Saber decir NO.
10. Apreciar y valorar lo que ya tienen.
11. Saber pasar página y no anclarse al pasado.
12. Conocer sus debilidades y sus fortalezas y mejorar continuamente.
13. No les asusta el cambio.
14. Ser proactivos, no reactivos.
15. Ser dueños de su tiempo y decidir en qué emplear sus energías.
16. Saber autogenerarse momentos de felicidad.

12. ESTRES

Acciones de empresa

1. Favorecer la organización estableciendo las tareas que se han de realizar y organizarlas por importancia de manera que puedan ser abordadas por prioridades.
2. Fomentar el trabajo en equipo ya que, compartir resolución de las tareas, genera tranquilidad y enriquece el trabajo.
3. Realizar talleres de control de estrés.
4. Realizar talleres de yoga que ayuden a la relajación.
5. Facilitar la práctica de actividades deportivas (ver las acciones propuestas en Ejercicio Físico)
6. Realizar campañas informativas para la identificación de síntomas.
7. Favorecer unos hábitos alimenticios equilibrados (ver las propuestas para Intervención Nutricional)

Acciones personales

1. Dormir lo suficiente. Es necesario dormir cada noche de 6 a 8 horas, en caso contrario ver las acciones propuestas en Trastornos del Sueño.

2. Suprimir los malos hábitos. En ocasiones en las que el estrés se convierte en crónico esto puede dar lugar al establecimiento de malos hábitos relacionados directamente con la adicción al tabaco, alcohol o drogas (ver las propuestas para la Disminución de consumos de Tabaco, Alcohol y Drogas).
3. Asumir que hay cosas que no se pueden cambiar. Se debe aprender a adaptarse a las circunstancias, admitir los cambios de rumbo y aprender a ver el lado positivo de cada situación.
4. Aprender técnicas de relajación mediante la respiración.
5. Tener buenos hábitos alimenticios. La alimentación es fuente de equilibrio físico y mental (ver las propuestas para Intervención Nutricional)
6. Practicar deporte. Es necesaria la realización de una actividad física moderada que ayude a quemar las calorías que nos sobran, favoreciendo el sistema circulatorio, el corazón y, en general, el bienestar de la persona.
7. Contar con un profesional de la salud. En aquellos casos en los que el estrés se agrava de manera que produzca, entre otros, dolores de cabeza, falta de sueño persistente, dolor de cuello y de espalda, consulte con un profesional de la salud ya que el estrés puede establecerse como afección crónica.

13. NIVELES DE COLESTEROL EN SANGRE

Acciones de empresa

1. Favorecer, dentro de los comedores de empresa o mediante acuerdos con restaurantes próximos, la elaboración de menús sanos y equilibrados (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).
2. Crear campañas de información en relación a ¿qué es el colesterol? y qué pautas se deben seguir para su control.
3. Organizar talleres de cocina para enseñar a los trabajadores la elaboración más adecuada y equilibrada de los alimentos.
4. Incluir, dentro de las máquinas expendedoras, fruta, ensaladas, etc.
5. Favorecer la reducción de hábitos no saludables (ver las acciones propuestas en Disminución de consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas).
6. Facilitar la práctica de actividades deportivas (ver las acciones propuestas en Ejercicio Físico).

Acciones personales

1. Mejorar los hábitos alimenticios (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).
2. Mantenga un peso corporal saludable. Este concepto está relacionado directamente con el Índice de Masa Corporal (IMC) que relaciona el peso de la persona con la estatura y cuya interpretación se relaciona a su vez con la edad y el sexo, indicando valores de referencia saludables.
3. Practicar deporte. Es necesaria la realización de una actividad física moderada que ayude a quemar las calorías que nos sobran, favoreciendo el sistema circulatorio, el corazón y, en general, el bienestar de la persona (ver las acciones propuestas en Ejercicio Físico).
4. Evita fumar. Por regla general, las personas fumadoras presentan unos niveles de colesterol más alto que las personas no fumadoras (ver las acciones propuestas en Disminución de consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas).

14. OBESIDAD

Acciones de empresa

1. Favorecer, dentro de los comedores de empresa o mediante acuerdos con restaurantes próximos, la elaboración de menús sanos y equilibrados (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).
2. Organizar talleres para:
 - a. Dar a conocer ¿qué es la obesidad?, así como la relación con posibles enfermedades
 - b. Establecer hábitos saludables.
 - c. Enseñar a realizar la compra de manera saludable.
 - d. Etc.
3. Eliminar de las máquinas expendedoras de la empresa aquellos productos clasificados como no saludables y sustituirlos por frutas, ensaladas, etc.

Acciones personales

1. Hidratarse: tomar por un mínimo de 2 litros de agua al día (ver las acciones propuestas en Hidratación).
2. Establecer hábitos alimenticios saludables (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).
3. Practicar deporte. Es necesaria la realización de una actividad física moderada que ayude a quemar las calorías que nos sobran, favoreciendo el sistema circulatorio, el corazón y, en general, el bienestar de la persona (ver las acciones propuestas en Ejercicio Físico).
4. Consultar con un especialista

15. CEFALEAS

Acciones de empresa

1. Favorecer, dentro de los comedores de empresa o mediante acuerdos con restaurantes próximos, la elaboración de menús sanos y equilibrados (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).
2. Favorecer la reducción de hábitos no saludables (ver las acciones propuestas en Disminución de consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas).
3. Organizar talleres para:
 - a. Dar a conocer ¿qué son las cefaleas?, así como las pautas a seguir para su control.
 - b. Establecer hábitos saludables.
 - c. Yoga, Pilates.
 - d. Etc.
4. Facilitar la práctica de actividades deportivas (ver las acciones propuestas en Ejercicio Físico).

Promoción de la salud en la pyme

Acciones personales

1. Vida ordenada. Es aconsejable establecer un ritmo de vida ordenado cumpliendo con horarios en relación a las horas de las comidas y en el respeto de las horas de sueño.
2. Practicar deporte. Es necesaria la realización de una actividad física moderada que ayude a quemar las calorías que nos sobran, favoreciendo el sistema circulatorio, el corazón y, en general, el bienestar de la persona.
3. Hábitos alimenticios saludables. Modificar hábitos alimenticios para conseguir un equilibrio adecuado en la ingesta de alimentos (ver las acciones propuestas en Intervención Nutricional).
4. Consumo de alcohol. Se relaciona directamente la aparición de cefalea en aquellas personas que han ingerido dosis de alcohol que producen una intoxicación (ver las acciones propuestas en Disminución del consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas).
5. Dejar de fumar. Aunque no se ha podido establecer una relación estricta entre el hábito de fumar y la cefalea, sí parece confirmarse su capacidad desencadenante de crisis por lo que aconsejable el establecer medios para reducir el consumo de tabaco (ver las acciones propuestas en Disminución del consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas).
6. Controlar la cafeína. El consumo elevado de cafeína puede influir a la hora de ser más propenso a sufrir cefaleas por lo que es aconsejable establecer un consumo moderado de esta sustancia.
7. Controlar el uso de medicamentos. Los analgésicos alivian el dolor de cabeza pero pueden generar un efecto rebote y desencadenar nuevas cefaleas cuando no se toman por lo que ante la necesidad de su uso continuado es aconsejable consultar con un profesional de la salud.
8. Realizar un registro de las crisis con el objeto de informar adecuadamente al profesional de la salud.

CAPÍTULO 5 - ANEXO

Recetario de buenas prácticas



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

El consumo de sustancias (drogas) legales (por ejemplo tabaco, alcohol, ciertos medicamentos) o ilegales (como cannabis, cocaína) en el ámbito laboral presenta un claro problema, para la empresa ya que puede influir directamente en el desempeño del trabajo y para el trabajador , ya que puede generar, directa o indirectamente accidentes de trabajo tanto de las personas que consumen como de sus compañeros.

Abordar estrategias para prevenir o disminuir la prevalencia del consumo de dichas sustancias en el seno de la empresa es una labor tan difícil como valiente, ya que si bien es cierto que los perjuicios de su consumo son claros, las reticencias y dificultades de la implantación de acciones específicas están ahí , ya que los trabajadores suelen considerarlo propio de su esfera personal.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Disminuir la prevalencia del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias mejorando la salud de los trabajadores.
- ▶ Prevenir el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias en la empresa.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer la percepción de los trabajadores sobre los riesgos que conlleva el consumo de estas sustancias.
- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a sus perjuicios.
- ▶ Favorecer el apoyo especializado a los trabajadores consumidores de sustancias que pueden generar adicción para ayudarlos en los procesos de abandono.

Promoción de la salud en la pyme

- Disminuir la accidentalidad con posibles orígenes directos o indirectos del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias.

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

- Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre las consecuencias del consumo en todos los ámbitos (personal, familiar, social, laboral y legal), haciendo hincapié en los perjuicios que su consumo conlleva. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - Talleres formativos de corta duración.
 - Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - Colocar cartelería por la empresa.
 - Charlas promocionando los beneficios de la inclusión en programas específicos para abandonar los hábitos.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre el consumo de drogas (legales e ilegales): tabaco, alcohol y otras sustancias por parte de los trabajadores. Esto se podrá hacer mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de promoción de la salud entre los trabajadores y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre las estadísticas de los resultados de los reconocimientos médicos. Los objetivos de la acción serán conocer la prevalencia del consumo, la percepción de los trabajadores sobre el consumo así como los principales motivos que favorecen el consumo.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de apoyo para la deshabituación	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos tipos de medidas:
- Asistencia y apoyo: acciones de atención, tratamiento y apoyo personalizado y confidencial, a los trabajadores que se quieran adherir (como programas de desintoxicación, apoyo psicológico telefónico, etc.).
 - Creación de entornos saludables: control de aquellos factores laborales que pueden favorecer el consumo y promoción de aquellos factores protectores que facilitan hábitos saludables como, por ejemplo, la no venta de alcohol en los comedores de empresa o la no disposición de máquinas expendedoras de tabaco .

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de seguimiento y medición	Medio	2 meses	Bajo-Medio

Promoción de la salud en la pyme

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico a través de encuestas periódicas para analizar la prevalencia y conocimiento de los trabajadores y a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre las estadísticas de los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Reducción del absentismo.	Mediante la tasa de absentismo: por ejemplo el descenso de bajas laborales por patologías directamente relacionadas con el consumo de tabaco y el tabaquismo pasivo.
Reducción de la siniestralidad.	Mediante las estadísticas de siniestralidad.
Disminución del consumo.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno.
Aumento de la concienciación.	Mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos al programa anualmente.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

El ejercicio físico es una parte fundamental e importante de cualquier estilo de vida saludable, ya que su práctica va a provocar una serie de beneficios directos tanto físicos como biológicos, tales como:

- ▶ Ayuda a reducir el estrés y la ansiedad y a mejorar la calidad del sueño.
- ▶ Reduce el nivel de depresión.
- ▶ Reduce el riesgo de enfermedades cardíacas, hipertensión, osteoporosis, diabetes y obesidad.
- ▶ Ayuda a acelerar el metabolismo.
- ▶ Mejora la flexibilidad y la movilidad de las articulaciones, disminuyendo la posibilidad de sufrir caídas y accidentes.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Fomentar la práctica sistemática de ejercicio físico entre los trabajadores.
- ▶ Modificar, en su caso, los hábitos de sedentarismo en los trabajadores.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer la percepción de los trabajadores sobre los beneficios de la práctica de ejercicio físico.
- ▶ Concienciar a los trabajadores sobre la importancia de la relación de la actividad física y sus beneficios.
- ▶ Favorecer la práctica de sistemática del ejercicio físico por parte de los trabajadores.

Promoción de la salud en la pyme

- Disminuir la posible accidentalidad con posibles orígenes directos o indirectos en un mal tono físico de los trabajadores.

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Campañas de formación e información sobre los beneficios para la salud de la práctica periódica de ejercicio físico. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de la práctica periódica de ejercicio físico.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Recopilar datos específicos sobre los hábitos de los trabajadores en relación a la práctica periódica de ejercicio físico y preferencias de las actividades que les gustarían realizar, así como de otros datos directamente relacionados con la no realización de ejercicio o su baja práctica (peso, tensión arterial, consumo de tabaco, etc.). Esto se podrá hacer mediante la elaboración y

distribución de encuestas anónimas de promoción de la salud entre los trabajadores y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre las estadísticas de los resultados de los reconocimientos médicos. El objetivo de la acción será conocer el porcentaje de trabajadores que practican deporte de manera periódica, datos de salud para facilitar la posterior toma de decisiones sobre las mejores opciones de deporte, gustos, posibilidades, etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de apoyo a la práctica	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos medidas principalmente:

- a. Apoyo para la práctica en el entorno laboral: como la habilitación en los centros de trabajo de áreas específicas para la práctica del deporte, prácticas en el horario de trabajo de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo, flexibilidad horaria para adaptar la jornada laboral con la práctica deportiva talleres de educación postural , cursospre y post parto, etc.
- b. Apoyo para la práctica fuera del entorno laboral: como el establecimiento de convenios con centros deportivos para favorecer la incorporación de sus trabajadores a los programas de ejercicio, celebración de eventos deportivos por parte de la empresa con la participación de los trabajadores, participación en ligas «inter-empresas» (futbol, pádel, etc.).

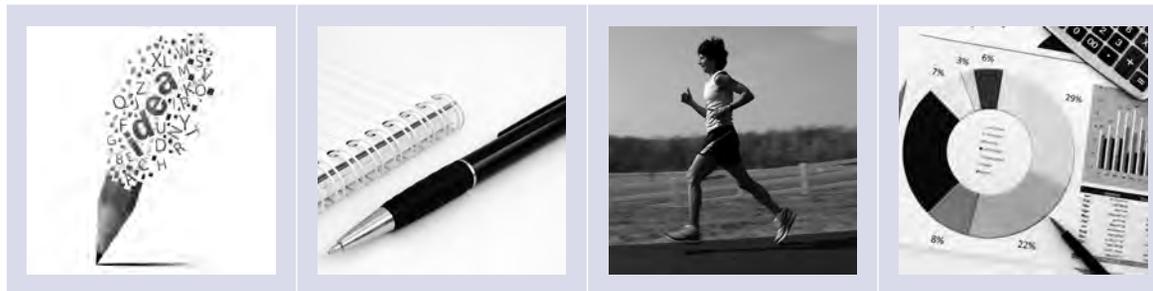
	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de seguimiento y medición	Medio	2 meses	Bajo-Medio

Promoción de la salud en la pyme

- Se debe llevar a cabo un seguimiento a través de encuestas periódicas con el objeto de analizar la variación en la población trabajadora que practica deporte, y a través de los datos que el servicio médico proporciona a la con el objeto de analizar los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Aumento de la productividad de la empresa .	Mediantes indicadores de calidad (tasa de defectuosos, tiempos, tasa de errores, etc.).
Mejoras de la calidad de los productos y/o servicios.	Mediante resultados de encuestas a clientes.
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Disminución del sedentarismo.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno.
Aumento de la concienciación.	Mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos al programa anualmente.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

La presión arterial es la medición de la fuerza ejercida de la sangre contra las paredes de las arterias, a medida que el corazón bombea sangre al cuerpo. El término hipertensión se usa para indicar que la presión arterial es alta.

Existen varios factores que pueden afectar a la presión arterial como:

- ▶ El estrés o la ansiedad.
- ▶ El consumo elevado de sal.
- ▶ El sobrepeso o la obesidad.
- ▶ El tabaco.
- ▶ El exceso de consumo de alcohol.
- ▶ Etc.

En la actualidad, y según datos de la sociedad Española de Hipertensión-Liga Española para la Lucha contra la Hipertensión arterial (Seh-Lelha), en España existen más de 14 millones de personas con hipertensión siendo las enfermedades cardiovasculares la primera causa de mortalidad, el abordaje del control de esta afección es necesario desde cualquier esfera.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Prevenir la subida de tensión arterial con la edad y prevenir los niveles generales que podrían afectar a la morbilidad y mortalidad, no sólo en aquellos trabajadores que tienen una enfermedad declarada.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre los hábitos de los trabajadores en relación a la práctica periódica de ejercicio físico, alimentación, consumo de alcohol, consumo de tabaco, etc. Esto se podrá hacer mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de promoción de la salud entre los trabajadores y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre las estadísticas de los resultados de los reconocimientos médicos. Los objetivos de acción serán conocer el porcentaje de trabajadores que sufren hipertensión arterial y el porcentaje de trabajadores en riesgo de padecerla, datos de salud que permitan la posterior toma de decisiones sobre las mejores opciones de deporte, alimentación, gestión de adicciones, etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de medidas específicas en cada una de las variables que pueden afectar directamente a los niveles de tensión arterial para crear un programa conjunto de actuación: ejercicio físico (establecimiento de convenios con centros deportivos para favorecer la incorporación de sus trabajadores a los programas de ejercicio, habilitación en los centros de trabajo de áreas específicas para la práctica del deporte, prácticas en el horario de trabajo de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo como puede ser el fomento del uso de escaleras o el acudir al baño más alejado del puesto de trabajo), alimentación (guías alimentarias, menús específicos en los comedores de empresa elaborados por un profesional en relación, por ejemplo, a que su contenido en grasas sea bajo o controlado el uso de la sal en su elaboración), tabaco (acciones de atención, tratamiento y apoyo personalizado y confidencial para los trabajadores que quieran abandonar el tabaco), control de estrés (a través de talleres para su detección y control, talleres de técnicas de relajación, etc.).

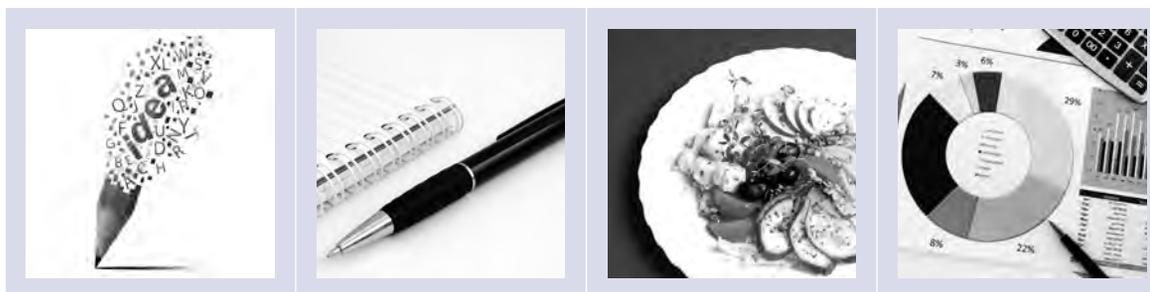
Promoción de la salud en la pyme

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

- Se debe llevar a cabo un seguimiento a través de encuestas periódicas para analizar la variación en la población trabajadora que sufre hipertensión arterial y a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre las estadísticas de los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Disminución de la carga de la enfermedad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	
Adquisición de buenos hábitos saludables.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno Mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos al programa anualmente.
Aumento de la concienciación.	



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

Es un hecho que en el organismo humano dos tercios del peso lo constituye agua y que es un bien imprescindible para la vida y el buen funcionamiento del organismo (interviene en los procesos de digestión, absorción y eliminación de desechos metabólicos no digeribles entre otros), pudiendo su falta estar relacionada con problemas variados como dolores de espalda, de cabeza y articulaciones, interferir en el proceso digestivo, aumentar la probabilidad de infecciones y reacciones alérgicas, o sufrir deshidrataciones agudas con la aparición de los posibles síntomas que lleva aparejados, como vértigo, taquicardia, debilidad, etc. o el temido colapso cardiaco.

Cualquier actividad, por muy ligera que sea, va a producir un incremento del calor corporal, que va a provocar en el organismo la inducción de los mecanismos de pérdida de agua y sales minerales para su control. Esta pérdida de calor y agua, estará directamente relacionada con la intensidad de la actividad, por ello, y teniendo en cuenta que el organismo se encuentra preparado para poder resistir una deshidratación de hasta un 10% en el contenido del agua (cantidad a partir de la cual, la deshidratación se vuelve peligrosa) se deberá prestar especial atención a un adecuado consumo de agua en el ámbito laboral, sobre todo en aquellos entornos con condiciones de trabajo físicamente exigentes.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Fomentar una correcta hidratación en ámbito laboral.
- ▶ Modificar, en su caso, los hábitos de ingesta de líquidos.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer la percepción de los trabajadores sobre los riesgos que conlleva la deshidratación.

Promoción de la salud en la pyme

- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a sus perjuicios.
- ▶ Contribuir a la disminución de la accidentalidad-absentismo con posibles orígenes directos o indirectos en una deficiente hidratación.

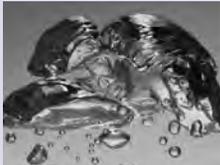
PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/ formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre las consecuencias de una deficiente hidratación en todos los ámbitos (personal y laboral). Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de una adecuada hidratación.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre los hábitos de hidratación de los trabajadores (tipo de líquidos, cantidad, frecuencia.). Esto se podrá hacer mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de promoción de la salud entre los trabajadores y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos, previa solicitud de su inclusión en el estudio ya que no suele formar parte de las memorias normalmente entregadas. El objetivo de la acción será conocer los hábitos de hidratación de los trabajadores, para permitir la posterior toma de decisiones sobre las mejores acciones a implantar en relación al tipo de puesto de trabajo que desempeñan (actividad física, sedentarismo, etc.).

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Bajo-Medio	8 meses	Bajo-Medio

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de las medidas que principalmente irán focalizadas a la educación de los trabajadores (especialmente a aquellos que trabajan en ambientes calurosos) a comprender los riesgos de la deshidratación y a identificar cuándo ésta ocurre y a fomentar la ingesta adecuada de líquidos haciendo hincapié en la importancia de una dieta equilibrada que incluya alimentos ricos en agua (frutas y verduras). Asimismo, se debería analizar la adecuación de la implantación de medidas técnicas que aseguren una adecuada provisión de agua: botellas, fuentes de agua, máquinas expendedoras, según sea el caso, en los lugares de trabajo (especialmente en ambientes calurosos o en los que se desarrollen actividades que requieran una gran demanda energética).

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

Promoción de la salud en la pyme

- Se debe llevar a cabo un seguimiento a través de encuestas periódicas para analizar la variación en los hábitos de hidratación entre los trabajadores a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Aumento de la productividad de la empresa por mejoras en la concentración y el rendimiento cognitivo.	Mediante indicadores de calidad (tasa de productos defectuosos, tiempos, tasa de errores, etc.).
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Mejoras en la calidad de la hidratación de los trabajadores.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno. Mediante el control del consumo de agua de las fuentes / máquinas expendedoras instaladas en la empresa.
Aumento de la concienciación.	Mediante resultado de las encuestas y mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos al programa anualmente.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

Nutrición es el proceso biológico a partir del cual el organismo asimila los alimentos y los líquidos necesarios para el crecimiento, el funcionamiento y mantenimiento de las funciones vitales. La mejor nutrición será aquella que cubra los requerimientos de energía necesarios para el desarrollo del día a día.

Para mantener controlada la nutrición es aconsejable seguir la «pirámide nutricional» que recoge aquellos alimentos esenciales que nuestro organismo necesita consumir para mantenerse saludable.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Conseguir el establecimiento del hábito de una dieta saludable en los trabajadores.

Objetivos secundarios:

- ▶ Capacitar a los trabajadores en materia nutricional.
- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a sus beneficios.
- ▶ Disminuir la posible aparición de enfermedades con posibles orígenes directos o indirectos en la calidad de la alimentación de los trabajadores.

Promoción de la salud en la pyme

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/ formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre los beneficios del establecimiento de prácticas nutricionales sanas y equilibradas. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de la práctica de hábitos saludables de alimentación.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre los hábitos de los trabajadores en relación a la ingesta de alimentos. Esto se podrá hacer mediante la elaboración y distribución de encuestas de frecuencia de consumo alimentario o mediante la elaboración de diarios de ingesta de los trabajadores que se podrán facilitar al servicio médico de la empresa para que, mediante el análisis de los datos, elabore un dossier de conclusiones y formule el problema nutricional que afecta al grupo estudiado así como las posibles soluciones.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos medidas principalmente:

- a. Apoyo en el entorno laboral: diseño de un plan de actuación factible adaptado al grupo poblacional a través de: guías alimentarias, medidas de marketing sanitario nutricional para promocionar aquellos alimentos que resultan saludables consumir, se deberá prestar especial atención a los grupos de riesgo nutricional, charlas sobre etiquetado de los alimentos o etiquetado nutricional.
- b. Apoyo fuera del entorno laboral: como el establecimiento de convenios con centros especialistas en nutrición que favorezcan el acceso a programas de educación nutricional, celebración de eventos culinarios por parte de la empresa con la participación de los trabajadores, etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento a través de encuestas periódicas para analizar la variación del estado de salud en la población trabajadora y a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

Promoción de la salud en la pyme

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Disminución de la carga de la enfermedad: Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante el control del consumo de los productos denominados saludables de las máquinas expendedoras.
Adquisición de buenos hábitos alimenticios.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno.
Aumento de la concienciación.	Mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos al programa anualmente.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

La mayoría de las enfermedades producen síntomas y signos en su inicio que hacen necesario consultar al médico quien realizará el diagnóstico y el tratamiento, sin embargo, en ocasiones no se identifican bien estas alteraciones que se producen en el cuerpo y no se realiza la consulta en el primer momento sino cuando la enfermedad está más avanzada.

Los servicios de salud realizan campañas para dar a conocer estos síntomas, como por ejemplo la detección del cáncer de mama, cáncer prostático, cáncer del aparato digestivo, etc. con el objetivo de concienciar a la población para acudir a los servicios de salud.

Realizar esta estrategia de difusión y formación en el ámbito de la empresa permitirá ser más efectivos, ya que se personaliza más la campaña y los trabajadores serán más receptivos con estos temas.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Dar a conocer los signos y síntomas más relevantes para la detección precoz de enfermedades graves.
- ▶ Concienciar a los trabajadores sobre la necesidad de acudir a un especialista en el caso de presencia de síntomas que puedan ser debidos a una enfermedad.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer la percepción de los trabajadores sobre la necesidad de acudir a un especialista en caso de sintomatologías concretas.
- ▶ Contribuir a la disminución de la accidentalidad-absentismo con posibles orígenes directos o indirectos en patologías de origen laboral o no laboral.

Promoción de la salud en la pyme

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre los beneficios de acudir a un especialista ante determinados síntomas de salud (tanto a nivel personal como laboral), haciendo hincapié en los perjuicios que podría ocasionar un diagnóstico tardío. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración para ayudar a diferenciar patologías específicas de las mujeres y hombres.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de la detección precoz de enfermedades en la evolución de las mismas.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos en relación a la prevalencia de enfermedades, tanto a nivel de la población trabajadora, como sectorial y de la comunidad en la que opera así como datos sobre inquietudes o deseos de información de los trabajadores en relación a determinadas enfermedades. Esto se podrá hacer mediante encuestas anónimas a los trabajadores, mediante

la consulta de documentación específica (estadísticas INE, bibliografía como Informe Estado de Salud de la Población de la Comunidad de Madrid, indicadores de salud por año, Evolución de los indicadores del estado de salud en España y su magnitud en el contexto de la Unión Europea del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, etc.) y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos y su análisis epidemiológico comparándolo con datos poblacionales y sectoriales. El objetivo de la acción será conocer donde se concentra la mayor carga de enfermedad así como las necesidades de conocimiento de los trabajadores para facilitar la posterior toma de decisiones.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se elaborará un dossier en el que se establezcan 10 síntomas y signos descritos en detalle para cada programa (hombres y mujeres) con el objetivo de la identificación fácil de las patologías elegidas y que no se produzcan falsos positivos que puedan generar preocupaciones innecesarias. Es recomendable habilitar la posibilidad de consultas al servicio médico por parte de los trabajadores, garantizando la confidencialidad, para solventar cualquier duda que pudiera surgir.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico de los datos de absentismo por contingencias comunes y la información que el servicio médico del servicio de prevención proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

Promoción de la salud en la pyme

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Reducción del absentismo.	Mediante la tasa de absentismo.
Reducción de la siniestralidad.	Mediante las estadísticas de siniestralidad.
Aumento de la concienciación sobre la necesidad de la detección precoz de enfermedades.	Mediante de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno. Mediante el porcentaje de trabajadores que consulta al servicio médico.
Disminución de la prevalencia de problemas de salud relacionados con las enfermedades incluidas en el programa.	Mediante de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno y la tasa de absentismo.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

A diferencia de lo que a priori pueda parecer, se entiende por trastornos del sueño a los problemas de origen variado relacionados con «el dormir», incluyendo desde dificultades para conciliar el sueño o permanecer dormido, a quedarse dormido en momentos inapropiados, dormir demasiado y conductas anormales durante el sueño (como insomnio, apnea, terrores nocturnos, pesadillas, sonambulismo, etc.).

En sí, dichos trastornos no suelen constituir una patología grave para las personas que lo sufren, sin embargo, tanto de forma directa como indirecta, pueden tener implicaciones tanto en la vida personal como laboral de las personas, provocando agotamiento físico, influyendo en el rendimiento en el trabajo, favoreciendo que los trabajadores se queden dormidos en su jornada laboral, provocando dificultades para concentrarse, etc., por lo que asegurar una adecuada «gestión del sueño» incidirá positivamente, tanto en la seguridad y salud de los trabajadores como en el desempeño de la empresa.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Mejorar la calidad del sueño de los trabajadores de la empresa.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer la percepción de los trabajadores sobre los riesgos que conllevan los trastornos del sueño.
- ▶ Capacitar a los trabajadores en el tratamiento y control de todos los factores implicados en los trastornos del sueño (ingesta de alcohol, estimulantes, sedentarismo, obesidad, etc.).

Promoción de la salud en la pyme

- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a los perjuicios de la falta de un sueño reparador.
- ▶ Contribuir a la disminución de la accidentalidad-absentismo con posibles orígenes directos o indirectos en los trastornos del sueño.

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre las consecuencias de los trastornos de sueño en todos los ámbitos (personal, familiar, social, laboral). Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de un sueño reparador.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre los hábitos y calidad del sueño de los trabajadores (cuantas horas duerme en el día, calidad del sueño, hora de acostarse, turnos de trabajo, etc.). Esto se podrá hacer mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de promoción de la salud entre los trabajadores y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos, previa solicitud de su inclusión en el estudio ya que no suele formar parte de las memorias normalmente entregadas. Los objetivos de la acción serán conocer la calidad del sueño de los trabajadores así como los posibles problemas que pudieran presentarse para permitir la posterior toma de decisiones sobre las mejores acciones a implantar.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de las medidas que principalmente irán focalizadas al conocimiento para la puesta en práctica de técnicas generales o actuaciones concretas para cada caso, incidiendo en que las medidas físicas y conductuales suelen ser más efectivas a largo plazo que las farmacológicas, por lo que es recomendable acudir a ellas como primera opción antes que el consumo de fármacos por el elevado riesgo de dependencia que pueden crear. Asimismo, la práctica de técnicas de relajación (yoga, taichí, etc.) o talleres de técnicas para mejorar calidad de sueño que pueden ser de gran ayuda para el control de los trastornos del sueño.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

Promoción de la salud en la pyme

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico a través de encuestas periódicas para analizar la variación en la calidad del sueño de los trabajadores y los trastornos asociados a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Aumento de la productividad de la empresa .	Mediante indicadores de calidad (tasa de productos defectuosos, tiempos, tasa de errores, etc.).
Mejoras de la calidad de los productos y/o servicios.	Mediante resultados de encuestas a clientes.
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Mejoras en la calidad del sueño de los trabajadores.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

El dolor lumbar , conocido como lumbago o lumbalgia, es un término que indica el dolor de espalda baja asociado con la contractura de la musculatura extensora de la espalda. Representa el 11% de las bajas laborales lo que produce un absentismo alto de 62 días de media y el 10 % de todas las consultas que atienden los servicios de traumatología y cirugía ortopédica y con cifras de prevalencia similares en asistencia primaria en los servicios de salud.

Los servicios de prevención de riesgos laborales elaboran recomendaciones y cursos específicos en la manipulación de cargas, posiciones forzadas y en la adopción de hábitos saludables.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Disminuir las patologías de columna.

Objetivos secundarios:

- ▶ Educar en el cuidado de la espalda.
- ▶ Conocer la prevalencia de problemas de patología vertebral entre la población trabajadora con origen laboral y no laboral.
- ▶ Contribuir a la disminución de la posible accidentalidad-absentismo con posibles orígenes directos o indirectos en patologías de columna de origen laboral o no laboral.

Promoción de la salud en la pyme

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre los beneficios del cuidado de la espalda en todos los ámbitos haciendo hincapié en los perjuicios personales que podría ocasionar el no cumplimiento de unas reglas básicas. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración para ayudar a la puesta en marcha de acciones y movimientos relacionados con el cuidado de la espalda.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de la inclusión en programas específicos de cuidado de la espalda.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos en relación a los episodios de lumbalgia, tanto a nivel de la población trabajadora como sectorial. Esto se podrá hacer mediante encuestas anónimas a los trabajadores, mediante la consulta de documentación específica (estadísticas INE, bibliografía como Informe Estado de Salud de la Población de la Comunidad de Madrid, Indicadores de Salud

por año. Evolución de los indicadores del estado de salud en España y su magnitud en el contexto de la Unión Europea del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, etc.) y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos y su análisis epidemiológico comparándolo con datos poblacionales y sectoriales. El objetivo de la acción será conocer el grado de afección por la población trabajadora de episodios de lumbalgia para facilitar la posterior toma de decisiones.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos medidas:

- a. Formación: acciones de formación a través de profesionales especializados en cuidado de espalda.
- b. Creación de entornos saludables: favoreciendo que aquellos elementos o materiales con los que los trabajadores deben interactuar directamente no superen los límites de peso establecidos para un adecuado uso.
- c. Talleres de fisioterapia: que establezcan programas de cuidado y tratamiento a través de profesionales especializados (fisioterapeutas, quiroprácticos, etc).

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico de los datos de bajas por lumbalgias y , la información que el servicio médico del servicio de prevención proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

Promoción de la salud en la pyme

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Disminución de la carga de la enfermedad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	
Adquisición de buenos hábitos saludables.	Mediante de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno.
Adquisición de buenos hábitos saludables.	Mediante el porcentaje de trabajadores que consulta al servicio médico.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

La seguridad vial consiste en todas aquellas acciones focalizadas en la prevención de accidentes de tránsito o la minimización de sus efectos, especialmente para la vida y la salud de las personas. Los accidentes de tráfico, suponen un 10% del total de accidentes laborales con baja siendo, los siniestros en este ámbito, los que suponen la primera causa de muerte en el ámbito laboral, donde uno de cada tres trabajadores fallecidos por accidente, de media, se producen en un contexto de tráfico.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Establecimiento de conductas responsables y comportamientos seguros que eviten o reduzcan los accidentes.
- ▶ Disminución de accidentes *In Itinere* o *In Mision*.

Objetivos secundarios:

- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a la seguridad vial en los desplazamientos realizados por los trabajadores.
- ▶ Favorecer la práctica de controles sistemáticos sobre sus medios de desplazamiento sobre los que se tenga un control directo.

Promoción de la salud en la pyme

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre el establecimiento de pautas de seguridad vial. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos (teóricos y prácticos) de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelería por la empresa.
 - d. Charlas promocionando pautas adecuadas de conducción, de mantenimiento de vehículos, cambios conductuales en los desplazamientos (descansos, horarios, planificación de rutas, etc.), etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre hábitos de conducción de los trabajadores, tanto en su ámbito laboral y personal, mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas, así como los datos de accidentes laborales sufridos *In Itinere* o *In Mision* que ofrecerá la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social con el objetivo de obtener datos que permitan facilitar la posterior toma de decisiones sobre las mejores opciones de actuación.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone el establecimiento de:

- a. Acciones formativas en conducción segura y circulación responsable que aporten al usuario de conocimientos para el desarrollo de un estilo de conducción seguro y de los conocimientos necesarios para comprobar los puntos de control básicos de seguridad de un vehículo (ruedas, regulación de asientos, etc.)
- b. Valoración del desarrollo de un Plan de Movilidad.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico a través de encuestas periódicas para analizar la variación en la población trabajadora que ha puesto en práctica las técnicas de circulación aprendidas, cambios conductuales en los desplazamientos, mantenimiento de vehículos, etc. y a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

Promoción de la salud en la pyme

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Aumento de la concienciación.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno.
Accidentabilidad <i>In Itinere</i> o <i>In Mision</i> .	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

La exposición al sol sin la protección adecuada puede provocar efectos adversos en el organismo y daños acumulativos en la piel, como quemaduras, manchas y su envejecimiento prematuro. Dentro de los posibles efectos adversos, se puede destacar el cáncer de piel que es una enfermedad producida por la división y crecimiento descontrolado de las células que forman la piel, con capacidad para invadir los tejidos y estructuras sanas de alrededor y en algunos casos, a otros órganos a distancia.

Dentro del ámbito laboral existen muchas profesiones que en el día a día están expuestas a los efectos de las radiaciones solares (construcción, agricultura, pesca, etc.) por lo que es muy importante definir medidas de protección y promoción de la salud que ayuden a controlar los riesgos que dichas actividades conyevan en las personas.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Disminuir la prevalencia de problemas de salud derivados de la exposición frente al sol.
- ▶ Fomentar la cultura de los trabajadores de buenos hábitos de protección frente al sol tanto en la esfera personal como laboral.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer la percepción de los trabajadores sobre la percepción de riesgo al sol y sus costumbres en relación a los hábitos de protección.
- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a sus perjuicios y la necesidad de Contribuir a la disminución de la posible accidentalidad-enfermedad con posibles orígenes directos o indirectos relacionados con la exposición al sol.

Promoción de la salud en la pyme

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre las consecuencias de la exposición al sol sin la adecuada protección en todos los ámbitos (tanto personal como laboral), haciendo hincapié en los perjuicios que conlleva y las posibles medidas de protección. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas específicas, como por ejemplo relativas a sensibilizar de que la protección solar es la principal arma en la lucha contra el cáncer de piel.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre:
 - a. Percepción del riesgo, uso de protecciones (cremas, gafas, ropa, gorros), hábitos de ocio y tiempo libre, etc.

- b. Características del trabajo-hábitos de ocio que pueden verse afectadas por el sol (zona geográfica, horarios de actividad, medidas de protección empleadas, forma y duración de la exposición al sol).
- c. Posibles problemas de salud relacionados con la exposición al sol.

Esto se podrá hacer mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de promoción de la salud entre los trabajadores, análisis de los procesos de trabajo de la empresa y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos y de accidentabilidad. Los objetivos de la acción serán conocer la percepción del riesgo, los hábitos de exposición de la población trabajadora, así como las medidas de protección empleadas.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos medidas:

- a. Técnicas: acciones de distribución de productos protectores frente a las radiaciones solares (cremas, gafas, ropa de trabajo adecuada, etc.).
- b. Organizativas: control de aquellos factores laborales que pueden favorecer la exposición al sol y promoción de aquellos factores protectores que facilitan hábitos saludables.

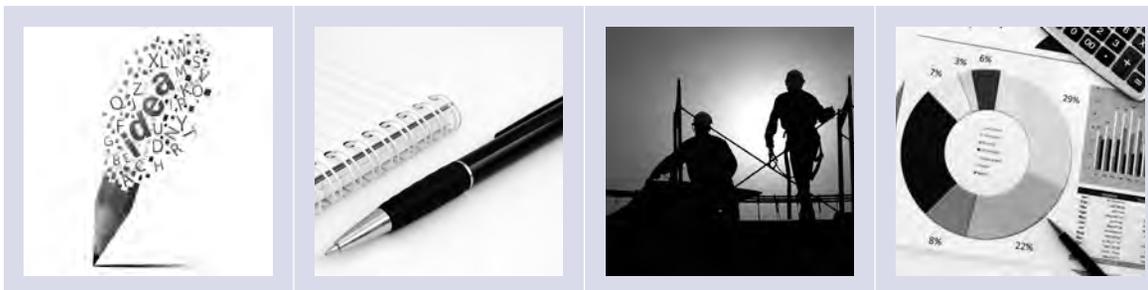
	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

Promoción de la salud en la pyme

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico a través de encuestas periódicas para analizar la prevalencia y conocimiento de los trabajadores y a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos y/o estadísticas de siniestralidad. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Aumento de la concienciación sobre la necesidad de la adecuada protección frente al sol.	Mediante de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno. Mediante el porcentaje de trabajadores que consulta al servicio médico.
Disminución de la prevalencia de problemas de salud relacionados con la exposición al sol.	Mediante de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno y la tasa de absentismo.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

La inteligencia emocional es un término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale (Salovey & Mayer, 2008) y difundida mundialmente por el psicólogo, filósofo y periodista Daniel Goleman (2007), se define como la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados anímicos propios y ajenos.

Saber relacionarnos, hablar y escuchar, comunicar y gestionar emociones nos convierte en personas más capaces y dispuestas a afrontar los problemas cotidianos tanto en el ámbito laboral como en el personal.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Establecer un equilibrio personal que facilite el desarrollo de las relaciones personales tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Objetivos secundarios:

- ▶ Mejorar el ambiente psicosocial en las organizaciones.
- ▶ Mejoras en la salud física, ya que se elimina parte del estrés emocional.
- ▶ Mejora el trabajo en equipo, ya que se mejora la comunicación y el clima laboral.

Promoción de la salud en la pyme

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre el desarrollo de hábitos que potencien la inteligencia emocional. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando pautas de desarrollo personal.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre los hábitos de los trabajadores a la hora de gestionar las relaciones con los demás. Esto se podrá hacer principalmente mediante encuestas específicas que valoren aspectos relacionales, de gestión de conflictos o mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de clima laboral entre los trabajadores. Los objetivos de acción serán conocer el porcentaje de trabajadores que se relacionan en la empresa usando técnicas de inteligencia emocional, datos relativos al clima laboral de la organización, conflictos y su modo de resolución, etc. Los datos obtenidos permitirán la posterior toma de decisiones sobre las mejores opciones de desarrollo personal.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de medidas relacionadas con la impartición de cursos y talleres específicos (talleres de relajación, respiración, control de estrés, técnicas de resolución de conflictos, *mindfulness*, etc.) que favorezcan el desarrollo de la inteligencia emocional de los participantes.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico a través de encuestas periódicas para analizar ambiente relacional en la población trabajadora. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

Promoción de la salud en la pyme

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Adquisición de buenos hábitos saludables.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno
Aumento de la concienciación.	Mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos al programa anualmente.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

Tal y como recoge el Colegio General de la Psicología de España podemos considerar el estrés como el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos.

¿Por qué es importante evitar el estrés?

- ▶ Porque una mente tranquila puede afrontar mejor cualquier situación a la que deba enfrentarse.
- ▶ Porque puede hacer reaccionar de muchas maneras
- ▶ Porque produce cansancio y agotamiento tanto mental como físico.
- ▶ Porque se puede convertir en una afección crónica que puede generar estados graves de depresión y/o adicción.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Dotar a los trabajadores de herramientas de control y eliminación del estrés.
- ▶ Dar a conocer los signos y síntomas mas relevantes para la detección pre coz.

Objetivos secundarios:

- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a los perjuicios del estrés.
- ▶ Dotar a los trabajos de técnicas adecuadas de control.
- ▶ Disminuir la posible accidentalidad-absentismo con posibles orígenes directos o indirectos en el estrés

Promoción de la salud en la pyme

- ▶ Mejora del clima laboral.
- ▶ Mejor comunicación, y por lo tanto mejor trabajo en equipo.

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/ formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre los beneficios de controlar el estrés, haciendo hincapié en los perjuicios que podría ocasionar un tratamiento tardío pudiéndose transformar en una afección crónica. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración para ayudar conocer los signos y síntomas más relevantes así como las técnicas más eficaces de control.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando técnicas de relajación y de gestión del tiempo, etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos en relación al grado de estrés al que esté sometido la población trabajadora. Esto se podrá hacer principalmente mediante encuestas específicas que valoren aspectos relacionales, de gestión de conflictos, de tiempos, de flexibilidad horaria, etc. o mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de clima laboral entre los trabajadores. Los objetivos de acción serán conocer el porcentaje de trabajadores con problemas de estrés. El objetivo de la acción será conocer donde se concentra la mayor carga de estrés así como las necesidades de conocimiento de los trabajadores para facilitar la posterior toma de decisiones.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de acción	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos medidas principalmente:
- Apoyo en el entorno laboral: diseño de un plan de actuación que facilite el aprendizaje de técnicas de identificación de situaciones de estrés y de herramientas para gestionarlo. Estas acciones, recomendablemente periódicas, se pueden llevar a cabo a través de:
 - Seminarios formativos / informativos.
 - Talleres de relajación.
 - Grupos de deporte.
 - Apoyo fuera del entorno laboral: como el establecimiento de convenios con centros especialistas en gestión del estrés que favorezcan el acceso a programas de control, celebración de jornadas de técnicas de relajación, etc.
 - Creación de entornos saludables: para el control de aquellos factores laborales que pueden favorecer la aparición de estrés (gestión del tiempo, políticas de flexibilidad horaria, mejoras en los canales de comunicación, aspectos relacionales y de mando, políticas de promoción, etc.).

Promoción de la salud en la pyme

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de seguimiento y medición	Medio	2 meses	Bajo-Medio

- Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico de los datos de absentismo por contingencias comunes y la información de las encuestas y/o estudios específicos llevados a cabo. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Aumento de la productividad de la empresa.	Mediante indicadores de calidad (tasa de productos defectuosos, tiempos, tasa de errores, etc.).
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante resultado de las encuestas y estudios específicos.
Aumento de la concienciación.	Mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos al programa anualmente.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

El colesterol es una grasa presente en el cuerpo es imprescindible para la vida ya que forma parte de diversos procesos del organismo (precursor de las sales biliares, vitamina D, hormonas corticoesteroidales). Hay muchos tipos de colesterol, entre los que se pueden encontrar (los más conocidos), el colesterol total (todos los colesteroles combinados, la lipoproteína de alta densidad (colesterol HDL); con frecuencia llamado colesterol «bueno», la lipoproteína de baja densidad (colesterol LDL); con frecuencia llamado colesterol «malo».

Los niveles de colesterol pueden verse afectados tanto por factores endógenos (como diabetes, enfermedad renal, glándula tiroides hipoactiva), como exógenos (alimentación, sedentarismo, consumo de tabaco), y es importante ser consciente que un alto nivel de colesterol malo tiene efectos perniciosos sobre la salud humana ya que puede aumentar la probabilidad de padecer una enfermedad coronaria, vascular y otros problemas de salud.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Conseguir unos niveles de colesterol en sangre adecuados de los trabajadores.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer la percepción de los trabajadores sobre los riesgos asociados a los niveles de colesterol en sangre.
- ▶ Aumentar la conciencia entre los trabajadores en relación a los beneficios de su control.
- ▶ Favorecer la práctica sistemática del ejercicio físico por parte de los trabajadores.
- ▶ Favorecer una adecuada alimentación de los trabajadores.

Promoción de la salud en la pyme

- ▶ Disminuir la prevalencia del consumo de tabaco y alcohol por parte de los trabajadores.
- ▶ Contribuir a la productividad de la empresa y la calidad de los productos y/o servicios.

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre los beneficios para la salud de mantener unos adecuados niveles de colesterol en sangre. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelera por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de la práctica periódica de ejercicio físico, una adecuada alimentación, abandono del consumo de tabaco, reducción del consumo de alcohol.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre los hábitos de los trabajadores en relación a la práctica periódica de ejercicio físico, hábitos alimenticios, consumos de tabaco y alcohol. Esto se podrá hacer mediante la elaboración y distribución de encuestas anónimas de promoción de la salud entre los trabajadores y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. El objetivo de la acción será conocer datos específicos de hábitos personales y de salud de los trabajadores para facilitar la posterior toma de decisiones sobre las mejores opciones de actuación.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de medidas específicas en cada una de las variables que pueden afectar directamente a los niveles de colesterol en sangre para crear un programa conjunto de actuación: ejercicio físico (establecimiento de convenios con centros deportivos para favorecer la incorporación de sus trabajadores a los programas de ejercicio, habilitación en los centros de trabajo de áreas específicas para la práctica del deporte, prácticas en el horario de trabajo de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo), alimentación (guías alimentarias, menús específicos en los comedores de empresa), tabaco (acciones de atención, tratamiento y apoyo personalizado y confidencial para los trabajadores que quieran abandonar el tabaco), etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

Promoción de la salud en la pyme

- Se debe llevar a cabo un seguimiento a través de encuestas periódicas anónimas para analizar la variación de hábitos personales que puedan tener incidencia en el aumento de los niveles de colesterol y de la variación de los niveles de colesterol en la población trabajadora a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Disminución de los niveles de colesterol y con ello del riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares.	Mediante resultado de las encuestas y resultados de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno.
Aumento de la concienciación.	Mediante la evolución en el número de trabajadores acogidos a los programas anualmente.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

Una dieta poco sana y la falta de actividad física son las principales causas de enfermedades evitables y de muertes prematuras, donde el aumento de la prevalencia de la obesidad constituye un importante problema de la sociedad actual. De hecho, la obesidad, ha sido declarada por la OMS como la pandemia del siglo XX y recientemente, el Parlamento Europeo ha declarado que la obesidad es una enfermedad crónica y como tal hay que tratarla.

Por este motivo es necesario hacer llegar la información necesaria para tomar unas medidas preventivas sencillas y mantener un nivel de sensibilización acorde al riesgo y a los potenciales efectos para la salud de no corregir, en este sentido, las malas prácticas.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Concienciar y difundir la importancia de la existencia de hábitos relacionados con la alimentación y la actividad física saludable en el lugar de trabajo, tanto entre los trabajadores.

Objetivos secundarios:

- ▶ Conocer percepción de los trabajadores sobre los riesgos que conlleva la obesidad.
- ▶ Mejora de los hábitos de vida, disminuir las complicaciones asociadas a la obesidad y aumentar, por tanto, la calidad de vida del individuo.

Promoción de la salud en la pyme

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/ formativa	Bajo	1 mes	Bajo

- Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre las consecuencias de la obesidad. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - Talleres formativos de corta duración.
 - Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - Colocar cartelería por la empresa.
 - Charlas promocionando los beneficios de la adquisición de hábitos saludables.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

- Se deberán recopilar datos específicos de la empresa sobre la obesidad entre los trabajadores. Los objetivos de acción serán: conocer la prevalencia de la obesidad, la percepción de los trabajadores sobre riesgos de la obesidad

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de apoyo para la adquisición	Medio-Alto	6 meses	Medio

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos medidas:

- a. Fomentar el desarrollo individual de hábitos alimenticios sanos y de una actividad física adecuada en los trabajadores.
- b. Creación de entornos saludables: a través de una adecuada oferta de alimentos en la empresa y su entorno mediante dietas equilibradas y saludables en los comedores laborales, controlando los productos dispensados por las máquinas autoexpendedoras, etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Fase de seguimiento y medición	Medio	2 meses	Bajo-Medio

4. Se debe llevar a cabo un seguimiento a través de encuestas periódicas con el objeto de analizar los datos relativos a la obesidad de los trabajadores, y a través de los datos que el servicio médico proporciona a la empresa con el objeto de analizar los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

Promoción de la salud en la pyme

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Aumento de la concienciación.	Mediante evolución número de trabajadores que utilizan las medidas de protección.



ACCIÓN CONCRETA. JUSTIFICACIÓN

La **cefalea o dolor de cabeza** representa una de las formas más comunes de dolor en la raza humana. Generalmente el dolor de cabeza se presenta de forma intermitente. Las formas más frecuentes corresponden a la migraña o jaqueca y a la cefalea de tensión.

Las causas más comunes son:

- ▶ Herencia.
- ▶ Cambios hormonales.
- ▶ Edad.
- ▶ Cambios climáticos.
- ▶ Estrés.
- ▶ Falta o exceso de sueño.
- ▶ Alimentos.
- ▶ Fármacos.

Según el tipo de cefalea sufrido estas pueden interferir en el desempeño de la actividad laboral y suponer un mayor riesgo de sufrir un accidente.

OBJETIVOS

Objetivos principales:

- ▶ Disminuir el índice de trabajadores que sufren patologías relacionadas con la cefalea.

Promoción de la salud en la pyme

Objetivos secundarios:

- ▶ Educar en el control de algunas de las causas más comunes de su origen.
- ▶ Conocer la prevalencia de problemas de cefalea de la población trabajadora con origen laboral y no laboral.
- ▶ Contribuir a la disminución de la posible accidentalidad-absentismo con posibles orígenes directos o indirectos en cefaleas de origen laboral o no laboral.

PASO A PASO

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Campaña informativa/formativa	Bajo	1 mes	Bajo

1. Se deberán llevar a cabo campañas de formación e información sobre los beneficios del control de aquellas causas más comunes que generan la cefalea haciendo hincapié en los perjuicios personales que podría ocasionar el no cumplimiento de unas reglas básicas. Esto se podrá hacer a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o a través de los recursos propios o externos especializados que la empresa pudiera tener (servicio de prevención propio o ajeno). Para ello, se podrán hacer diferentes acciones:
 - a. Talleres formativos de corta duración para ayudar a la puesta en marcha de acciones relacionados con el control de estrés, sueño, alimentación, etc.
 - b. Reparto de trípticos/dípticos informativos.
 - c. Colocar cartelería por la empresa.
 - d. Charlas promocionando los beneficios de la inclusión en programas específicos de cuidado de la espalda, cuello, etc.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Recopilación de datos	Medio	1 mes	Bajo-Medio

2. Se deberán recopilar datos específicos en relación a los episodios de cefalea, tanto a nivel de la población trabajadora como sectorial. Esto se podrá hacer mediante encuestas anónimas a los trabajadores, mediante la consulta de documentación específica (estadísticas INE, bibliografía como Informe Estado de Salud de la Población de la Comunidad de Madrid, Indicadores de Salud por año. Evolución de los indicadores del estado de salud en España y su magnitud en el contexto de la Unión Europea del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, etc.) y mediante el análisis de los datos que el servicio médico provee a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos y su análisis epidemiológico comparándolo con datos poblacionales y sectoriales. El objetivo de la acción será conocer el grado de afección por la población trabajadora de episodios de cefalea para facilitar la posterior toma de decisiones.

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Implantación de acciones	Medio-Alto	8 meses	Medio-Alto

3. Dentro de esta fase se propone la adopción de dos medidas:
- Formación: acciones de formación a través de profesionales especializados en el control y cuidado del estrés, sueño, alimentación, etc.
 - Talleres de fisioterapia: que establezcan programas de cuidado y tratamiento a través de profesionales especializados (fisioterapeutas, quiroprácticos, etc).

Promoción de la salud en la pyme

	ACCIONES ESPECÍFICAS	GRADO DE DIFICULTAD	TIEMPO MEDIO DE IMPLANTACIÓN	COSTE ECONÓMICO DE LA ACCIÓN
	Seguimiento y medición de resultados	Medio	2 meses	Bajo-Medio

- Se debe llevar a cabo un seguimiento periódico de los datos de absentismo por contingencias comunes y la información que el servicio médico del servicio de prevención proporciona a la empresa sobre los resultados de los reconocimientos médicos. Este seguimiento también permitirá valorar el éxito de la campaña para analizar su repetición o modificación.

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS GENERALES	MEDICIÓN DEL IMPACTO
Disminución de la carga de la enfermedad.	Mediante la tasa de absentismo y estadísticas de siniestralidad.
Mejoras en la salud (física y mental): Reducción del absentismo y siniestralidad.	
Adquisición de buenos hábitos saludables.	Mediante de la vigilancia de la salud del servicio de prevención ajeno. Mediante el porcentaje de trabajadores que consulta al servicio médico.
Adquisición de buenos hábitos saludables.	



CAPÍTULO 6

Principal bibliografía de referencia



Páginas web

- ▶ Red Europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP)
<http://www.enwhp.org/>
- ▶ Organización Internacional del Trabajo
<http://www.ilo.org/>
- ▶ Organización mundial de la Salud
<http://www.who.int/es/>
- ▶ Portal de promoción de la salud del INSHT
<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>
- ▶ Colaboración Cochrane
<http://www.cochrane.org/>
- ▶ Portal »Wellness evidence«
<http://www.wellnessevidence.com/>
- ▶ Instituto Nacional de Estadística (INE)
www.ine.es
- ▶ Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo
www.aeemt.com
- ▶ Canadian Centre for Occupational Health and Safety
<http://www.ccohs.ca/>
- ▶ PEROSH
<http://www.perosh.eu/>
- ▶ Iniciativa Comunitaria Equal
www.mtas.es/uafse/equal
- ▶ Proyecto FASyS
www.fasys.eu/

Informes

- ▶ Buck Consultants' Working Well: A Global Survey of Health Promotion, Workplace Wellness, and Productivity Strategies.
- ▶ Productividad y empresa saludable. Centro Internacional de Investigación de Organizaciones (IRCO). IESE Business School.
- ▶ Working Towards Wellness: The Business Rationale. PWC.
- ▶ Mental diseases and work in Europe. Initial report¹ on the items discussed at the European conference organized by EUROGIP on 24 March 2016 (Paris).
- ▶ Indicators for work-related health monitoring in Europe. BKK Bundesverband.

Guías y estudios

- ▶ Entornos laborables saludables: Fundamentos y modelo de la OMS.
- ▶ Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Organización Mundial de la Salud.
- ▶ Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo.
- ▶ Guía de la campaña «Trabajos saludables 2016-2017: trabajos saludables en cualquier edad. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Normas

- ▶ Modelo de Empresa Saludable AENOR.
- ▶ Estándar OHSAS 18001:2007.
- ▶ Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO_OSH 2001.
- ▶ Norma *UNE 66175: 2003 Guía para la implantación de sistemas de indicadores.*

NTP del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ▶ 556. Nivel de salud y calidad de la empresa: el modelo de auditoría EFQM actualizado.
- ▶ 639. La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad.
- ▶ 716. Convenios de la OIT relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- ▶ 870. Excelencia empresarial y condiciones de trabajo: el modelo EFQM 2010.
- ▶ 914. Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud.
- ▶ 959. La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- ▶ 1041. Revisión sistemática y meta-análisis en seguridad y salud laboral (I): planteamiento y aplicación.
- ▶ 1042. Revisión sistemática y meta-análisis en seguridad y salud laboral (II): etapas.
- ▶ 1043. Eficacia preventiva y responsabilidad social empresarial (I).
- ▶ 1044. Eficacia preventiva y responsabilidad social empresarial (II): buenas prácticas.
- ▶ 1045. Salud mental: etapas para su promoción en la empresa.

Otros documentos

- ▶ Declaración de Luxemburgo.
- ▶ Memorandum de Cardiff.
- ▶ Decálogo de Sicilia.
- ▶ Declaración de Barcelona.
- ▶ Declaración de Edimburgo.
- ▶ Declaración de Seul.
- ▶ Criterios de calidad para la PST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Cuestionario Move Europe. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Cuestionario salud mental. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Promoción de la salud en la pyme

- Cuestionario envejecimiento. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cuestionario enfermedades crónicas. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Declaración de la OMS para «Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades».
- Revista monográfica de Foment del Treball sobre la «Empresa Saludable».
- Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Protección y promoción de la salud. Organización Internacional del Trabajo.
- FACTS 93. Promoción de la salud en el trabajo para empresarios. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- FACTS 94. Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- E- FACTS 64. Employees' motivation to participate in workplace health promotion - summary of a literature review. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- E- FACTS 58. Occupational safety and health and leadership: tools and toolkits. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- E-fact 76: Well-being at work: creating a positive work environment». Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- E-guide Healthy Workplaces for all Ages. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- E-guide to managing stress and psychosocial risks. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.

