



# “DA EL PASO, AVANZA, DE EMPRESA SEGURA A EMPRESA SALUDABLE”

*Caminando hacia una salud integral*

**NOVIEMBRE 2020**





## GUÍA PARA UN MODELO DE EMPRESA SALUDABLE

En esta guía podrás encontrar las claves que, desde SEA Empresas Alavesas, han sido propuestas y definidas para que una empresa pueda considerarse **Empresa Saludable**. Más allá de estrictas definiciones, para SEA Empresas Alavesas una empresa saludable es aquella que, dentro de su estrategia de gestión de sus recursos humanos, contempla la implantación de la promoción de la **salud** de sus trabajadores. En este sentido, es necesario dar un paso más y avanzar, más allá de las obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para pasar de ser de una empresa segura a una empresa saludable.

Es evidente que el cuidado de los trabajadores tiene **beneficios** directos sobre la empresa: potenciar la salud de estos se traducirá en un **mayor compromiso** e implicación y **mejorará sus capacidades**, reduciendo además el nivel de **absentismo laboral**.

Requisitos para empezar a iniciarnos como empresa Saludable:

- **Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

- **Compromiso de la Dirección** de la empresa.
- **Diagnóstico de la situación actual** y sus necesidades.
- **Seguimiento en el tiempo** para dar continuidad al proyecto y seguir avanzando hacia una empresa promotora del bienestar.

El proyecto de SEA Empresas Alavesas se sustenta en **cuatro pilares** fundamentales en los que se debe basar un sistema de gestión de Empresa Saludable:



### 1. Alimentación saludable



### 2. Actividad física



### 3. Riesgos psicosociales



### 4. Prevención de adicciones



## TALLER 1. Alimentación en el lugar de trabajo. Menús saludables

Las empresas se deben ocupar y preocupar de la seguridad y salud de sus trabajadores, reducir al mínimo la presencia de factores de riesgo para la salud. Uno de los pilares en los que debemos trabajar es sobre la **alimentación**. Desde la empresa se debe promocionar e impulsar una alimentación saludable con el fin de reducir determinadas enfermedades.

### Aspectos clave

- La alimentación es un proceso moldeable, podemos enseñar hábitos que sean beneficiosos para la salud.
- Factores laborales que pueden influir en nuestros hábitos en la alimentación:
  - distancia al lugar de trabajo
  - el horario
  - frecuencia en los viajes
  - desarrollo tecnológico
  - turnicidad

### Pasos a dar

- **Realizar un diagnóstico** de la situación de los trabajadores de la empresa y los factores que se pueden mejorar y/o modificar en **colaboración con el Servicio de Prevención**.
- **Establecer una comunicación interna para sensibilizar** acerca de la importancia de la alimentación en la salud del trabajador y por consiguiente en su rendimiento laboral.
- **Facilitar tiempos y espacios** mediante medidas organizativas básicas.
- **Informar y formar** a la plantilla acerca de cómo diseñar y llevar a cabo dietas más saludables.
- **Establecer instalaciones adecuadas** que favorezcan el consumo in situ de comida casera.
- **Instalar máquinas de alimentación saludable.**
- **Desarrollar programas nutricionales** específicos e individualizados.



### Experiencias prácticas

**Ana Rosa Zubia, médica responsable USL-Álava,** apunta a que pueden existir factores o condiciones de trabajo que inciden negativamente en la calidad de la dieta de una persona, y esto influye en la productividad y absentismo en la empresa, ya que disminuye la sensación de bienestar de la persona y puede haber un aumento de patologías crónicas no deseables o un mal control de éstas.

**Nicolás de Silva, nutricionista del Grupo Baskonia-Alavés,** hace referencia a la necesidad de rendir al máximo en cada trabajo, para lo que es indispensable una correcta alimentación, variada y equilibrada y que, junto con una adecuada actividad física, hará que eso sea posible.

**Aníbal Pedrero, director comercial de Izaga Vending,** nos transmite un cambio de hábitos y una tendencia a exigir la presencia de alimentos saludables en las máquinas de venta, aunque según los datos que manejan, la presencia de este tipo de productos representa actualmente sólo un 5% del total de productos de la máquina.

**Unai Fernández de Retana, del Restaurante El Clarete,** considera que se puede comer fuera de casa de una manera saludable, por ejemplo, a través de su menú de cuchara, pero que, quizás por nuestra cultura, a la hora de darnos un capricho, es difícil mantener esa línea.





## TALLER 2. Actividad física y trabajo.

### Estilos de vida cardiosaludables

La **actividad física** es beneficiosa para la salud de las personas. Entre los beneficios que podemos obtener se encuentra la disminución de las patologías coronarias, prevención de problemas respiratorios, prevención y mejora la diabetes, mejora del perfil lipídico, mejora la función musculoesquelética, así como su contribución en la mejora de aspectos psicológicos como la ansiedad, el estrés, la depresión etc.

#### Aspectos clave

- **Liberación** de tensiones y combatir el estrés.
- Favorecer el **trabajo en equipo** y **disminución de conflictos entre los trabajadores**.
- **Aumenta la autoestima** repercutiendo en la productividad.
- Se adquieren hábitos de **respeto** entre los trabajadores.
- **Reducción** del absentismo laboral como consecuencia del bienestar conseguido.
- **Orgullo** de marca, aumento de la visibilidad de la empresa.

#### Pasos a dar

- **Promocionar la formación e información** mediante talleres, carteles o charlas con la colaboración de Asociaciones, Administraciones y Servicio de Prevención.
- **Habilitar espacios** en la empresa para que el personal pueda realizar ejercicio físico durante su jornada de trabajo.
- **Colaborar con eventos deportivos** o participando activamente en ellos, como las carreras de empresas.
- **Establecer convenios o descuentos** con gimnasios, centros deportivos, servicios de fisioterapia, etc.
- **Destinar ayudas económicas** que favorezcan o apoyen la práctica deportiva entre sus trabajadores subvencionando la adquisición de material deportivo, etc.

#### Experiencias prácticas

**Ana del Val, directora de Recursos Humanos de L'Oréal**, defendió el trabajo en todos los ejes posibles que incidan en la salud de la persona y en su bienestar: deporte, gestión emocional, hábitos saludables, nutrición, tiempos de descanso, etc. En este sentido, cuentan con



una serie de ejercicios ergonómicos adaptados a cada puesto de trabajo, con paradas diarias para realizarlos, acompañados de auditorías personales internas con el servicio médico para conocer qué movimientos pudieran ser perjudiciales.

**Pablo Aranda, de IMQ Prevención**, entiende que se debe introducir la actividad deportiva dentro de la agenda diaria de las personas. En IMQ Prevención se convalida el reconocimiento médico habitual con el reconocimiento en medicina deportiva, a través de pautas de entrenamiento, nutrición, etc.

**Martín Fiz, empresario y corredor olímpico**, aboga por fomentar el deporte dentro de la empresa en aras a mejorar el estado de salud física y mental de los trabajadores, siendo importante que estos adapten la práctica de deporte a su profesión. Añade, no obstante, tener presentes los límites de cada persona, siendo más importante una actividad física progresiva, y recomendando un primer reconocimiento médico deportivo del que se obtengan los datos óptimos de entrenamiento y recomendaciones individualizadas para evitar sobreesfuerzos y lesiones.





### TALLER 3: El entorno psicosocial. La importancia de los nuevos modelos de relaciones laborales

Unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición, tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

En Europa, los niveles de absentismo laboral y solicitudes de incapacidad permanente relacionadas con el estrés y los problemas de salud mental han ido aumentando en los últimos años, pudiendo atribuirse en este momento alrededor del 10% de los problemas de salud e incapacidad a estos trastornos mentales y emocionales, como pueden ser el estrés, depresión, agotamiento, ansiedad, desmotivación laboral, etc.

#### Aspectos clave

- **Subjetividad:** percepciones y experiencias.
- **Dificultad en la interpretación.**
- **Factores:**
  - **Lugar de trabajo:** iluminación, ruido, ergonomía, etc.

- **Características de la persona:** capacidad para tomar decisiones, autonomía, formación, etc.
- **Características del trabajo:** si es participativo o no, monótono, cuál es la carga de trabajo, los horarios, etc.

#### Pasos a dar

- **Solicitar asesoramiento e información** dirigido a empresarios, técnicos y delegados de PRL y a los propios trabajadores, a través de talleres, charlas, manuales...
- **Analizar** los estilos de dirección y la confianza que las personas tienen en los mismos y en su propia organización.
- **Analizar** si los procedimientos de trabajo son los adecuados, si existe equilibrio para realizarlos en cuanto al tiempo, conocimiento, recursos disponibles, etc.
- **Considerar un cambio** en la cultura organizacional, huyendo de tópicos que legitiman las conductas agresivas, incluyendo las verbales.
- **Definir programas de desarrollo** adoptando herramientas como la Inteligencia emocional, el Coaching, la conciencia corporal.



- **Fomentar** la armonía y comunicación
- **Facilitar la conciliación:** flexibilidad, teletrabajo...
- **Implantar sistemas de control y supervisión** de las acciones puestas en marcha, detectando y corrigiendo situaciones de conflicto.

### Experiencias prácticas

**Maite Gómez, Técnico PRL de Osalan,** aporta la creación de un grupo específico de trabajo en los tres Territorios Históricos, que aborda explícitamente la psicología laboral, a través de campañas, publicaciones, websites, y jornadas como la de este año, dirigida a la prevención de riesgos laborales de aquellos trabajadores que cuidan de personas enfermas.

**M.<sup>a</sup> Eugenia Ramos, desde Gizagune,** está trabajando en la resolución de conflictos que afectan, tanto a la salud del trabajador, como al desarrollo del trabajo, adaptándose a las necesidades de las organizaciones a través de un nuevo sistema de evaluación de riesgos psicosociales.

Desde **Mutualia, Miren Fernández Mujika, Directora de desarrollo de personas,** pone a disposición de las empresas una serie de herramientas de ayuda para tratar los riesgos psicosociales, como talleres y manuales de tratamiento del estrés, incluido el estrés post-Covid, decálogo de aspectos psicosociales, donde se da pautas a las empresas en cuanto a aspectos organizativos y taller del bienestar y gestión de ausencias, etc.







## TALLER 4: Higiene Postural

Dentro del objetivo de integrar la salud de los trabajadores en la propia gestión empresarial, la **higiene postural o ergonomía** es un elemento más con el que lograr un entorno laboral saludable, siendo un factor determinante en múltiples dolencias y patologías que contribuyen en buena medida a elevar las tasas de absentismo.

La higiene postural es un conjunto de normas, consejos y actitudes posturales, tanto estáticas como dinámicas encaminadas a obtener una alineación de todo el cuerpo con el fin de evitar posibles lesiones, y donde la concienciación de la persona juega un papel fundamental.

Se calcula que el 80% de la población mundial estará afectado por lumbalgias y dolores de espalda a lo largo de su vida, y que 2 de cada 3 personas tendrán este tipo de patologías después de los 35 años. Esto supone el 25% de las bajas laborales.

### Aspectos clave

- La práctica responsable de **deporte** influye en una buena higiene postural
- Evitar el **sedentarismo**

- **Evaluar, entender y controlar** la postura del trabajador al realizar su trabajo (excesos de fuerza, movimientos repetitivos, torsión del tronco, inactividad, etc.).

- **Teletrabajo**: afecta a la higiene postural por carga musculoesquelética.

### Pasos a dar

- **Realizar un diagnóstico específico** para cada empresa mediante la evaluación de riesgo en el puesto de trabajo.

- **Mejorar ergonómicamente los puestos y concienciar** de la importancia de la actitud postural del trabajador.

- **Formar y reciclar** sobre los riesgos ergonómicos específicos de cada puesto de trabajo.

- **Fomentar entre los trabajadores rutinas** que favorezcan y refuercen la higiene postural, así como la preparación para la ejecución de su trabajo.

- **Reforzar** mediante el empleo de carteles, infografías las **listas de chequeo** especiales y **recomendaciones** específicas para evitar lesiones y patologías:

- Dinámicas de ejercicios para hacer en casa: movilidad, patrón contrario al movimiento que se realiza constantemente...

- Evitar la flexión del tronco.



- Colocar las cargas lo más cercanas posible al cuerpo.
- Mantener los pies separados al manipular la carga.
- Elevar los objetos utilizando rodillas, cadera y extremidades.
- Evitar las alturas de agarre por debajo de la rodilla.
- No levantar cargas pesadas en posición sentada, etc.

### Experiencias prácticas

**Javier González, de Ergoactiv**, aprecia una mayor conciencia de las empresas, en cuanto a que la mayoría de ellas trabajan la prevención desde el momento en que el trabajador comienza su relación laboral con la empresa. Se efectúan evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo y evaluaciones biomecánicas y funcionales con el fin de ayudar al trabajador antes y después de la realización de su trabajo.

Desde **Mutualia, M.<sup>a</sup> Mar Crespo**, nos muestra un ejemplo que puede poner en práctica cualquier pequeña empresa, como es “la pausa activa”: realizar 6-8 minutos de ejercicio adaptado a cada puesto de trabajo, hasta interiorizarlo y normalizarlo como rutina dentro de la empresa. El beneficio está constatado: hay un 75% de

trabajadores que notan una mejora en los dolores que antes sufrían.

Para **Koldo Garrido, de Mercedes-Benz**, se está dando un cambio cultural, donde ahora se contemplan los proyectos de empresa saludable, donde tiene cabida la higiene postural dentro de la estrategia de la empresa, y se van estableciendo objetivos palpables que irán dando resultados a largo plazo. En **Mercedes-Benz**, por ejemplo, se imparte formación en ergonomía y seguridad al 100% de la plantilla y existen numerosos proyectos propios en la prevención de posturas forzadas, movimientos repetitivos y de torsión, etc.



## TALLER 5: Adicciones en el entorno laboral. Prevención de adicciones

Quando hablamos de consumos inadecuados y conductas con riesgo adictivo, nos referimos, ante todo, a un **problema de salud**. Estamos ante un trastorno que afecta al bienestar de las personas en sus aspectos **físico, psicológico y social** (OMS).

Este deterioro de la salud también tiene relación y consecuencias en el ámbito laboral, ya que multiplica el riesgo de siniestralidad, incrementa el absentismo, reduce la productividad y aumenta los conflictos entre los propios trabajadores, aspectos que suponen un elevado coste para las empresas.

### Aspectos clave

- **Origen multicausal:** características del propio individuo, familia, situación económica, entorno laboral, características del trabajo...
- **Efectos** en el plano individual, social y/o colectivo.
- **Adicciones con sustancias:** tabaco, alcohol, estupefacientes, antidepresivos, etc.
- **Adicciones sin sustancias:** uso inadecuado de internet y dispositivos, juegos y apuestas, compras compulsivas, etc.

- Connotaciones **negativas:** causa de despido.
- **Ocultación** por parte del trabajador y entorno.

### Pasos a dar

- **Realizar diagnóstico de la situación** para saber con qué recursos personales y económicos se cuenta.
- **Formar e Informar** a la plantilla, para una mayor sensibilización al abordar este tema, no frivolisando, sino siendo empáticos con las personas que lo sufren.
- **Favorecer la comunicación interna creando un ambiente que ayude** al abordaje y detección del problema.
- **Crear talleres para informar y formar** a los trabajadores sobre el uso y abuso de nuevas tecnologías, adicciones a juegos etc.
- **Facilitar programas y colaboración** con los sistemas sanitarios de la comunidad.
- **Promover dentro de la empresa apoyo profesional** mediante la intervención de psicólogos expertos.
- **Establecer un procedimiento para control y seguimiento.**



### Experiencias prácticas

Desde **Ekintza Aluriz, Javier Cueva** nos cuenta su día a día en la Asociación, donde 24 voluntarios rehabilitados ayudan a personas enfermas por adicciones sin sustancias, como la ludopatía, a través de terapias de grupo, entrevistas personales y grupos de acogida. Recalca el peligro que suponen estas adicciones para la actividad laboral, porque hacen que el trabajador tenga “la cabeza en otro sitio”, con el riesgo que esto supone para él y para el resto de los compañeros.

En **Osalan, Ana Rosa Zubía**, hablan de la adicción como una enfermedad, desde el punto de vista preventivo. Es por ello fundamental un Plan de Prevención consensuado, dirigido a toda la plantilla, donde se plasme la sensibilización, la formación e información, los protocolos de actuación, quiénes serán los responsables de actuación y cuáles serán las acciones de detección e intervención.

**Oscar Landeta, de Aledia Consultores**, aporta un nuevo enfoque, ya que puede que, en ocasiones, no estemos hablando de adicciones o dependencias, sino de usos o consumos problemáticos, que también afectan negativamente al trabajo. Nos dice que se debe trabajar desde la Prevención, de forma consensuada con las empresas para adoptar un Plan de Prevención y, por supuesto, trabajar también en la intervención, no ocultando ni silenciando el problema, evitando lo que él denomina la “solidaridad negativa”.



Patrocinan:



Colabora:

