



“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.

CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El modelo de Empresa Saludable: un modelo posible también para las PYMES

La mayoría de profesionales dedicados a la Seguridad y Salud Laboral conocen lo que es un entorno de trabajo saludable y conocen el propio modelo de Empresa Saludable, sin embargo como este artículo está dedicado con especial interés a las PYMES vamos a hacer un breve resumen de lo que son estos entornos y este modelo de gestión.

Siempre que hablamos de entornos saludables y Empresa Saludable debemos hacer referencia al concepto de salud de la Organización Mundial de la Salud OMS. Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple o mera ausencia de la enfermedad. La definición de un entorno de trabajo saludable ha ido evolucionando y va más allá de lo que es el propio ambiente de trabajo físico (equipos de trabajo, exposición a contaminantes químicos o físicos etc.) e incluye otro tipo de actuaciones relacionadas con los hábitos de vida y de salud de los trabajadores que integran las empresas o los relacionados con la organización del trabajo (factores psicosociales, etc.). Así pues, un Entorno de Trabajo Saludable se define por la OMS como aquel entorno 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 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

Este concepto no pretende alejarse del enfoque tradicional de la seguridad y salud en lo que se refiere a la protección y prevención sino que pretende ser completado con un enfoque de promoción de la salud. No debemos olvidar que la salud es única, no pudiéndose desvincular la salud laboral de la personal. No hay duda de que el trabajo, las condiciones en que éste se ejecuta, no sólo en relación a la seguridad, o ergonomía o el estado del medio ambiente de trabajo sino también en cuestiones de tipo organizativo – demanda/control, responsabilidad, relaciones de trabajo interpersonales, horarios, carga/ritmo de trabajo, conciliación.. afectan a la salud de los trabajadores. Y tampoco hay dudas de que determinados hábitos personales de



salud o sociales pueden afectar también a la salud de los trabajadores capaces de repercutir e influir en las organizaciones. a veces de forma negativa y en la sociedad en la que viven.

Cuando hablamos de empresa saludable hablamos de empresas que ya cumplen con la legislación en Seguridad y Salud y van más allá, son conscientes de la importancia y el valor estratégico que aporta el bienestar de su personal, de que su preocupación por la seguridad y salud de sus trabajadores se volverá recíproca, esto es, los trabajadores se sentirán más

ligados a la empresa favoreciendo auténticos embajadores de su organización, aumentando su productividad y obteniendo una ventaja competitiva en el mundo empresarial.

Hay numerosos estudios y bibliografía sobre Los costes de la No prevención, coste económico de jornadas perdidas, indemnizaciones, recargos en seguros, pérdidas de producción...etc. Todas ellas valorables económicamente y los hay también sobre el retorno que generan las acciones de promoción de la salud: por cada euro invertido en programas de salud en el trabajo se genera un retorno de la inversión de entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad).

En una empresa saludable el tamaño no importa, lo mismo que tampoco importa su actividad. Lo que importa es que la empresa sea generadora de esos entornos de trabajo seguros, sanos y saludables, sea generadora de salud.

¿Y cómo puede una PYME ser un espacio/entorno generador de salud?

Vamos a partir de la base de que cumple o debe cumplir con la legislación en Seguridad y Salud, de que ya dispone de un Sistema de Gestión de la Prevención consolidado. Hay muchas acciones que deberán planificarse y analizarse con posterioridad para valorar su resultado y su efectividad usando metodologías sencillas como el ciclo de mejora continua que pueden realizarse. Para ello es importante establecer el escenario de la empresa, población trabajadora con la que cuenta y su caracterización (sexo, edad, riesgos asociados en los puestos de trabajo, forma en la que acuden al trabajo, responsabilidades familiares....), entorno y accesibilidad.. Y establecer este escenario es relativamente sencillo en una PYME (precisamente por su tamaño y buen conocimiento de su personal) e importante para focalizar bien las acciones que se pretenden desarrollar. Algunas de ellas pueden ser:

Iniciar campañas de salud

Pueden desarrollarse diferentes campañas de salud en uno o varios periodos. Por ejemplo campañas de vacunación frente a la gripe. La gripe por ejemplo tiene un coste empresarial anual de 1.250 millones de euros. Una vacuna tiene un coste de alrededor de unos 8 €, un coste muy bajo si tenemos en cuenta que un adulto puede permanecer de baja por esta enfermedad unos 3-4 días al año de media.



Otras campañas de interés pueden ser campaña contra el tabaquismo, sedentarismo, riesgo cardiovascular, etc.

Además de las campañas de salud pueden plantearse incorporar determinadas pruebas analíticas o diagnósticas de detección precoz de enfermedades en los exámenes de salud, aunque este es un tema que necesariamente hay que tratar con la unidad de salud laboral del Servicio de Prevención.

Fomento y práctica de hábitos saludables

En este capítulo incluiríamos hábitos como la alimentación o el ejercicio físico. Por ejemplo, hay la empresa o en el edificio una máquina de vending? Ofrece esa máquina alguna opción de

alimentación saludable (frutas, ensaladas..)? ¿Por qué no promover entre los empleados actividades físicas (partidos de fútbol o cualquier otro deporte, rutas para pasear, participar en carreras populares..)? Patrocinar estas actividades además de favorecer la actividad física se favorece la cohesión del grupo y la imagen de la empresa. ¿Por qué no hacer un programa de rutinas de ejercicio en el trabajo? En algunos puestos de trabajo es más que recomendable para prevenir lesiones de tipo musculoesquelético, lesiones de espalda, etc.

Implantación de Planes de seguridad vial

Un tercio de los accidentes de trabajo se producen al ir o volver del trabajo. La movilidad de nuestra población trabajadora es un aspecto a considerar por el alto coste que tiene tanto económico como humano. Por qué no fomentar el transporte público siempre que sea posible, el transporte colectivo o el transporte sano y sostenible como la bicicleta (la empresa puede facilitar aparcamiento para este transporte..). La gestión de la Seguridad Vial en la empresa además de ser obligatorio legalmente tiene grandes beneficios tanto para empresas como trabajadores, sociedad en general y el medio ambiente.

Implantación de políticas y programas que faciliten la conciliación laboral y familiar

Es posible y necesario implantar políticas y programas en la empresa que faciliten esta conciliación precisamente por la reducción que aporta a los niveles de estrés de sus empleados, la reducción también del absentismo, el aumento de la productividad y el bienestar de los trabajadores. Y esto se puede hacer con flexibilización de los horarios de entrada y salida, racionalización de los horarios, fomento del teletrabajo, trabajo por objetivos.

Muchas de estas acciones tienen una relación coste-implementación asequible para las PYMES por lo que muchas veces no se trata de "dinero". El mayor problema al que se enfrentan es precisamente la falta de recursos personales para impulsar y llevar a cabo estas acciones. Por ello es muy importante que cuenten con la dinamización y la ayuda que les puede brindar su modalidad organizativa en PRL, que en el casi 75 % de las PYMES es el concierto con un



Servicio de Prevención Ajeno. Estas entidades pueden y deben ser potenciadoras de los entornos de trabajo saludables y generadores de salud.

En cualquier caso es fundamental el compromiso, apoyo y liderazgo de estas acciones por la dirección de la empresa, que existan canales de participación y comunicación y que exista una clara voluntad de hacer del lugar de trabajo un lugar seguro y saludable.

Por último y como forma de iniciar a las PYMES y Servicios de Prevención en los entornos de trabajo saludable hacemos referencia al portal temático del INSHT sobre Promoción de la Salud en el Trabajo donde podrán encontrar buenas prácticas relacionadas con la promoción de la salud en el trabajo implantadas en empresas, incluidas las PYMES (como el caso de Laboratoires Quinton), métodos de puesta en práctica de programas de promoción de la salud, una caja de herramientas, publicaciones, etc.