



GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

TRABAJO FIN DE GRADO

**MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR
DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA**

**PROCEDURES TO IMPROVE EMPLOYEE HEALTH AND
WELFARE IN THE COMPANY**

SANTANDER || 2024

AUTOR

Christian Fernández Cagigas

DIRECTOR

Antonio Martín Hernández

FRASE CÉLEBRE

“Algunas personas quieren que algo ocurra, otras hacen que suceda” Michael Jordan

AGRADECIMIENTOS

Con la realización de este Trabajo Fin de Grado finaliza mi etapa en la Universidad de Cantabria. Cuatro años que me han servido para crecer tanto personal como académicamente, y que han estado llenos de aprendizajes, desafíos y momentos inolvidables.

Quiero aprovechar esta oportunidad para expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han formado parte de este viaje y me han ayudado a lograr mis objetivos. En primer lugar, a mi madre, cuyo ejemplo de constancia me ha enseñado a ser una mejor persona y a valorar la cultura del esfuerzo. A mi padre, por creer siempre en mí y por estar a mi lado en los buenos y malos momentos, dándome su apoyo incondicional. A mi hermano, que, a pesar de la distancia en los dos últimos años, siempre ha sido un pilar en mi vida, apoyándome como el que más. A mis amigos, por sacar lo mejor de mí y estar ahí siempre para sacarme una sonrisa. A mis profesores, que me han guiado y ayudado a cumplir este objetivo, en especial a mi tutor Antonio, cuya orientación y apoyo han sido muy importantes para la realización de este trabajo. Finalmente, quiero dar las gracias a Matías y Alfredo, sin ellos esta experiencia no hubiera sido la misma. Gracias a todos por ser parte de este camino.

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	6
1.3 OBJETIVOS DEL TRABAJO	7
1.4 METODOLOGÍA EMPLEADA.....	8
2. SALUD Y BIENESTAR EN EL AMBIENTE LABORAL	9
2.1 SALUD INTEGRAL Y EMPRESA O ENTORNO DE TRABAJO	9
SALUDABLE	9
2.2 IMPORTANCIA DEL BIENESTAR PARA EL EMPLEADO Y SU IMPACTO	10
EN EL RENDIMIENTO LABORAL.....	10
2.3 DE LA PREVENCIÓN A LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR	11
3. FACTORES QUE AFECTAN A LA SALUD Y EL BIENESTAR LABORAL.....	15
3.1 FACTORES AMBIENTE FÍSICO.....	15
3.2 FACTORES PSICOSOCIALES.....	15
3.3 FACTORES RECURSOS SALUD.....	16
3.4 FACTORES COMUNIDAD	17
4. EMPRESAS QUE HAN IMPLEMENTADO CON ÉXITO PROGRAMAS DE SALUD Y BIENESTAR.....	18
4.1 PHILIPS.....	18
4.2 HAIER	19
5. PROGRAMAS DE EMPRESAS DEDICADAS A IMPLEMENTAR LA SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO	21
5.1 SERVICIOS OFERTADOS: INITHEALTH, OM LINES Y BH BIENESTAR	21
6. ACCIONES PARA PROMOCIONAR LA SALUD Y EL BIENESTAR EN EL TRABAJO	26
6.1 COMPROMISO	26
6.2 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS.....	28
6.3 PLANIFICACIÓN.....	30
6.4 EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	32
7. CONCLUSIÓN	33
BIBLIOGRAFÍA	34

RESUMEN

Este trabajo se centra en identificar y analizar estrategias efectivas para promover la salud integral y el bienestar de los trabajadores dentro del entorno laboral, en un contexto caracterizado por la presión, la inestabilidad y la incertidumbre económica, en el que los trabajadores enfrentan altos niveles de estrés y una disminución en su calidad de vida. Estos problemas no solo afectan la salud física y mental de los empleados, sino que también repercuten negativamente en la productividad y eficiencia de las empresas.

Se estudian los conceptos de salud integral y bienestar en el entorno de trabajo, así como los factores que influyen en ellos, y por qué la promoción de la salud y el bienestar debe ir más allá de la simple prevención de enfermedades, involucrando también la promoción activa de hábitos saludables y un entorno positivo.

El trabajo presenta casos de éxito y programas de bienestar implementados por empresas como Philips y Haier, que han desarrollado estrategias específicas para mejorar el bienestar de sus empleados. Además, se mencionan empresas especializadas en la implementación de programas de salud laboral, como Inithealth, OM Lines y BH Bienestar, que ofrecen servicios diseñados para promover un entorno laboral saludable.

Se sugieren una serie de acciones, proporcionando una guía detallada y práctica para que las empresas, especialmente las PYMES, puedan adoptar medidas efectivas para mejorar el bienestar de sus empleados, incluyendo el compromiso de la alta dirección, la evaluación de las necesidades y condiciones actuales de salud de los empleados, el desarrollo e implementación de planes de acción específicos y el monitoreo y ajuste de los programas según su efectividad.

ABSTRACT

This project focuses on identifying and analyzing effective strategies to promote the integral health and welfare of workers within the work environment, in a context characterized by economic pressure, instability, and uncertainty, where workers face high levels of stress and a lower quality of life. These problems not only affect the physical and mental health of employees but also negatively impact the productivity and efficiency of companies.

The study examines the concepts of integral health and welfare in the work environment, as well as the factors that influence them, and why promoting health and welfare must go beyond simple disease prevention, involving active promotion of healthy habits and a positive environment.

The project presents successful cases and welfare programs implemented by companies such as Philips and Haier, which have developed specific strategies to improve the welfare of their employees. Additionally, specialized companies in work healthiness, such as Inithealth, OM Lines, and BH Bienestar, offer services designed to promote a healthy work environment.

A series of actions are suggested, providing a detailed and practical guide for companies, especially SMEs, to adopt effective measures to improve the welfare of their employees, including the commitment of top management, the evaluation of current employee health needs and conditions, the development and implementation of specific action plans, and the monitoring and adjustment of programs based on their effectiveness.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

En el actual entorno laboral, caracterizado por la existencia de cambios significativos que impactan en la salud y el bienestar de los empleados, diversos factores como la presión por alcanzar objetivos, la inestabilidad en el empleo, y la incertidumbre económica han generado un aumento en los niveles de estrés y una disminución en la calidad de vida de los trabajadores. Esta situación no solo afecta negativamente a la salud física y mental de los empleados, sino que también repercute en la eficiencia y productividad de las empresas.

El agotamiento laboral, la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional y la percepción de una cultura empresarial poco saludable son problemas presentes que requieren atención. Es esencial abordar estos desafíos para crear entornos laborales más sostenibles y propicios para el bienestar de los empleados, especialmente en un contexto económico de incertidumbre donde las organizaciones pueden verse obligadas a tomar medidas como reducir costes de personal o bajar salarios, lo que puede provocar una pérdida de motivación entre los empleados. En este sentido, el cuidado del bienestar y la salud de los trabajadores se presenta como una vía crucial para alcanzar el éxito empresarial, dando paso al concepto de salario emocional, el cual se ha vuelto relevante en el mundo laboral actual. Este término hace referencia a la importancia de mantener la salud emocional de las personas trabajadoras mediante la generación de entornos de trabajo favorables y saludables, como destacan Rubio-Ávila, Aranda-Beltrán, González-Baltazar y Gómez-Sánchez (2020).

Asimismo, las nuevas generaciones buscan empresas con un propósito claro. Ya no les mueve únicamente el dinero, sino que también esperan recibir de la empresa algo más que eso, saber que no son simples trabajadores que vienen y van. Quieren sentir que invierten su tiempo y esfuerzo en un lugar que les aporta beneficios y que les hace mejores, tanto profesional como personalmente.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Con este estudio se pretende dar muestra de la urgente necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo y, por ende, la salud y el bienestar de los empleados. La salud y el bienestar de los trabajadores no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia empresarial inteligente. Los empleados que se sienten satisfechos en su puesto de

trabajo tienden a ser más comprometidos, creativos y leales a la empresa, lo que contribuye a un aumento en la motivación, la productividad y una reducción de los costes relacionados con el absentismo y la rotación de personal. En relación con esto, se busca comprender las raíces del problema y proponer soluciones efectivas que beneficien tanto a los individuos como a las empresas. Esto implica no abordar únicamente los aspectos inmediatos que afectan al bienestar de los empleados, sino también tratar de identificar y resolver las causas subyacentes de los desafíos en el entorno laboral.

Además, es fundamental considerar cómo estas soluciones pueden fortalecer la posición competitiva y la imagen corporativa de las empresas en un mercado laboral cada vez más exigente. Integrar políticas y prácticas que promuevan el bienestar de los empleados puede impulsar el éxito a largo plazo de las organizaciones en un mundo laboral en constante evolución.

1.3 OBJETIVOS DEL TRABAJO

Se comenzará estableciendo un objetivo general, que servirá de punto de partida para la realización de este trabajo. Este objetivo se basa en explorar y proponer estrategias efectivas para mejorar la salud y el bienestar de los empleados en el contexto empresarial, buscando un impacto positivo tanto a nivel individual como organizacional. Se pretende mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, incrementar su motivación e implicación, reducir la siniestralidad y el absentismo, aumentar la productividad y mejorar la imagen de la empresa.

A partir de este objetivo general, y una vez determinado el punto de partida, se definirán una serie de objetivos específicos, que ayudarán a comprender mejor lo que se quiere conseguir con este trabajo:

- Identificar los factores específicos que afectan a la salud y el bienestar en el entorno laboral. Identificar estos factores puede permitir diseñar medidas precisas y personalizadas que aborden las necesidades reales de los trabajadores, promoviendo así un entorno laboral más saludable y equilibrado.

- Analizar las mejores prácticas en la implementación de programas de bienestar en la empresa. Al analizar y estudiar en profundidad las experiencias exitosas de otras organizaciones, se pueden identificar mecanismos eficaces que sirvan de guía para desarrollar iniciativas que realmente impacten positivamente en la salud y el bienestar de los empleados.

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

-Evaluar el impacto de las estrategias puestas en marcha para mejorar la salud, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados: evaluando el impacto de estas acciones, las empresas pueden encontrar áreas de mejora, potenciar los aspectos positivos y garantizar que sus esfuerzos para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores sean realmente beneficiosos tanto a nivel individual como organizacional.

1.4 METODOLOGÍA EMPLEADA

Para conseguir cumplir los objetivos propuestos, en primer lugar, se comenzará explicando los conceptos de salud y bienestar, investigando su estrecha relación y cómo estos pueden ser pilares fundamentales para la implementación de un modelo de empresa saludable. Después, se examinarán detenidamente los factores que influyen en ellos, abarcando desde el ambiente físico del lugar de trabajo hasta la interacción de la empresa con la comunidad.

Posteriormente, se llevará a cabo un análisis detallado de los casos de Philips y Haier, empresas que han implementado con éxito programas para mejorar la salud y el bienestar de sus empleados. Este análisis permitirá identificar prácticas efectivas que pueden ser adaptadas y aplicadas en otros contextos empresariales.

Además, se examinarán los servicios ofrecidos por empresas especializadas en programas de salud y bienestar para empleados, como Inithhealth, OM Lines y BH Bienestar. Esto ayudará a comprender qué herramientas y estrategias pueden ser efectivas en la creación de entornos laborales saludables y en la mejora de la salud y el bienestar de los empleados. Al entender estos servicios y su impacto, se podrán identificar opciones viables para su implementación en pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Finalmente, se detallarán las acciones recomendables para promocionar la salud y el bienestar en el trabajo, que incluirá los pasos a seguir, las medidas específicas a implementar en PYMES y las mejores prácticas para conseguirlo.

Para alcanzar los objetivos establecidos, este trabajo se llevará a cabo mediante la recopilación y el análisis de información de diversas fuentes, como informes especializados y artículos de referencia obtenidos de páginas web y blogs especializados en Recursos Humanos.

2. SALUD Y BIENESTAR EN EL AMBIENTE LABORAL

2.1 SALUD INTEGRAL Y EMPRESA O ENTORNO DE TRABAJO

SALUDABLE

Antes de entender lo que es un entorno de trabajo saludable se debe analizar un concepto muy importante para el desarrollo de este trabajo, que es la salud entendida desde un punto de vista integral. Para ello se utilizarán varias definiciones:

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018), la salud es un estado de bienestar en el cual el individuo, es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Otra definición relevante es la que aporta un equipo de expertos en Ciencias de la Salud de la Universidad VIU (2023), que explican que la salud integral es un concepto que se aborda desde una perspectiva global considerando aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales, y hace referencia al bienestar en todos los ámbitos de la vida. La salud integral se refiere a un enfoque holístico del bienestar donde se reconoce que no solo depende de la ausencia de enfermedades sino también de la capacidad para hacer frente a los desafíos de la vida y disfrutar de las relaciones interpersonales.

Una vez entendida la salud desde un punto de vista integral, se estudiará el concepto de empresa saludable, que según la OMS (2010), es aquella en la 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 espacio de trabajo, considerando lo siguiente:

1. La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico del trabajo.
2. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al entorno psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio laboral.
3. Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo.
4. Las formas en las que la comunidad trabaja para mejorar la salud de los empleados, sus familias y los otros miembros de la comunidad.

La declaración de Seúl (2008), sobre seguridad y salud en el trabajo, calificó el entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, para conseguir un entorno de trabajo saludable, también es necesario que los trabajadores tengan en cuenta que las medidas que se van a tomar

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

son positivas para ellos, y que, sin su colaboración, estas no servirían para nada. La combinación entre un buen clima laboral y una apreciación positiva del mismo por parte del capital humano es la clave para poner en práctica nuestro modelo de empresa saludable y conseguir así, tanto la mejora de la salud de las personas como la competitividad y la sostenibilidad de la empresa. En relación con esto, son importantes los conceptos de motivación intrínseca y satisfacción con la dirección que engloba el salario emocional, mencionado ya anteriormente.

Entonces, podemos decir que ser una empresa saludable sirve a las organizaciones para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, pero son necesarias unas condiciones previas a la implantación de este modelo.

2.2 IMPORTANCIA DEL BIENESTAR PARA EL EMPLEADO Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL

La importancia del bienestar en el ámbito laboral radica en la relación directa con el rendimiento de los empleados en su puesto de trabajo. Con el paso de los años se ha observado cómo las empresas ya no tienen en su plantilla solamente a un trabajador sino también a un colaborador estratégico para la organización, siendo su potencial un activo intangible para la misma. Por este motivo, es necesario que este colaborador se encuentre con unas condiciones de trabajo óptimas, con las que se pretende alcanzar el bienestar. Retener los activos y el talento que los acompaña es la clave para alcanzar el éxito empresarial. Para retener estos activos y mejorar la relación empresa-empleado, hay que hablar necesariamente del concepto de bienestar. Definirlo ayudará a comprender mejor qué es y qué se debe hacer para alcanzarlo:

Según Blesa Matienzo (2020), el concepto de bienestar hace referencia a las actitudes y comportamientos que mejoran nuestra calidad de vida y nos ayudan a llegar a un estado de salud óptimo, por tanto, es aquel proceso activo dirigido a nuestro estilo de vida en todas sus dimensiones. El bienestar representa las acciones que nos permiten desarrollar un nivel adecuado de salud.

Otra definición de este concepto es la que encontramos en un artículo de Adecco (2024) y que explica que el bienestar se define como la percepción que un trabajador tiene sobre diversos aspectos de su vida, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, y cómo estos factores impactan en su salud general.

Una vez entendido el concepto de bienestar, es relevante para las empresas saber cuál es el nivel de bienestar de sus empleados. Una de las maneras de medir el bienestar,

como mencionan Herrera, Betancur, Jiménez y Martínez (2017), es por el grado de satisfacción en el trabajo, y se relaciona con tres factores: las características específicas del trabajo (autonomía en la ejecución de las tareas, monotonía en el trabajo, si el trabajo es significativo o no y la posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajar en equipo, grupos de solución de problemas, formación, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y los factores que afectan al entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con los directivos, seguridad en el empleo y la participación en la toma de decisiones).

Como hemos podido observar, después de analizar ambos conceptos, la salud y el bienestar no son componentes aislados, sino elementos interrelacionados que influyen de manera significativa en la experiencia laboral y en la vida cotidiana de cada individuo dentro de la organización. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados.

2.3 DE LA PREVENCIÓN A LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

Durante mucho tiempo ha predominado en las empresas la utilización de un modelo basado en la prevención de riesgos laborales, concretamente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. Esta normativa (1995) establece que el empresario tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, debe integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión general de la empresa y adoptar todas las medidas necesarias para proteger a los trabajadores. Esto incluye la implementación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, la realización de evaluaciones de riesgos, la formación e información a los trabajadores, y la actuación en situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente. Además, el empresario debe vigilar la salud de los trabajadores, respetando siempre su derecho a la intimidad y la confidencialidad de la información médica.

Por su parte, los trabajadores también tienen responsabilidades en materia de seguridad y salud. Deben velar por su propia seguridad y la de los demás, seguir las medidas preventivas y las instrucciones del empresario, utilizar correctamente las máquinas y equipos de protección, y comunicar cualquier riesgo a sus superiores. Asimismo, deben cooperar con el empresario para asegurar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos. Este enfoque integral y colaborativo, que combina las obligaciones del

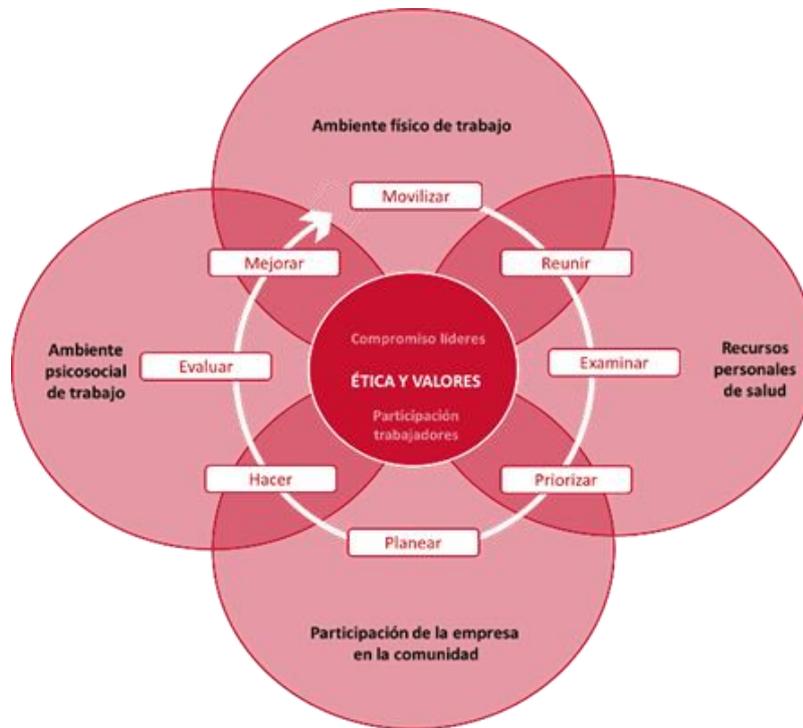
MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

empresario con la responsabilidad activa de los trabajadores, refleja el compromiso de la normativa de crear un entorno laboral seguro y saludable para todos.

A simple vista puede parecer un modelo más que suficiente para cuidar la salud y el bienestar de los empleados, sin embargo, como expone el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2020), este modelo de prevención de riesgos laborales se enfoca únicamente en cumplir con las obligaciones y controles externos, sin considerar la responsabilidad personal de cada miembro de la organización. No se promueve la acción autónoma ni el compromiso individual. Además, la participación visible de los mandos y directivos es insuficiente. Por todo ello, como afirma Gimferrer (2024), este modelo tradicional ha dejado de ser suficiente para crear una cultura de alto rendimiento, de alta motivación, de excelencia de resultados y comprometida socialmente. Decimos esto, en gran parte debido a que la salud y seguridad laboral no pueden limitarse a considerar los riesgos físicos, químicos y ergonómicos. Es necesario tener en cuenta también tanto hábitos de salud como factores psicosociales. Precisamente, como expone Serrano (2016) y en respuesta a estas limitaciones, lo que conseguimos con el modelo de Empresa Saludable es pasar de un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo en el esquema tradicional de la salud y seguridad laboral, donde únicamente se consideran los riesgos físicos, químicos y ergonómicos, al concepto de entorno de trabajo ampliado, que incluye los hábitos de salud (estilo de vida) y factores psicosociales (organización del trabajo, riesgos emergentes y cultura de trabajo) pero que también se preocupa por su entorno, estableciendo nexos con la comunidad y con todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado y sus familias.

En definitiva, la promoción de la salud contribuye significativamente a integrar la seguridad y la salud en los procesos y estrategias de la empresa. Además, fomenta una cultura de empresa saludable que cuida tanto la salud económica y social de la organización como la de sus empleados. Esta integración también alinea a las personas con los valores y objetivos de la empresa, promoviendo un entorno de trabajo más comprometido y eficiente.

Figura 1: Modelo de mejora continua para la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores/as



Fuente: OMS

Según el modelo de la OMS (*Figura 1*), para crear con éxito un entorno laboral saludable, una empresa debe seguir un proceso cíclico que incluya la mejora continua. Como partes permanentes en cada etapa del proceso están la implicación del liderazgo basado en los principales valores y principios éticos y el compromiso de los trabajadores. Para fomentar la participación activa de los trabajadores en la promoción de su salud y bienestar, se requiere una serie de acciones integradas y continuas:

Inicialmente, es crucial movilizar a los trabajadores, involucrándolos en la concienciación sobre la importancia de la salud laboral. Esto se puede lograr mediante campañas de sensibilización y asegurando su participación en la planificación y ejecución de actividades relacionadas. Una vez movilizados, es esencial reunir a los trabajadores para discutir y evaluar las necesidades y oportunidades de mejora en este ámbito. Esta etapa implica la realización de encuestas y evaluaciones exhaustivas, seguidas de reuniones para analizar los resultados obtenidos y detectar tendencias significativas. Tras examinar detenidamente los datos recopilados, se identifican las necesidades y oportunidades de mejora, profundizando en las causas de los problemas identificados. Esto permite establecer objetivos claros y medibles para la promoción de la salud y el bienestar en el entorno laboral. La siguiente fase implica priorizar las necesidades y

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

oportunidades de mejora identificadas, asignando recursos adecuados y planificando actividades específicas para abordar los objetivos prioritarios. Luego, se procede a planear de forma detallada la implementación de las actividades prioritarias, asignando responsabilidades y estableciendo fechas límite para garantizar su ejecución efectiva. Hacer estas actividades prioritarias marca una fase crucial, donde se llevan a cabo los planes desarrollados, monitorizando constantemente el progreso y proporcionando el apoyo necesario para asegurar su éxito. Posteriormente, trataremos de evaluar el impacto de las actividades implementadas, analizando los resultados obtenidos e identificando oportunidades de mejora para futuras implementaciones. Finalmente, se integran los hallazgos de la evaluación para mejorar continuamente las actividades implementadas, implementando cambios significativos según sea necesario. (OMS, 2010)

Este modelo de mejora continua garantiza que la promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo sea un proceso dinámico y adaptable, que responde a las necesidades y desafíos en constante evolución.

3. FACTORES QUE AFECTAN A LA SALUD Y EL BIENESTAR LABORAL

A partir de la Guía de actuación para la implantación de comportamientos seguros y saludables, generadores de Cultura preventiva y de Excelencia (2020) y el modelo de la OMS (2010) se tratará de comprender en profundidad los factores que influyen la salud y el bienestar laboral, definiendo cada concepto, añadiendo ejemplos que se encuentran en el día a día y analizando cómo se puede reducir su efecto posteriormente. Estos factores son los factores ambientes físico, los factores psicosociales, los factores recursos salud y los factores comunidad.

3.1 FACTORES AMBIENTE FÍSICO

El ambiente físico del trabajo, es definido por el INSST (2020) como el sitio donde se trabaja, prestando atención a la estructura, aire/ventilación, temperatura, vehículo, etc. y que pueden afectar tanto a la seguridad y salud física de los trabajadores, como a su salud mental y bienestar.

Algunos ejemplos de problemas en el ambiente físico son la exposición a químicos peligrosos, riesgos físicos como ruido excesivo, radiación o vibración, factores biológicos como infecciones virales o enfermedades pandémicas, problemas ergonómicos derivados de posturas forzadas, movimientos repetitivos o levantamiento de pesos y riesgos mecánicos relacionados con maquinaria y equipos. Otros peligros pueden ser los riesgos eléctricos, hidráulicos y los accidentes de tráfico durante viajes de trabajo. Para reducir estos riesgos, es importante tomar medidas basadas en la eliminación o sustitución de los elementos que incrementan el riesgo, implementar equipos de protección personal y efectuar controles, así como un mantenimiento preventivo adecuado de las instalaciones y equipos. Estas acciones deben estar acompañadas de una cultura de seguridad que priorice el bienestar de los trabajadores en todo momento. (OMS, 2010)

3.2 FACTORES PSICOSOCIALES

El entorno psicosocial del trabajo, es definido por el INSST (2020) como aquel que engloba las prácticas que se desprenden de la cultura de la empresa que afectan emocionalmente a los trabajadores, de forma positiva si aumentan su grado de felicidad y satisfacción y que le conducirán a una mayor productividad y grado de compromiso

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

(*engagement*). O, por el contrario, negativamente, suponiendo un agravamiento del nivel de estrés (*burnout*) que distraiga a los empleados de los objetivos y funciones que tienen encomendados.

Algunos ejemplos de riesgos psicosociales incluyen el contenido del trabajo (monotonía, tareas sin sentido, falta de variedad), la falta de participación en la toma de decisiones, la ambigüedad o conflicto de roles, la carga y ritmo de trabajo excesivos, una cultura organizacional pobre caracterizada por malas comunicaciones y falta de apoyo, problemas en el desarrollo profesional como inseguridad laboral o falta de promoción, horarios de trabajo largos e impredecibles, aislamiento social, conflictos interpersonales y problemas para conciliar la vida laboral y familiar. Es esencial reconocer, evaluar y controlar estos riesgos psicosociales mediante herramientas como encuestas o entrevistas que permitan conocer la situación personal de los trabajadores. Esto permitirá identificar los principales problemas y diseñar estrategias para eliminar o reducir su impacto, creando un entorno laboral más saludable y motivador para los empleados. (OMS, 2010)

3.3 FACTORES RECURSOS SALUD

Los recursos personales de salud en el espacio de trabajo, son definidos por el INSST (2020) como los recursos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para fomentar una mejora del bienestar de los mismos.

Los problemas más comunes en este ámbito son la falta de conocimientos sobre higiene postural y las consecuencias de las malas posturas y sobreesfuerzos, tanto en el entorno laboral como familiar. Otros problemas son la inactividad física debido a largas jornadas laborales, la falta de acceso a instalaciones deportivas o la inflexibilidad horaria, una alimentación poco saludable por la falta de tiempo, espacios adecuados o conocimientos sobre nutrición, el consumo de tabaco, alcohol u otras drogas, problemas de sueño por el estrés o la rotación de turnos y enfermedades que permanecen sin diagnosticar por la falta de servicios médicos accesibles. Para abordar estos problemas, es fundamental que la empresa promueva activamente hábitos de vida saludables, ofrezca flexibilidad laboral para facilitar la práctica de ejercicio y una alimentación equilibrada, y proporcione servicios médicos de calidad para el seguimiento y cuidado de la salud de los trabajadores. Estas iniciativas deben estar respaldadas por una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar de los empleados. (OMS, 2010)

3.4 FACTORES COMUNIDAD

La participación de la empresa en la comunidad, para el INSST (2020) consiste en la interacción que se produce con el entorno local o global con el objetivo de conseguir una mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores de la empresa, los familiares de los trabajadores y otros miembros de la comunidad.

Entre los problemas de la comunidad que pueden afectar al entorno laboral están las malas condiciones ambientales provocadas por la actividad humana, la falta de oportunidades de desarrollo social y económico en el entorno local, deficiencias en el sistema educativo, la escasez de instalaciones deportivas y de ocio, y problemas familiares de los empleados que requieren el apoyo de la empresa. La empresa debe identificar aquellos aspectos de la comunidad que afectan a la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Una vez identificados, la empresa debe diseñar e implementar medidas para reducir los riesgos y promover un entorno más saludable y favorable para sus empleados. (OMS, 2010)

Como se ha visto, la salud y el bienestar en el entorno laboral están influenciados por una combinación de estos factores. Para promover un entorno de trabajo saludable, las empresas deben adoptar un enfoque integral que aborde cada uno de estos aspectos, implementando medidas preventivas y de promoción de la salud adaptadas a las necesidades específicas de su organización. Solo así podrán garantizar el bienestar de sus empleados y obtener los beneficios a nivel individual, organizacional y social que conlleva una fuerza laboral sana y motivada.

4. EMPRESAS QUE HAN IMPLEMENTADO CON ÉXITO PROGRAMAS DE SALUD Y BIENESTAR

Para saber cómo se pueden implantar acciones para promocionar la salud y el bienestar en el trabajo, es necesario saber si los resultados han sido satisfactorios en empresas que ya han puesto en marcha estos programas durante los últimos años. Para ello, se analizarán los casos de dos empresas de renombre: Philips y Haier.

4.1 PHILIPS

Durante los últimos años, Philips (2024) ha implementado un enfoque ejemplar en la mejora del bienestar y la salud de sus empleados. La empresa se ha esforzado en crear un entorno inclusivo donde se valoran las diferencias y se escuchan diversas perspectivas. Al garantizar que los empleados se sientan cuidados y escuchados, Philips ha fomentado una mejor colaboración, comunicación e innovación. Además, han tratado de mejorar la salud y el bienestar de manera proactiva ofreciendo diversos servicios profesionales y programas de apoyo que les permite escuchar, aprender y hacer lo necesario para conocer a las personas que forman parte de su empresa, lo que repercute positivamente en el éxito de la organización. Entre otros, destaca el programa “*Bienestamos*”, que surge como respuesta de Philips (2016) a las peticiones de sus empleados, que quieren convertir la compañía en un lugar más saludable. Se trata de una iniciativa dirigida a los trabajadores, al cuidado de su salud y al fomento de hábitos saludables. Cuenta con 6 áreas, que se verán a continuación:

- Comer bien: desayunos mucho más saludables, información sobre el aporte calórico de los alimentos, ofrecer productos más saludables en las máquinas de *vending*.
- Bienestar físico y mental: talleres de cuidado de la espalda, entrenamiento emocional, jornadas deportivas, seguros de salud, programas de ayuda para dejar de fumar, curso de primeros auxilios.
- Chequeos de salud: reconocimientos médicos obligatorios para empleados en puestos de mayor riesgo, chequeo anual gratuito para todos los empleados, información experta sobre patologías.
- Educación para la salud: charlas de expertos con información importante para la salud.
- Edificio saludable: puesta en marcha de equipos de trabajo para realizar cambios en eficiencia energética y sostenibilidad en las zonas de trabajo, señalización fija con consejos para mejorar el entorno de trabajo.

- Consejos saludables: consejos para mejorar el bienestar en el día a día de una manera sencilla, mensajes coincidiendo con ocasiones especiales.

También hay que poner en valor su programa “*a mano*”, que engloba una serie de políticas que Philips (2016) puso en marcha para impulsar y fomentar las medidas de conciliación necesarias para mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y fomentar la igualdad de trato y oportunidades. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- Apoyo a la familia: ofrecer un seguro de vida, un seguro médico, una asesoría personal, ayudas para guardería y universidad, ayudas natalicios, canastillas de bebés, permisos retribuidos: voluntariado, anticipos sobre nómina, excedencia por atención a familiar, permisos no retribuidos, permiso por lactancia.
- Desarrollo profesional: ayuda para estudios/becas de formación, planes de carrera, movilidad internacional, programas de intercambio, *Coaching* interno.
- Igualdad de oportunidades: ayuda a los trabajadores discapacitados, ayuda a hijos con problemas, premio jubilación/aniversarios.
- Calidad en el empleo: retribución flexible, concesión de días adicionales, seguro de jubilación, servicio médico, garantía 100% salario por incapacidad temporal, descuento productos Philips, servicio de cafetería, ayudas para transporte, servicios de fisioterapia, espacio cardioprotegido, plan de compra de acciones, plazas de aparcamiento, comedor de empresa, sala de lactancia materna.
- Flexibilidad temporal: horario flexible de entrada y salida, flexibilidad de vacaciones, jornada intensiva en el periodo estival, teletrabajo.

Con programas como estos, Philips consiguió en 2016 que la opinión de sus empleados fuese la siguiente: el 95% de sus empleados siente orgullo de pertenecer a la empresa, el 87% cree que ahí tienen beneficios especiales y únicos, el 86% opina que sus instalaciones contribuyen a un clima laboral agradable, el 81% piensa que a las personas que forman parte de la empresa se les anima a que equilibren su vida personal y profesional. Philips forma parte de la red española de Empresas Saludables y es un claro ejemplo de Promoción de la Salud en el Trabajo.

4.2 HAIER

El otro caso que se estudiará es el de Haier. Como se observa en su código ético, Haier (2022) se compromete a promover la salud y el bienestar en el entorno de trabajo a través de un enfoque integral en la protección de la salud y la seguridad de sus empleados. La empresa tiene como objetivo acabar con los accidentes laborales y las

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

enfermedades profesionales, así como con los riesgos ocultos asociados a cada puesto de trabajo. Para ello, Haier ha implementado varias medidas clave:

- Cumplimiento legal y normativo: la empresa se asegura de cumplir con todas las leyes, regulaciones y normas internas, proporcionando un marco sólido para la seguridad y el bienestar de sus empleados.
- Concienciación y educación en salud, seguridad y medio ambiente: fomenta la concienciación y la educación en este aspecto entre todos los empleados, asegurándose de que comprendan y apliquen la información relevante para sus puestos de trabajo.
- Ambiente de trabajo seguro y saludable: Haier se esfuerza por crear y mantener un entorno de trabajo que cumpla con las normativas de seguridad e higiene, garantizando así un lugar de trabajo saludable y seguro.
- Participación activa de los empleados: reconociendo que la consecución de estas acciones requiere la participación activa de todos, Haier promueve una cultura de colaboración y responsabilidad compartida entre todos los miembros de la organización.
- Responsabilidad Social Corporativa: la empresa integra la responsabilidad social corporativa en su estrategia, enfocándose no solo en el bienestar de sus empleados, sino también en la protección del medio ambiente.

Con estas medidas, Haier es un claro ejemplo de empresa saludable que busca mejorar el bienestar y la salud de sus empleados.

5. PROGRAMAS DE EMPRESAS DEDICADAS A IMPLEMENTAR LA SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

Actualmente, existen empresas externas que se encargan de implementar programas de salud y bienestar. Estas empresas ofrecen soluciones innovadoras y personalizadas para crear entornos laborales saludables, optimizando así la productividad y la satisfacción de los empleados. A continuación, veremos las propuestas de tres compañías destacadas en este ámbito: Inithealth, OM Lines y BH Bienestar, cada una con su enfoque único y servicios especializados para fomentar el bienestar y la salud integral en el lugar de trabajo. Dichas propuestas pueden servir de ejemplo a la hora de implementar acciones para cuidar la salud y el bienestar de los empleados en PYMES.

5.1 SERVICIOS OFERTADOS: INITHEALTH, OM LINES Y BH BIENESTAR

Inithealth (2024) es una plataforma tecnológica que posibilita construir soluciones para la gestión remota de la salud de los empleados mediante la creación y seguimiento de planes de salud y cuidado individuales o colectivos y la integración de módulos de servicios:

- Planes de salud: ofrecen planes de salud adaptados a cada necesidad o situación de cada uno de los empleados, y pueden ser de promoción de hábitos saludables, de prevención, de gestión de enfermedades... Como se puede ver en la *Figura 2*.

Figura 2: Planes de Salud ofrecidos por Inithealth.

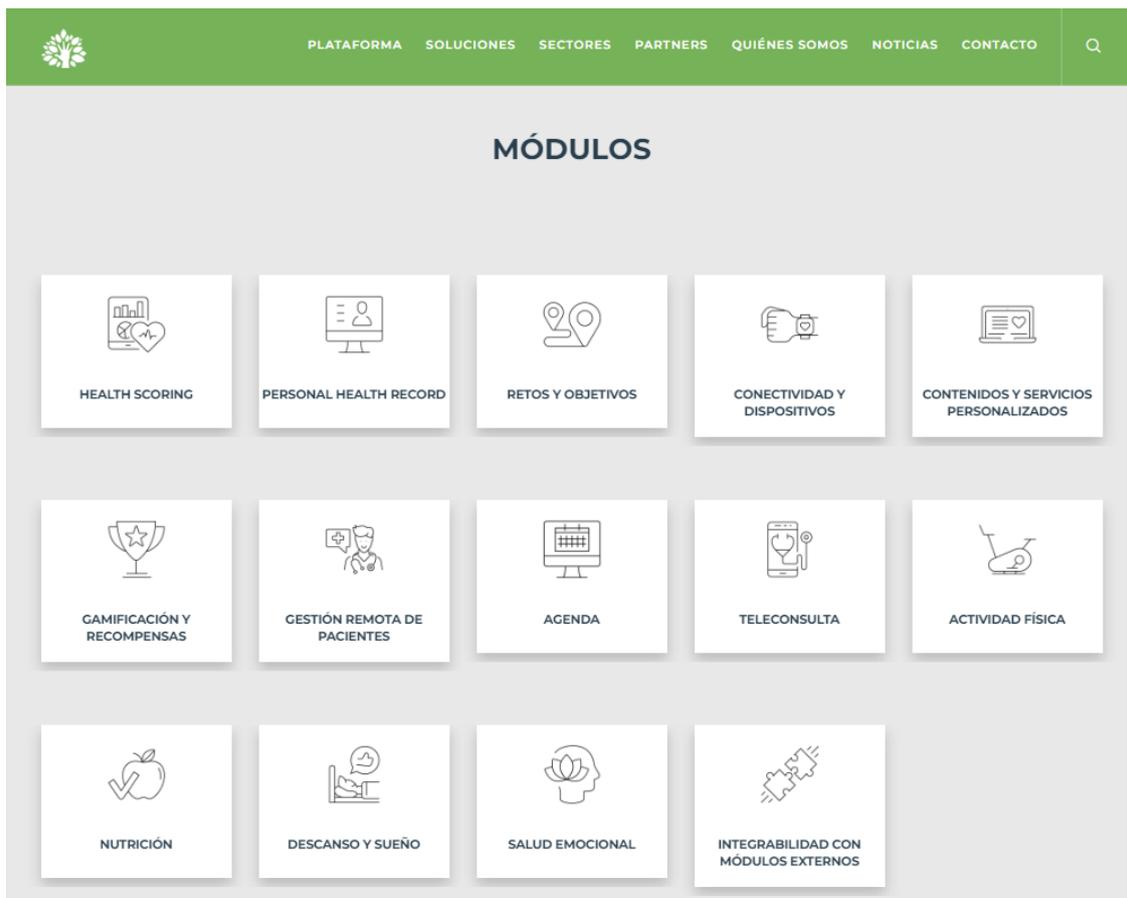


Fuente: Inithealth

- Módulo de servicios: dentro de la plataforma se incluyen una serie de módulos de servicios que van desde la realización de actividades saludables hasta la gestión remota de pacientes, nutrición, descanso y sueño, entre otros, como se puede observar en la *Figura 3*.

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

Figura 3: Módulos de servicios de Inithealth



Fuente: Inithealth

Los objetivos de Inithealth incluyen la mejora de la salud de los trabajadores, el aumento de la productividad, la mejora de la imagen corporativa, la retención del talento y la eficiencia operativa.

Por otro lado, OM Lines (2024) es una empresa que ofrece planes de bienestar anuales, semanas de la salud, eventos puntuales o programas regulares. Cuentan con servicios presenciales y online a medida.

- Planes de bienestar: ofrecen *webinars*, talleres, charlas y programas formativos, que tratan temas como la salud física y el sedentarismo, el bienestar emocional y el estrés, la alimentación saludable, la salud mental, la higiene del sueño, la comunicación, la gestión del tiempo, la diversidad e inclusión, finanzas saludables y sostenibilidad, como se puede observar en la *Figura 4*.

Figura 4: Planes de Bienestar que ofrece OM Lines



The screenshot shows the OM Lines website with the following content:

- Logo: OM LINES Wellness at Work
- Navigation: Tu Plan de Bienestar, Eventos Saludables, Certificación WELL, Plataforma de Bienestar Online, Conócenos
- Section Header: PLANES A MEDIDA: FORMACIÓN, CONTENIDOS Y SERVICIOS
- Text: Todo lo que necesitas para acercar el bienestar a las personas de tu empresa. Planes 100% personalizados para tu organización.
- Three columns of wellness plans:
 - Bienestar emocional y estrés:** Programas teórico-prácticos para comprender los mecanismos del estrés e integrar herramientas para prevenir las consecuencias emocionales del estrés mantenido en el tiempo. Claves del bienestar emocional, técnicas de relajación, Resiliencia etc.
 - Alimentación saludable:** Programas para potenciar buenos hábitos alimentarios. Mitos de la nutrición, Alimentación Saludable y estrés, alimentación emocional, Comer mejor fuera de casa, Teletrabajo, Etiquetas, Alergias, etc. Charlas y Nutricionista InCompany.
 - Salud física:** Programas formativos que incluyen teoría y práctica sobre las claves de la salud física centrados en reducir el Sedentarismo, potenciar la salud Cardiovascular y la Higiene del Sueño así como integrar hábitos para mejorar el estado físico de los equipos.

Fuente: OM Lines

- Eventos corporativos: incluyen actividades como desayunos para empleados, *catering* saludable a medida, eventos de *teambuilding* y lotes de Navidad, como se puede observar en la Figura 5.

Figura 5: Eventos que ofrece OM Lines



The screenshot shows the OM Lines website with the following content:

- Logo: OM LINES Wellness at Work
- Navigation: Tu Plan de Bienestar, Eventos Saludables, Certificación WELL, Plataforma de Bienestar Online, Conócenos
- Section Header: EVENTOS SALUDABLES
- Text: Jornadas y Actividades para fomentar el bienestar y la cohesión de los equipos. Eventos a medida según los objetivos y particularidades de tu organización.
- Three columns of corporate events:
 - Wellness day:** Actividades de bienestar para potenciar los hábitos saludables a la vez que se mejora la relación entre compañeros y el sentimiento de pertenencia: Sesiones de alimentación saludable, Risetapia, actividades dirigidas, sesiones anti sedentarismo, Olimpadas de empresa, etc.
 - Teambuilding:** Jornadas de Cohesión de equipos a través de actividades que fomentan el sentimiento de pertenencia, la comunicación eficaz y la empatía. Juegos de Cohesión y Teambuilding, Actividades de confianza y comunicación, competición saludable, etc.
 - Kick off:** Eventos especiales enfocados a un punto de arranque con impacto. Convertimos la presentación de proyectos o comienzo de fase en una Jornada especial. Actividades de Bienestar, Teambuilding, Dinámicas de creatividad, etc.

Fuente: OM Lines

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

El objetivo de OM Lines es ayudar a las empresas a incentivar a sus equipos para aumentar el compromiso con la propia salud e integrar nuevos hábitos saludables.

Otra empresa es BH Bienestar (2024), que se centra en el cuidado del bienestar emocional y personal de los empleados a través de varios programas y servicios de asistencia personal:

- Programas de bienestar: Ofrecen formaciones individuales para todos los empleados. Estas sesiones, que son de un número limitado, están diseñadas para proporcionar un apoyo personalizado en diversas áreas importantes. Entre los programas ofrecidos se incluyen el afrontamiento del estrés, la consecución de un sueño reparador, el aprendizaje de técnicas de relajación, la adopción de un estilo de vida saludable y la conciliación de la vida laboral y familiar, como se puede ver en la *Figura 6*.

Figura 6: Programas de Bienestar ofertados por BH Bienestar



The image is a screenshot of the BH Bienestar website. At the top, there is a blue navigation bar with the company logo 'BH Bienestar' on the left and menu items 'INICIO', 'SERVICIOS', 'POR QUÉ ELEGIRNOS', 'QUIÉNES SOMOS', 'NEWS', and 'CONTACTO' on the right. Below the navigation bar, the page title 'SERVICIOS' is visible. The main heading is 'Programas bienestar'. The text below the heading states: 'Todos los empleados podrán disfrutar de formaciones individuales. Se trata de un número cerrado de sesiones individuales con los coach de BH Bienestar. Tenemos Programas BH Bienestar para:'. A list of services follows: 'Afrontamiento al estrés; Conseguir un sueño reparador; Técnicas de relajación; Estilo de vida saludable; Conciliación vida laboral y familiar; Asertividad y habilidades comunicativas; Gestión del tiempo; Prepararse para la jubilación; Resolución de problemas; entre otros.' At the bottom of the text block, there is a blue button labeled 'MÁS INFORMACIÓN'. To the right of the text, there is a photograph of a smiling man and woman looking towards the right.

Fuente: BH Bienestar

- Asistencia personal: este programa incluye asistencia psicológica para los empleados, sesiones de coaching en habilidades, programas individuales de bienestar, *webinars* periódicos y el uso de una app elaborada por ellos de bienestar. También, proporcionan orientación personal y asesoría legal y financiera a los empleados, lo que ayuda a reducir el estrés relacionado con este aspecto, mejorando así su bienestar general. En la *Figura 7* se pueden ver todos los servicios ofertados.

Figura 7: Servicios ofertados por BH Bienestar



Fuente: BH Bienestar

Los objetivos de BH Bienestar son la reducción del absentismo laboral, el aumento de la lealtad del empleado hacia su empresa, el aumento del rendimiento de los empleados y la maximización del departamento de RRHH de la compañía.

Como se ha observado, estas empresas ofrecen soluciones completas y personalizadas para mejorar el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo, abordando tanto la salud física como emocional, proporcionando formación, actividades dirigidas, y soporte especializado. Por ende, sus programas suponen una gran opción para todo tipo de empresas que quieran crear un entorno laboral saludable y mejorar la salud y el bienestar de sus empleados.

6. ACCIONES PARA PROMOCIONAR LA SALUD Y EL BIENESTAR EN EL TRABAJO

A lo largo de este trabajo, se ha evidenciado que implementar acciones concretas para promocionar la salud y el bienestar en entorno de trabajo se ha convertido en una necesidad para las empresas. A veces, se puede llegar al pensamiento de que estas acciones solo pueden ser implementadas en las grandes empresas. Por ello, a través de los siguientes pasos se tratará de mostrar al empresario de una PYME el camino a seguir para poder mejorar la salud y el bienestar de sus trabajadores y con ello, aumentar la productividad, reducir los accidentes y enfermedades laborales, reducir el absentismo y la rotación de personal y mejorar su imagen como empresa. Mostrando así que es posible implementar dichas acciones en todos los niveles.

6.1 COMPROMISO

Según AENOR (2019), el primer paso en el camino hacia convertirse en una empresa saludable es establecer un firme compromiso desde la alta dirección. Este compromiso no solo implica el reconocimiento de la importancia de la salud y el bienestar de los empleados, sino también la voluntad de integrar esta filosofía en la estructura y operaciones de toda la organización, por lo que debe ratificarse en dos niveles:

-Interno, donde será fundamental desarrollar una política de empresa saludable que refleje este compromiso y establezca los principios y directrices a seguir. Esta política debe contener elementos clave, como la visión y misión en materia de salud y bienestar, la mejora continua del entorno laboral, las responsabilidades de la dirección y los empleados, los recursos destinados a iniciativas de salud y bienestar, y los métodos de seguimiento y evaluación. (Ibermutuamur, 2007)

Como se observa en la guía para implantar un modelo de Empresa Saludable de Ibermutuamur (2007), para respaldar esta política, se deben crear equipos de trabajo dedicados específicamente a la salud y el bienestar de los empleados. Estos equipos, como el Comité de Seguridad, Salud y Bienestar y la Comisión Saludable, tendrán la responsabilidad de desarrollar e implementar iniciativas relacionadas con la salud, así como de evaluar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario. Además, se fomentará la participación activa de los empleados a través de grupos motivadores, promoviendo la inclusión y la escucha activa en la toma de decisiones relacionadas con la salud y el bienestar laboral.

-Externo, donde se actuará en concordancia con el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva del Boletín Oficial del Estado (2023), más concretamente del Capítulo VII: Seguridad y salud en el trabajo, que dice que la negociación colectiva es el mecanismo más adecuado para adaptar estas condiciones, y se proponen varias acciones que los convenios colectivos deberían incluir.

En primer lugar, se sugiere promover protocolos y guías de acogida en las empresas, con el objetivo de mejorar la sensibilización y fomentar una cultura preventiva entre los trabajadores.

También se recomienda establecer medidas específicas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, los propios empleados, desarrollen un plan integral que promueva la cultura preventiva y reduzca la siniestralidad laboral.

Asimismo, se impulsa el desarrollo de medios y procedimientos para adaptar los puestos de trabajo, y se destaca la necesidad de atender al envejecimiento y sus implicaciones laborales, implementando el Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional (2017).

Otro aspecto importante es avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia y en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, promoviendo programas de prevención del estrés laboral. Se enfatiza la elaboración y seguimiento de protocolos de gestión de conflictos psicosociales relacionados con la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, el *mobbing* y la violencia a través de medios digitales.

La formación en prevención de riesgos laborales también es fundamental, por lo que se debe desarrollar, adaptando los contenidos y la duración a la realidad de los trabajadores y empresas. En este sentido, se propone fijar medios para la acreditación de dicha formación.

Además, se deben incluir programas de formación sobre los riesgos del uso de nuevas tecnologías en el trabajo y las medidas preventivas a adoptar, junto con criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización. La coordinación de actividades empresariales debe ser sencilla, eficaz y eficiente, de acuerdo con la ley de prevención de riesgos laborales, con la participación de los representantes de los trabajadores.

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

También se sugiere potenciar la vigilancia de la salud colectiva y desarrollar protocolos y guías para mejorar la gestión de la reincorporación de los trabajadores tras bajas de larga duración. Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención es otro aspecto clave, estableciendo instrumentos para identificarlas y afrontarlas en el marco de la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, se prioriza la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos, en lugar de simplemente establecer pluses por toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

6.2 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS

Una vez alcanzado el compromiso por toda la organización, creada una política de empresa saludable y designados los equipos de trabajo, el siguiente paso es analizar la situación inicial de la empresa. Esto permite identificar áreas que requieren mejoras y priorizar las acciones a tomar.

Como dicen Torner y García (2017), para llevar a cabo este diagnóstico inicial, la empresa puede utilizar diversas fuentes de información, tales como memorias de vigilancia de la salud, informes de siniestralidad y absentismo, evaluaciones de riesgos, encuestas de clima social y riesgos psicosociales, memorias de Responsabilidad Social Corporativa, cuestionarios específicos, entrevistas y buzones de sugerencias, entre otros. El objetivo es identificar dónde se encuentra el problema o el área de mejora.

El resultado de este análisis debe ser documentado en un informe detallado que resalte los principales problemas y oportunidades de mejora identificados. Esto puede abarcar aspectos como los hábitos de salud de los empleados (alimentación, actividad física, consumo de tabaco y alcohol, etc.), los niveles de estrés y satisfacción laboral, las necesidades formativas en materia de salud y bienestar, y las áreas de mejora en el entorno laboral. Este informe de necesidades proporcionará una base sólida para la planificación y ejecución de las acciones a tomar.

A continuación, se proporcionará un cuestionario que se ha elaborado con la finalidad de que las empresas, a través de la opinión de sus empleados, puedan conocer cómo contribuyen a la salud y el bienestar de los mismos en el entorno de trabajo y en qué aspectos deben mejorar.

Mediante las 15 preguntas que conforman el cuestionario podrá reflexionar sobre el estado actual de las medidas para cuidar la salud y el bienestar que toma su

empresa. El cuestionario ha de ser contestado por el trabajador/a y no precisa de los datos identificativos personales, dado que su propósito es sensibilizar sobre la relación directa que existe entre la salud, un entorno laboral saludable y los resultados empresariales.

Instrucciones: por favor, responde a las siguientes afirmaciones marcando con una "X" la respuesta que mejor represente tu nivel de acuerdo en relación con las siguientes afirmaciones. Utiliza la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

Tabla 1: Cuestionario salud y bienestar en el espacio de trabajo

Preguntas	(1)	(2)	(3)	(4)
1. La empresa ofrece programas y actividades que promueven el bienestar físico (talleres de cuidado de la espalda, clases de acondicionamiento físico, etc.)				
2. La empresa se preocupa por la prevención del estrés y el agotamiento laboral				
3. La empresa me proporciona recursos para mejorar mi salud mental (apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés, etc.).				
4. La empresa fomenta el equilibrio entre la vida laboral y personal (horarios flexibles, posibilidad de teletrabajo, etc.).				
5. La empresa ofrece programas de nutrición y alimentación saludable				
6. La empresa proporciona formación o talleres sobre hábitos saludables (gestión del tiempo, técnicas de relajación, etc.).				
7. Tengo acceso a servicios médicos o atención médica preventiva dentro de la empresa				
8. Tengo acceso a áreas designadas para descansar y relajarme durante la jornada laboral.				
9. La empresa me proporciona seguridad en relación con las condiciones laborales, contractuales y económicas				

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

10. La empresa me reconoce cuando el trabajo está bien realizado				
11. La empresa muestra interés por la formación de los empleados y el desarrollo de su carrera profesional				
12. La empresa se interesa en conocer los conflictos existentes y resolverlos de manera satisfactoria				
13. La empresa tiene en cuenta la opinión de sus empleados a la hora de tomar decisiones				
14. Siento que la empresa se preocupa activamente por mi salud y bienestar				
15. La empresa me proporciona un entorno de trabajo seguro y saludable				

Fuente: Elaboración propia

6.3 PLANIFICACIÓN

Tras la evaluación de la situación de la empresa, y basándonos en el análisis de la información recopilada, se procederá a elaborar un plan de implantación que incluya diversas iniciativas, como programas de promoción de una alimentación saludable para reducir niveles altos de colesterol o hipertensión, proyectos de ejercicio físico en respuesta a problemas generalizados de obesidad o sedentarismo, y programas de ayuda para el descanso en caso de indicadores elevados de estrés, todo ello en base a unos objetivos. (AENOR, 2019)

Como dice Gimferrer (2024), para obtener unos buenos resultados, los objetivos que se establecen en las acciones de mejora deben seguir el concepto SMART:

S – Específico

M – Medible

A – Acordado

R – Realista

T – Con fechas concretas

Es muy recomendable que las organizaciones implementen este tipo acciones para mantener en óptimas condiciones de salud a sus trabajadores, incluso si no se ha manifestado ningún problema concreto. (De Rossa Torner & Nebot García, 2017)

Un ejemplo de programa de mejora que se propone es el siguiente:

Programa: Salud activa, bienestar continuo.

Acciones a llevar a cabo:

- Taller presencial de alimentación saludable de 2 horas de duración en total para cada departamento en una zona de la empresa habilitada para ello. Se realizará los jueves por la tarde en horario laboral mediante turnos rotativos (un departamento cada semana).
- Taller *online* para mejorar el cuidado de la columna, distribuir bien las cargas y controlar los pesos.
- Asistencia psicológica y servicios de *coaching* a petición del empleado en caso de ser necesarios.
- Evaluación médica anual gratuita para todos los empleados.
- Píldoras formativas con actividades interactivas y consejos de salud semanales.
- Crear un espacio destinado al descanso de los trabajadores.
- Instalar máquinas de vending con alimentos saludables.
- Vales de descuento en productos con un *Nutri-Score* de A.
- Colocar carteles en la empresa con mensajes que fomenten el cuidado de la salud y el bienestar.

Objetivo: Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Plazo de ejecución: 1 año.

Responsable: Comisión Saludable.

Con este programa sugerido cualquier empresa puede conseguir implementar acciones para mejorar la salud y el bienestar de sus empleados, ya que no supone un gran

esfuerzo para la organización y el retorno que proporcionará tanto a la empresa como a los empleados será muy elevado.

6.4 EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Por último, como expone Gimferrer (2024), se debe evaluar el progreso en la consecución de los objetivos establecidos, los resultados obtenidos y los obstáculos encontrados. Se evaluará el impacto del programa en la empresa, se verán los posibles obstáculos o limitaciones que impiden efectuar los cambios, dentro del marco de mejora continua y sostenibilidad que caracteriza al modelo que hemos estudiado, y se definirán nuevos pasos para el desarrollo de políticas saludables. Para obtener esta información, se utilizan dos grandes tipos de indicadores, que aparecen en la Guía Práctica para implantar un Programa de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) en las Organizaciones (2017):

-Eficiencia (económicos): estos indicadores se basan en índices cuantitativos que permiten una evaluación objetiva. Algunos ejemplos son el número de horas de formación, promociones internas, reducciones de jornada, índice de rotación, indicadores de salud como tensión arterial, colesterol, peso, índice de participación en programas de PST, procesos relacionados con el estrés, inversión en programas de salud física, mental y social/organizacional (voluntariado, conciliación, igualdad, trabajo en equipo, etc.).

-Eficacia (calidad): estos indicadores ofrecen información sobre la percepción de la plantilla y otros grupos de interés sobre el PST de la compañía. Aquí se incluyen los resultados de encuestas de clima laboral, encuestas de riesgos psicosociales, reclamaciones de clientes y el impacto de las acciones de PST en la comunidad y otros grupos de interés.

La combinación de estos indicadores permite una evaluación exhaustiva del desempeño de las acciones que se han puesto en marcha y facilita la toma de decisiones para ajustar y mejorar continuamente las iniciativas implementadas.

7. CONCLUSIÓN

En los tiempos actuales, las empresas están descubriendo que ofrecer salarios competitivos ya no es suficiente para atraer y retener talento. Es fundamental reconocer la importancia de proporcionar un entorno laboral saludable para los empleados. Este enfoque va más allá de simplemente cumplir con las normativas básicas de seguridad y salud en el trabajo, es decir, implica la implementación de programas integrales que promuevan la salud y el bienestar en todos los aspectos de la vida laboral.

Estos programas no necesariamente requieren una gran inversión financiera y son aplicables a empresas de todos los tamaños y sectores. A través de varios ejemplos, se ha demostrado que las empresas que adoptan esta perspectiva holística experimentan mejoras notables en el compromiso y la productividad de su fuerza laboral. Al priorizar la salud y el bienestar de los empleados, no solo están demostrando su compromiso con el aspecto humano de la empresa, sino que también están estableciendo las bases para el éxito empresarial a largo plazo.

Con este trabajo, se pretende no solo resaltar la importancia de estos programas de bienestar y salud en el lugar de trabajo, sino también marcar una pauta para que las empresas de todos los sectores implanten estas prácticas. Al hacerlo, no solo estarán mejorando la calidad de vida de sus empleados, sino que también estarán fortaleciendo su posición competitiva en el mercado y asegurando un futuro empresarial más próspero y sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

Adecco. (2024) ¿Cómo mejorar el bienestar laboral de los empleados? Recuperado el 14 de mayo de 2024, de <https://www.adecco.es/insights/atraccion-talento/mejorar-bienestar-empleados>

AENOR. (2019) Modelo Empresa Saludable. Recuperado el 7 de mayo de 2024 de <https://revista.aenor.com/345/objetivo-bienestar-de-las-personas.html>

BH Bienestar. (2024). Cuidamos el BIENESTAR EMOCIONAL de los empleados. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de <https://www.bhbienestar.es/>

Blesa Matienzo, M. D. (2020) Salud, bienestar y estilo de vida desde un enfoque de género. Avances En Psicología, 28(2), pp. 205–212. Recuperado el 14 de mayo de <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2249>

De Rossa Torner, C. y Nebot García, S. (2017) Guía práctica para implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones. Recuperado el 14 de mayo de 2024 de <https://umivaleactiva.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Promoci-n-de-la-salud/170927-Gua-prctica-para-implantar-un-programa-de-promocin-de-la-salud-en-el-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Gimferrer, N. (2024) Cómo ser una Empresa Saludable. Recuperado el 14 de mayo de 2024 de https://www.mcmutual.com/documents/20143/47308/empresa_saludable_es/29c41d7b-8e1d-332a-efa3-eacdb924d5df

Haier. (2022) Código Ético. Recuperado el 14 de mayo de 2024 de <https://corporate.haier-europe.com/wp-content/uploads/2023/04/Haier-Group-Code-of-Ethics.pdf>

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., y Martínez, A. M. (2017) Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), pp. 1-13.

Inithealth. (2024). Inithealth – Plataforma tecnológica. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de <https://www.inithealth.com/>

INSST. (2020) Guía de actuación para la implantación de comportamientos seguros y saludables, generadores de Cultura preventiva y de Excelencia, p. 323.

International Labour Organization. (2008). Recuperado el 29 de mayo de 2024 de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/statement/wcms_095955.pdf

Ibermutuamur. (2007) Política de Empresa Saludable. Guía para la implantación de un Modelo de Empresa Saludable, p. 36.

Organización Mundial de la Salud. (2018) Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta. Recuperado el 22 de abril de 2024 de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengtheningour-response>

Philips. (2016) Salud y Bienestar en Philips. Recuperado el 15 de mayo de 2024, de https://ameliecalot.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/11/img_7438.jpg

Philips. (2024) Diversity and Inclusion and Well-Being | Philips. Philips Careers. Recuperado el 15 de mayo de 2024 de <https://www.careers.philips.com/latam/es/diversidad-inclusion-y-bienestar>

Rubio-Avila, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R., y Gómez-Sánchez, R. V. (2020) El concepto de salario emocional. Retos de la Ciencia, 4(8), pp. 15-24. Recuperado el 22 de abril de 2024 de <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>

Serrano, M. (2016) Gestionar las empresas saludables. ORP journal, 7.

Universidad VIU. (2023) ¿Qué es la salud integral? VIU. Recuperado el 22 de abril de 2024, de <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/salud-integral-que-es-y-que-relacion-tiene-con-las-nuevas-tecnologias>

MECANISMOS PARA MEJORAR LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL EMPLEADO EN LA EMPRESA

World Health Organization. (2010) Como crear un espacio laboral más saludable. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo, p. 7, 67.

World Health Organization. (2010) El Fundamento y Modelo de la OMS para un Entorno Laboral Saludable, p. 9, 144.

OM Lines. (2024). OM LINES WELLNESS AT WORK. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de <https://www.omlinesatwork.com/>