

ENTREVISTA

“TRABAJADORES SANOS Y COMPROMETIDOS CON LAS EMPRESAS CONTRIBUYEN A QUE ÉSTAS SEAN MÁS COMPETITIVAS Y ALCANCEN UN MAYOR DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL”

FRANCISCO MARQUÉS

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EPIDEMIOLOGÍA LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST)

PAULA LLAVINA RUBIO
pllavina@mc-mutual.com
MC MUTUAL



FRANCISCO MARQUÉS

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EPIDEMIOLOGÍA LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST)

DESDE 1996, EL INSST APUESTA POR LA DIFUSIÓN DE UN CONCEPTO DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO QUE VA MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (PST), CUYO OBJETIVO PRINCIPAL ES CONSEGUIR LA MEJOR SALUD POSIBLE EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA Y, POR EXTENSIÓN, EN LA POBLACIÓN EN GENERAL, BUSCANDO CUMPLIR CON LA VISIÓN DE LA RED EUROPEA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (ENWHP): “TRABAJADORES SANOS EN EMPRESAS SALUDABLES”.

Por otro lado, en 2013 se puso en marcha el proyecto “Empresas Saludables” inspirada en el trabajo realizado por la [Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo \(ENWHP\)](#) y como respuesta al propio interés del INSST en reconocer el trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de sus trabajadores, así como promover la cultura de la salud, y el intercambio de experiencias empresariales. Cualquier empresa u organización, con independencia de su tamaño, titularidad o sector,

puede manifestar su compromiso solicitando su [adhesión a la Declaración de Luxemburgo](#) y, si lo desea y cumple con los criterios de calidad elaborados por la ENWHP, preparar su candidatura para obtener el [reconocimiento como buena práctica](#) en promoción de la salud en el trabajo.

Entrevistamos a Francisco Marqués, Director del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral del [Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\)](#).

¿Hoy en día las empresas se preocupan más por la promoción de la salud y el bienestar de sus trabajadores?

Sí, es perceptible un notable cambio en las organizaciones con respecto a la importancia que tiene la salud y el bienestar de los trabajadores, ya que esa es la principal fuerza motriz de la productividad. Es evidente que trabajadores sanos y comprometidos con las empresas contribuyen a que éstas sean más competitivas y alcancen un mayor desarrollo económico y social.

¿‘Ser saludable’ es ya un requisito fundamental para la empresa?

Yo creo que sí, hemos visto una clara evolución en ese sentido. Hace unas décadas lo esencial era que los trabajadores no se accidentaran, el objetivo cero accidentes era la meta de muchas empresas. Luego se impulsó la prevención de enfermedades relacionadas con la exposición a riesgos en el trabajo: riesgos físicos, ergonómicos, biológicos y físicos.

Algo más tarde empezó la preocupación por los riesgos psicosociales y actualmente hay que trabajar por la salud total, incluyendo todas sus áreas e incorporando un concepto de salud biopsicosocial, que promueve la [Organización Mundial de la Salud](#) (OMS) y con el que en el INSST nos sentimos identificados.

“ACTUALMENTE HAY QUE TRABAJAR POR LA SALUD TOTAL, INCLUYENDO TODAS SUS ÁREAS E INCORPORANDO UN CONCEPTO DE SALUD BIOPSICOSOCIAL”

¿Qué requisitos debe tener una empresa para ser “saludable”?

Una empresa saludable es aquella que incluye y pone en el centro de todas las políticas de la organización la salud de sus empleados y que, de una forma conjunta con los trabajadores y la sociedad, gestiona la salud y el bienestar a lo largo de todo el ciclo de vida laboral.

¿Y para que el INSST le otorgue el Reconocimiento de Buenas Prácticas?

El modelo de reconocimiento de empresa saludable del INSST no es una certificación ni tiene implicaciones normativas. Es un reconocimiento que se otorga a las empresas que, de forma voluntaria, llevan un tiempo desarrollando programas de salud y bienestar que obedecen a una necesidad objetivada, que son participativos y, sobre todo, que han sido planificados, desarrollados y evaluados con criterios de calidad y excelencia.

¿Cuáles cree que son los indicadores iniciales y finales más importantes de una empresa saludable?

En nuestra opinión, disponer de indicadores de proceso y de resultados es una condición indispensable para considerarla una buena práctica. La empresa debe partir de unos indicadores iniciales que justifiquen el desarrollo de los programas. Esos



indicadores pueden surgir de la vigilancia colectiva de la salud, de encuestas, de datos sobre absentismo y presentismo, de rotación de personal, de productividad, etc. En definitiva, es necesario conocer los costes de esa 'mala salud' de la organización. Después de un tiempo no inferior a dos años se podrá objetivar la tendencia en esos indicadores y valorar si se han alcanzado las metas y objetivos previstos.

“DISPONER DE INDICADORES DE PROCESO Y DE RESULTADOS ES UNA CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA CONSIDERARLA UNA BUENA PRÁCTICA”

A partir de un indicador inicial se formula el objetivo cuantitativo que la empresa quiere alcanzar. A la hora de decidir en qué porcentaje la empresa quiere mejorar sus indicadores, ¿es recomendable compararse siempre con la Encuesta Nacional de Salud de España o la empresa es libre de decidir en qué se basa?

Lógicamente es útil comparar los resultados de la empresa con datos más generales como son los de una encuesta nacional, pero no es una cuestión esencial ya que el objetivo es la mejora continua. Lo que se pretende es que la organización, con un esfuerzo ajustado a su situación y recursos, inicie un camino de mejora que irá acompasado a la realidad de cada empresa. El tejido industrial español es de más del 90% de pymes y micropymes, por lo que

hay que adecuar los objetivos a los recursos y a esa realidad. Lo importante es el compromiso de mejora y la implicación de todos los niveles de la organización. La promoción de la salud en el trabajo no es una meta fija, es un camino que se inicia y no tiene fin.

“LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO NO ES UNA META FIJA, ES UN CAMINO QUE SE INICIA Y NO TIENE FIN”

¿Cómo las pequeñas y las medianas empresas pueden implantar políticas de promoción de la salud?

El modelo no distingue entre tamaños de empresa o sectores de actividad, el planteamiento es el mismo en todos los casos. La dife-



rencia estará, pues, en adecuar los recursos a las prioridades de cada organización. Los problemas de las pymes son diferentes a los de una gran empresa, pero en esencia ambos buscan la mejora de la salud y el bienestar de sus trabajadores. Uno de nuestros objetivos es animar a las grandes empresas a que transmitan esos valores a su cadena de proveedores e incluso que les ayuden en su implementación.

¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan las empresas en materia de salud considerando las nuevas formas de trabajo, la transformación digital, la globalización, el envejecimiento de la población, la llegada de la inteligencia artificial y la industria 4.0, etc.?

Los principales riesgos del trabajo vinculados a las nuevas formas de trabajo y a la economía digital tienen relación con las condiciones ambientales de trabajo, pero también con aspectos organizativos y de bienestar emocional. El 'trabajo móvil' puede realizarse en entornos domésticos o espacios públicos en los que el asiento y las superficies de trabajo no estén a la altura

adecuada o les obliguen a adoptar malas posturas que generan problemas musculoesqueléticos. En el caso de las personas de mayor edad esto se agrava por la falta de formación continua y la necesidad de un mayor esfuerzo para adaptarse a las nuevas tecnologías.

Desde el punto de vista psicosocial es importante tener presente que la falta de regulación específica en esas nuevas formas de trabajo comporta una serie de problemas en la defensa de unas adecuadas condiciones laborales. Por otra parte, se desdibuja la línea que separa la vida laboral de la familiar o social, generando un entorno de trabajo de mayores exigencias psicofísicas. Uno de los retos principales es como adaptar el trabajo a esa nueva realidad y promover una salud familiar y social. Eso solo es posible con nuevos modelos organizativos y contando con líderes y micro-líderes capaces de gestionar personas y equipos desde la perspectiva de la inteligencia emocional.

“LA FALTA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO COMPORTA UNA SERIE DE PROBLEMAS EN LA DEFENSA DE UNAS ADECUADAS CONDICIONES LABORALES”

¿Qué actividades se están implantando desde el INSST para mejorar la promoción de la salud en el trabajo?

Nuestro modelo de Red Española de empresas Saludables ha puesto al alcance de las organizaciones muchos materiales de apoyo e instrumentos de gestión de los progra-

mas, todos accesibles gratuitamente [en la página web del INSST](#). En esta última etapa estamos reorientado el modelo, alineándolo con las directrices de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la [Agenda 2030](#), con el convencimiento de que el modelo ha de integrar lo que llamamos internamente empresas 4S, es decir, Seguras, Saludables, Sostenibles y Solidarias e inclusivas.

“EL MODELO HA DE INTEGRAR LO QUE LLAMAMOS EMPRESAS 4S: SEGURAS, SALUDABLES, SOSTENIBLES Y SOLIDARIAS E INCLUSIVAS”

Para acabar, ¿está previsto algún tipo de reconocimiento a nivel europeo dentro de la Red europea de promoción de la salud en el trabajo?

La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo se ha reformado recientemente. El INSST sigue formando parte de la Red y ostenta la vicepresidencia. Estamos trabajando en unos cambios interesantes para desarrollar y apoyar la infraestructura requerida para la entrega de un Estándar Europeo de Calidad para la Salud en el Trabajo (EQSWH). Se trata de promover, con el apoyo de entidades gubernamentales y organizaciones profesionales y empresariales, un esquema de acreditación de buenas prácticas nacionales y regionales, alineado con el citado EQSWH.

“ESTAMOS TRABAJANDO PARA DESARROLLAR UN ESTÁNDAR EUROPEO DE CALIDAD PARA LA SALUD EN EL TRABAJO (EQSWH)”

