

«Personas trabajadores sanas en empresas saludables»

“La promoción de la salud es el proceso de preparar a las personas para que aumenten el control sobre su salud, y para que la mejoren. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, un individuo o un grupo debe estar en condiciones de identificar y llevar a cabo sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y cambiar el entorno o adaptarse a él. La salud se contempla, pues, como un recurso para la vida cotidiana, no como el objetivo de la vida. La salud es un concepto positivo que enfatiza recursos sociales y personales, junto con capacidades físicas. Por tanto, la promoción de la salud no es simplemente responsabilidad del sector sanitario, sino que va más allá de los hábitos saludables de vida para llegar al bienestar.”

Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud, OMS (1986).

Impacto de la salud pública sobre los lugares de trabajo



FUENTE: AA.VV. SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo, OIT, Ginebra, 2012.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

Instituto Andaluz de Prevención
de Riesgos Laborales

PARA MÁS INFORMACIÓN VISÍTENOS:

LABORATORIO-OBSERVATORIO
DE RIESGOS PSICOSOCIALES
DE ANDALUCÍA (LAPIRSCO)



**Gestión preventiva
de las adicciones**
**Un paso más hacia
la empresa saludable**



Observaciones conclusivas y alguna recomendación para avances futuros en materia de gestión proactiva de las adicciones en las empresas en general, y andaluzas en particular.

1. Existe un consenso científico e institucional, también a nivel, internacional sobre los beneficios para el bienestar y para la mejora de la productividad de las políticas empresariales de promoción de la vida saludable en el seno de sus organizaciones.

2. Hoy, contamos con datos estadísticos que prueban esa relación positiva entre la promoción de la salud y la política de prevención de riesgos laborales.

3. Sin embargo, a diferencia de lo que venía sucediendo en otros países, en España, las empresas mostraban ciertas resistencias a avanzar por la senda de las políticas estratégicas de promoción de la salud en el trabajo. También por el carácter público de nuestro sistema sanitario.

4. Esas resistencias parecen estar vencándose en los últimos años, habiendo crecido exponencialmente el número de empresa que promueven algún tipo de política de promoción de la salud en el trabajo, se certifiquen o no.

5. En ese proceso expansivo de un modelo de gestión de la seguridad y salud en el trabajo desde una nueva cultura preventiva, uno de los ámbitos más frecuentados por las empresas es la gestión proactiva de las adicciones en el trabajo.

6. Hasta el momento, siguiendo las pautas de la OIT, desde su Repertorio de recomendaciones prácticas (1996), hasta su modelo revisado SOLVE (2012), la empresa se ha venido considerando un lugar privilegiado para la adopción de programas de intervención no disciplinaria en materia de adicciones.

7. Nuestro estudio, sin embargo, ha evidenciado, en virtud de la utilidad que ofrece la ECML, que también el sector de actividad es un indicador muy relevante para comprender las interacciones entre el entorno laboral y los patrones de consumo problemáticos por la población laboral.

8. Desde estas dos renovadas perspectivas de afrontamiento de las adicciones en la empresa, hemos hecho un extremadamente detallado recorrido por la autorregulación colectiva en esta materia. El resultado ha sido una doble constatación, a su vez.

9. En esa apertura innovadora de la autorregulación, tanto de sector como de empresa, a la gestión proactiva tienen cabida las nuevas adicciones. En este sentido, pese a que el tratamiento mayoritario insiste en la dualidad alcohol y drogas, cada vez más convenios dan entrada otro binomio para su gestión integral: ludopatía y techno-adicción.

10. Aunque esta evolución justifica una valoración de moderado optimismo, es obligado igualmente constatar, porque así resulta de la investigación de campo realizada, un cierto contraste en la experiencia empresarial práctica, real.



11. No obstante, ya centrados en la experiencia empresarial andaluza, son más de una treintena las empresas identificadas con algún tipo de gestión en la materia formalizada, habiéndose contactado con la mayoría.

12. La gestión no disciplinaria mediante protocolos (formalizada) tan solo sería la punta del iceberg de una gestión asistencial más extendida, también en PYMES.

13. Sorprendidos por esta paradoja –se muestra disponibilidad máxima para dar cuenta de su gestión no disciplinaria, como muestra de un modelo de gestión típicamente proteccionista, a veces muy arraigada, pero se vea que salga a la luz, por la cautela de no dar elementos que pudiera dañar su “valor reputacional” en el mercado-, hemos tenido que acudir a un tipo de formulación mediante “tipología de anónimas”, para expresar en un estudio científico esa realidad.

14. Otro grupo de empresas estudiadas de proximidad, en cambio, expresan una opción contraria, de modo que han verbalizado su gran interés y su serio compromiso para avanzar en una gestión formalizada y participada de las adicciones en la empresa como parte de su apuesta estratégica por una empresa saludable.

15. En consecuencia, tras la investigación aplicada es tiempo de iniciativas prácticas (talleres, encuentros con empresas y representaciones sindicales, servicios médicos), en los que se ofrezca la información más concreta (la Guía que acompaña este Estudio pretende facilitar) sobre las ventajas –para las personas trabajadoras, para las empresas y para la sociedad en su conjunto- de este tipo de gestión proactiva frente a las adicciones. Lejos de ser un riesgo para la reputación de la empresa es un nuevo espacio para mejorar su impacto en el entorno social.

