



Manual accidentes no traumáticos



Industria Alimentación

CEOE
Castilla y León

NOS
IMPULSA



Junta de
Castilla y León



NOS
IMPULSA



Edita: Consejería de Industria, Comercio y Empleo. Junta de Castilla y León.

© Consejería de Industria, Comercio y Empleo. Junta de Castilla y León.

Organiza: Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CEOCYL)

Autores: Nuria Gutiérrez Martínez

Jesús Eloy Fernández Garmón

Índice

1. Introducción	pág. 5
2. ¿Qué son los accidentes no traumáticos?	pág. 8
3. Tipos de patologías y sus causas	pág. 11
3.1. Patologías en accidentes laborales no traumáticos: causas y consecuencias	pág. 11
3.1.1. Enfermedades del sistema cardiocirculatorio	pág. 11
3.1.2. Desórdenes mentales	pág. 11
3.1.3. Enfermedades del sistema respiratorio	pág. 13
3.1.4. Neoplasias	pág. 13
3.1.5. Enfermedades del sistema digestivo	pág. 14
3.1.6. Enfermedades del sistema genitourinario	pág. 14
3.2. Bienestar laboral y su impacto en la prevención de patologías	pág. 15
3.2.1. Fomento de un ambiente laboral positivo	pág. 15
3.2.2. Promoción de la salud y programas de bienestar	pág. 15
3.3.3. Evaluaciones de riesgos y adaptación de tareas	pág. 20
4. Promoción de hábitos saludables para su prevención:	pág. 21
4.1. Higiene del sueño	pág. 21
4.1.1. Beneficios del sueño regular en el ámbito laboral	pág. 21
4.1.2. Procesos reguladores del sueño: claves para la higiene del sueño	pág. 23
4.1.3. Impacto del sueño en la salud integral	pág. 23
4.1.4. Recomendaciones para una buena higiene del sueño	pág. 24
4.2. Alimentación saludable	pág. 27
4.2.1. Beneficios de la alimentación saludable	pág. 27
4.2.2. Buenas prácticas en la empresa para una buena alimentación saludable	pág. 28
4.3. Actividad física	pág. 31
4.3.1. Impacto en el rendimiento laboral	pág. 32
4.4. Bienestar emocional	pág. 38
4.4.1. Recomendaciones para mejorar en bienestar emocional en el ámbito laboral	pág. 39
4.4.2. Pautas para fomentar el bienestar emocional en el ámbito laboral	pág. 41
5. Conclusiones	pág. 45
6. Anexos	pág. 46
7. Bibliografía	pág. 50



1. Introducción

En los últimos años se han disparado los **accidentes de trabajo por patologías no traumáticas** (PNT), y especialmente las enfermedades cardiovasculares (ECV). Aunque éstas representan un porcentaje sobre el total de las PNT relativamente pequeño, cobran especial importancia por lo que se refiere a su gravedad.

La elevada prevalencia de las enfermedades cardiovasculares y sus factores de riesgo, así como su impacto en la salud, en la calidad de vida y sus consecuentes repercusiones económicas y sociales, hacen que la prevención y promoción de la salud cardiovascular se establezca como un reto.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las enfermedades cardiovasculares son las causantes de que cada año mueran cerca de 18 millones de personas, convirtiéndose en la principal causa de muerte en el mundo. Extrapolándolo al ámbito laboral, en España, los **infartos y derrames cerebrales suponen la primera causa de muerte en jornada de trabajo**.

Índice de incidencias de ATJT por patologías no traumáticas (PNT) en las divisiones más destacables. Año 2022.



Los accidentes de trabajo en jornada de trabajo (ATJT) por infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas (PNT) representan el 0,1%

Manual accidentes no traumáticos

de los ATJT totales y el 42,5% de los ATJT mortales. El índice de incidencia de los ATJT por PNT en 2022 fue 5,9 por cada 100.000 personas trabajadoras.

Desde el ámbito de la Unión Europea se promueve la tolerancia cero hacia los daños en la salud como un factor de competitividad de las empresas, sostenibilidad y bienestar social. e los ATJT por PNT en 2022 fue 5,9 por cada 100.000 personas trabajadoras.

Índice de incidencias de ATJT mortales por patologías no traumáticas (PNT) en las divisiones más destacables. Año 2022.

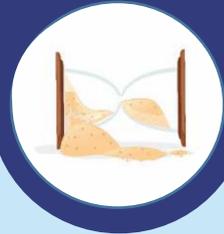


En España, el origen de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 se enmarca en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) y una de sus líneas de actuación dentro del objetivo 1 (Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales), conlleva actuaciones de apoyo, información y sensibilización para la reducción de los accidentes de trabajo (línea de actuación 1.3).

La promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST) es una estrategia empresarial, una inversión de futuro, desarrollando medidas para mejorar la salud de las personas trabajadoras para lograr su bienestar y felicidad, a través del fomento de hábitos saludables creando entornos seguros y saludables y por supuesto, reduciendo este tipo de accidentes no traumáticos. Esto beneficia a las personas, principal valor de la empresa; pero además a la propia empresa, ya que reducen el absentismo, mejoran el clima laboral, favorecen la motivación y aumentan la productividad.

Infografías de Salud Laboral

AÑOS POTENCIALES DE VIDA PERDIDOS (APVP) POR ACCIDENTE LABORAL



Datos año 2022

TIPO ACCIDENTE

(excluidos los accidentes in itinere)

PROMEDIO EDAD FALLECIDOS

TRÁFICO



31,4 AÑOS perdidos

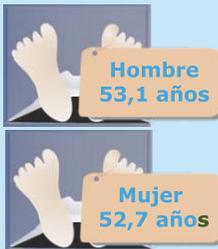
TOTAL APVP



37,7 AÑOS perdidos



PATOLOGÍAS NO TRAUMÁTICAS



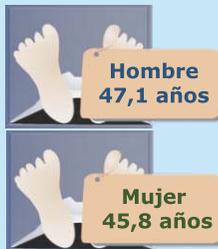
27,3 AÑOS perdidos



33,2 AÑOS perdidos



PATOLOGÍAS TRAUMÁTICAS



33,3 AÑOS perdidos



40,1 AÑOS perdidos



Asimismo, la mayoría de las patologías no traumáticas aumentan con la edad, tanto en incidencia como prevalencia y en un contexto de futuro con una población trabajadora envejecida supone un gran problema.

Por todo ello, este manual pretende ser un apoyo para las empresas a la hora de prevenir y reducir este tipo de accidentes laborales no traumáticos.

2. ¿Qué son los accidentes no traumáticos?

Los accidentes no traumáticos son aquellos provocados por patologías no traumáticas (PNT). Estas enfermedades aparecen de manera paulatina y se agravan en función del tiempo de exposición, de las características personales y del carácter nocivo del agente material, sin que la persona trabajadora sufra un traumatismo directo.

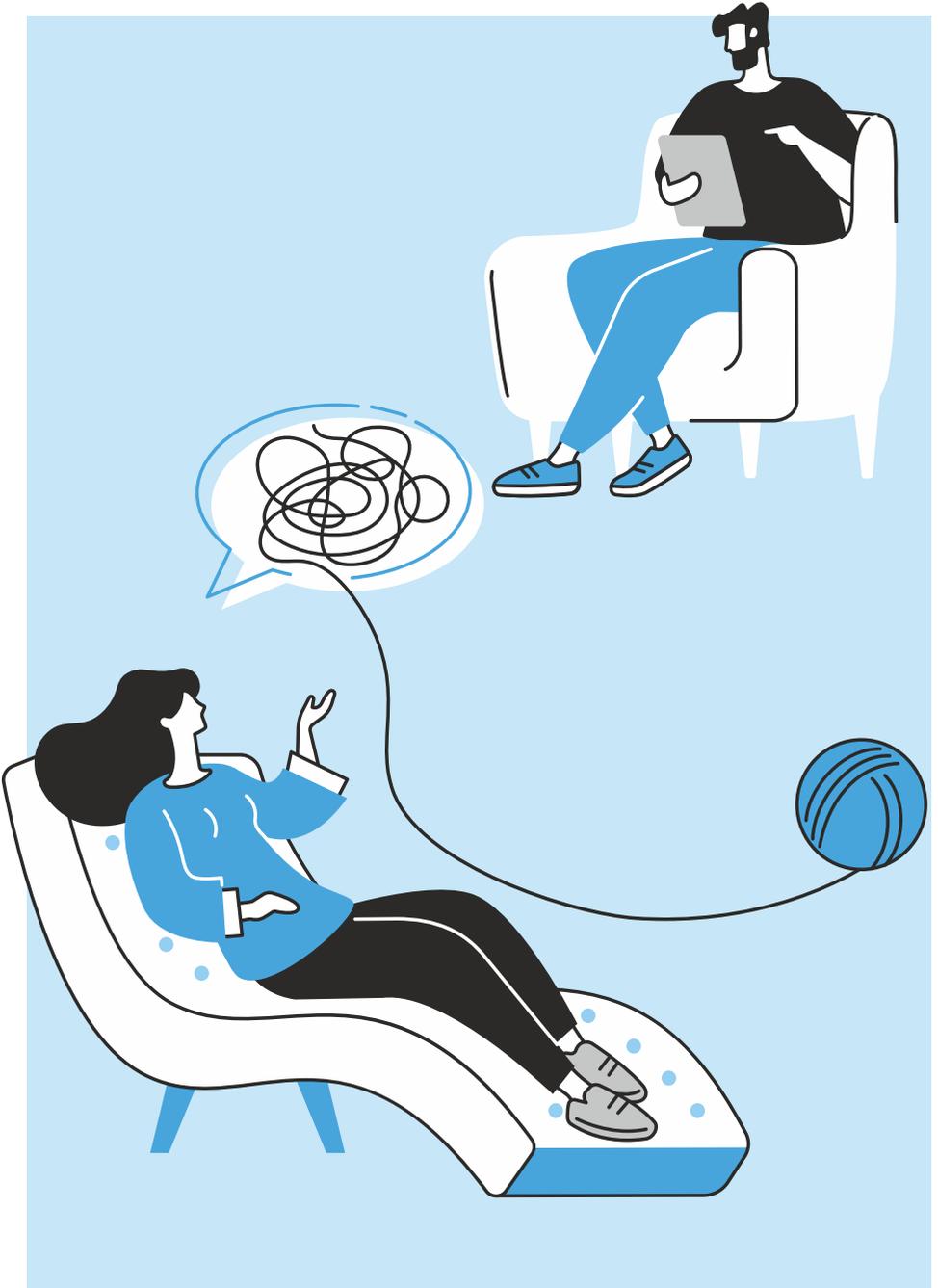
Sus **características** son:

- No están incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.
- Son producidas, exclusivamente, a causa del trabajo habitual, o son enfermedades padecidas anteriormente por la persona trabajadora que se ven agravadas como consecuencia del desempeño del trabajo.
- Para que estas patologías sean tratadas como contingencias profesionales, se debe demostrar la causalidad de los síntomas y/o agravamiento de estos, con el trabajo realizado.

Según la Orden TAS/2926/2002), la mayoría de las PNT, se engloban en la categoría "Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas".

Estas patologías no traumáticas se **clasifican** en catorce grupos distintos que se detallan a continuación:

- Enfermedades infecciosas y parasitarias.
- Neoplasias.
- Enfermedades endocrinas.
- Desórdenes mentales.
- Enfermedades del sistema nervioso central y periférico.



- Enfermedades de los sentidos.
- Enfermedades del sistema cardiocirculatorio.
- Enfermedades del sistema respiratorio.
- Enfermedades del sistema digestivo.
- Enfermedades de la piel.
- Enfermedades del aparato locomotor.
- Enfermedades del sistema genitourinario.
- Síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otros apartados.
- Factores que afectan al estado sanitario.

Las patologías no traumáticas están influenciadas por los hábitos de vida y de salud de la persona trabajadora, asimismo, los factores de riesgo laborales, también tienen un papel importante en el desarrollo de estas patologías.

Un aspecto importante que caracteriza a las PNT es que muchas de ellas son enfermedades que se desarrollan a lo largo de un tiempo, con un periodo de latencia que puede durar incluso años. Además, se manifiestan como trastornos anatómicos y fisiológicos, así como manifestaciones clínicas (síntomas y signos) de enfermedades físicas y/o mentales cuyo origen o agravamiento es multi-causal, complicándose en muchos casos la demostración del nexo causa-efecto con el trabajo realizado.



3. Tipos de patologías y sus causas

3.1. Patologías en accidentes laborales no traumáticos: causas y consecuencias

Los accidentes laborales no traumáticos (ANT) son aquellos que no resultan de un impacto o lesión directa, sino que emergen gradualmente como consecuencia, no solo de las condiciones laborales, sino también de las personales y sociales. Este manual explora las distintas patologías asociadas con los ANT, identificando sus causas subyacentes y detallando cómo estos trastornos afectan a las personas trabajadoras. Las políticas de prevención y el conocimiento detallado de estas patologías son cruciales para mitigar su impacto en la salud y productividad laboral.



3.1.1. Enfermedades del sistema circulatorio

Las enfermedades cardiovasculares incluyen condiciones como la hipertensión arterial, cardiopatía isquémica y arritmias cardíacas. Estas enfermedades pueden ser exacerbadas por la tensión laboral y la falta de actividad física.

Entre las posibles causas laborales:

- **Estrés laboral prolongado:** La presión constante y la responsabilidad pueden elevar la presión arterial y el riesgo de enfermedades coronarias.
- **Posturas estáticas:** La inmovilidad prolongada puede reducir la eficacia del retorno venoso, contribuyendo a problemas circulatorios.



3.1.2. Desórdenes mentales

Incluyen la depresión, ansiedad, y el trastorno de estrés postraumático. Estos trastornos pueden ser desencadenados o agravados por un ambiente laboral negativo.



Entre las posibles causas laborales:

- **Ambientes laborales hostiles o de alta demanda:** Condiciones de trabajo que generan ansiedad y falta de apoyo pueden deteriorar la salud mental.
- **Falta de control sobre el trabajo:** La incapacidad para tomar decisiones o influir en el trabajo aumenta el riesgo de trastornos mentales.



3.1.3. Enfermedades del sistema respiratorio

Aquí se incluyen las patologías como el asma ocupacional y la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC).

Entre su posibles causas laborales:

- **Exposición a contaminantes:** Sustancias como polvos, humos y vapores químicos pueden provocar o agravar enfermedades respiratorias.
- **Malas condiciones de ventilación:** Lugares de trabajo con ventilación inadecuada acumulan contaminantes que afectan el sistema respiratorio.



3.1.4. Neoplasias

Las neoplasias son cánceres que pueden ser inducidos por exposiciones específicas en el trabajo, como cánceres de piel, pulmón y otros órganos debido a carcinógenos.

Entre las posibles causas laborales:

- **Exposición a carcinógenos:** Sustancias como el asbesto, benceno y radiación UV son riesgos ocupacionales conocidos por su potencial carcinogénico.



3.1.5. Enfermedades del sistema digestivo

Dentro de este tipo de enfermedades se encuadran trastornos como la gastritis y las úlceras pépticas.

Entre las posibles causas laborales:

- **Estrés y horarios irregulares:** El estrés y comer a horas irregulares o rápidamente pueden deteriorar la mucosa gástrica y causar trastornos digestivos.



3.1.6. Enfermedades del sistema genitourinario

Incluyen enfermedades renales y del tracto urinario que pueden ser influenciadas por hábitos de trabajo y exposiciones químicas.

Entre las posibles causas laborales:

- **Deshidratación y retención prolongada de la orina:** Condiciones laborales que limitan los descansos pueden contribuir a enfermedades del sistema genitourinario.

La identificación y manejo de las causas de patologías en accidentes laborales no traumáticos es fundamental para la prevención. Es necesario implementar políticas de salud ocupacional que promuevan entornos laborales seguros y conductas saludables entre las personas trabajadoras. La educación continua y las evaluaciones de riesgo regulares son herramientas clave para reducir la prevalencia de estas patologías y mejorar la calidad de vida laboral. Estas patologías no traumáticas suponen el 36% de los accidentes mortales.

Por todo ello y con el conocimiento de estos riesgos, que no solo son laborales lo que perseguimos en la empresa es el bienestar laboral.



3.2. Bienestar laboral y su impacto en la prevención de patologías

Para alcanzar el bienestar laboral y reducir el impacto de estas patologías podemos basarnos en los siguientes 3 puntos:

3.2.1. Fomento de un ambiente laboral positivo

- **Cultura organizacional inclusiva y de apoyo:** Promover un ambiente donde el respeto y el apoyo mutuo sean norma puede reducir significativamente el estrés laboral.
- **Políticas de comunicación abierta:** Facilitar canales donde el personal pueda expresar preocupaciones o sugerencias, mejora la moral y reduce la ansiedad relacionada con el trabajo.

3.2.2. Promoción de la salud y programas de bienestar

El bienestar laboral lo que persigue es lograr la satisfacción de las necesidades del personal. Las empresas deben considerar que sus planes y progra-

mas de bienestar laboral tengan un enfoque integral. Es decir, que cubran necesidades materiales, físicas y emocionales de los empleados.

La creación de atractivos programas de bienestar para personas empleadas puede hacer que el lugar de trabajo sea más feliz y saludable. Entre los beneficios de lograr bienestar laboral destacan:

- Mayor implicación de los empleados.
- Reduce la tasa de rotación.
- Mejora la cultura de la empresa.
- Mayor productividad.

Existen **6 tipos de bienestar laboral**:

- 1. Bienestar físico.**
- 2. Bienestar emocional.**
- 3. Bienestar social.**

- 4. Bienestar económico.**
- 5. Bienestar profesional.**
- 6. Bienestar ambiental.**

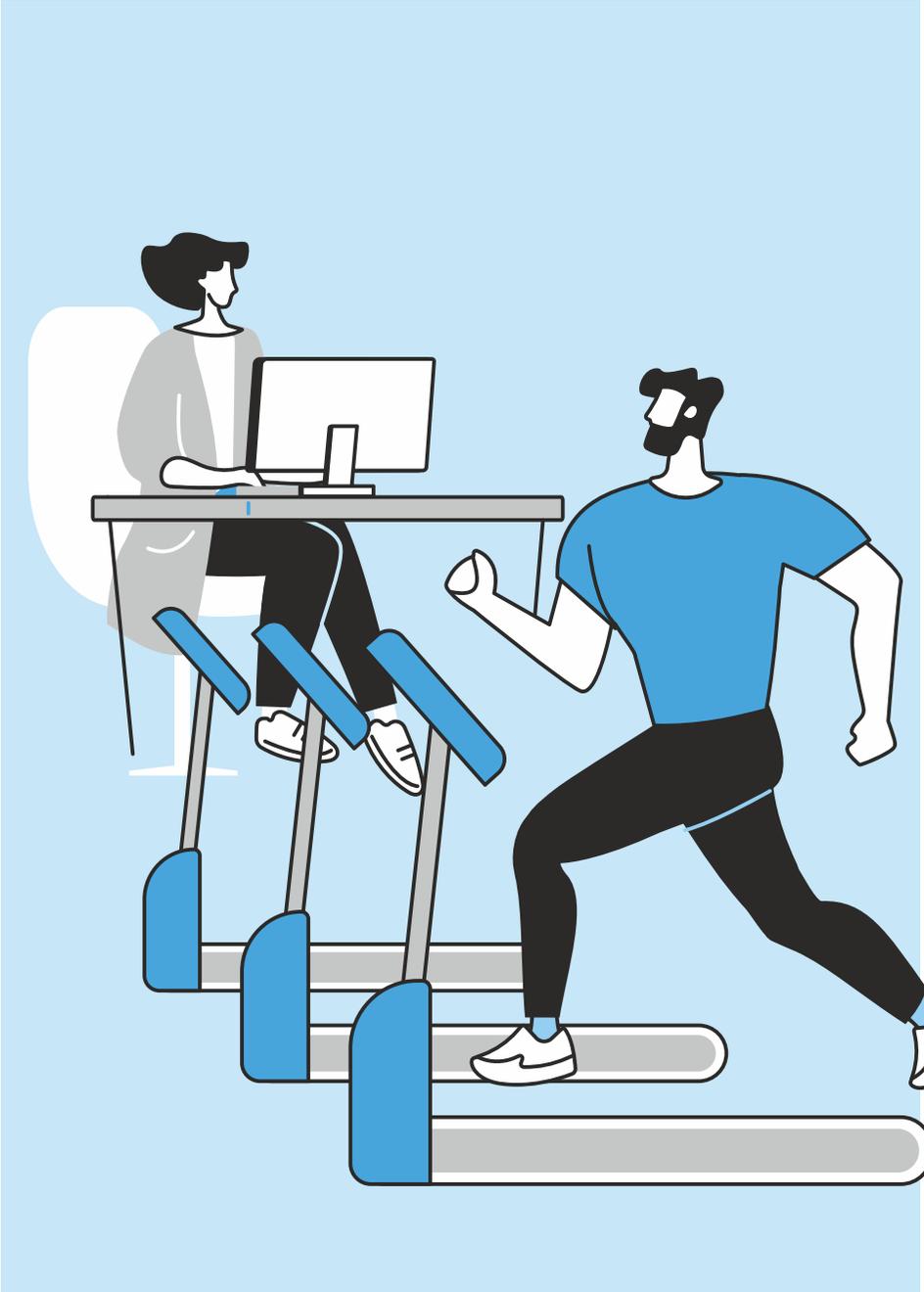
Bienestar físico

El bienestar laboral físico se refiere al estado físico y de salud de los empleados en el entorno de trabajo. Incluye aspectos como la ergonomía, la seguridad en el lugar de trabajo, la actividad física y la divulgación de estilos de vida saludables.

Cómo promoverlo: para mejorar el bienestar físico de los empleados, las organizaciones pueden implementar diversas medidas. Por ejemplo, proporcionar mobiliario ergonómico a sus personas trabajadoras, facilitar el acceso a instalaciones deportivas, convenios y/o acceso a gimnasios, promover una alimentación sana y equilibrada, actividades deportivas, pausas activas durante la jornada laboral, organizar torneos y eventos deportivos para el personal...

Bienestar emocional

El bienestar laboral emocional se relaciona con el equilibrio y satisfacción emocional de los empleados en su trabajo y con un clima laboral positivo.



Cómo promoverlo: las empresas pueden ofrecer recursos de apoyo emocional, programas como asesoramiento psicológico y talleres sobre manejo del estrés y resiliencia. escucha activa, sesiones de coach, mindfulness, talleres de risoterapia, yoga, día libre por el cumpleaños, celebraciones de efemérides como Día Internacional de la Felicidad, Día Mundial de la Sonrisa, etc..

Bienestar social

El bienestar laboral social se refiere a las relaciones y el sentido de pertenencia que experimentan los empleados en el entorno de trabajo.

Cómo promoverlo: fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, promover la diversidad y la inclusión, fomentar la comunicación efectiva y las relaciones positivas contribuye al bienestar social de los empleados. Esto se puede lograr mediante actividades de team building, eventos sociales, flexibilidad horaria, participación con entidades del tercer sector (donantes de sangre, Asociación Española Contra el Cáncer,...)celebraciones de efemérides como Día Internacional de las Familias,etc...

Bienestareconómico

El bienestar laboral económico se relaciona con la satisfacción y estabilidad económica de los empleados en su trabajo.

Cómo promoverlo: para promover este tipo de bienestar es muy común establecer estrategias de incentivos ligados a objetivos de la empresa, planes de pensiones, seguros de salud, etc..

Bienestar profesional

El bienestar laboral profesional se refiere al desarrollo y satisfacción en la carrera profesional de los empleados.

Cómo promoverlo: en este sentido, las empresas pueden incluir programas de capacitación, formación para actualizar habilidades, mentorías y la posibilidad de asumir nuevos roles y responsabilidades.



Bienestar ambiental

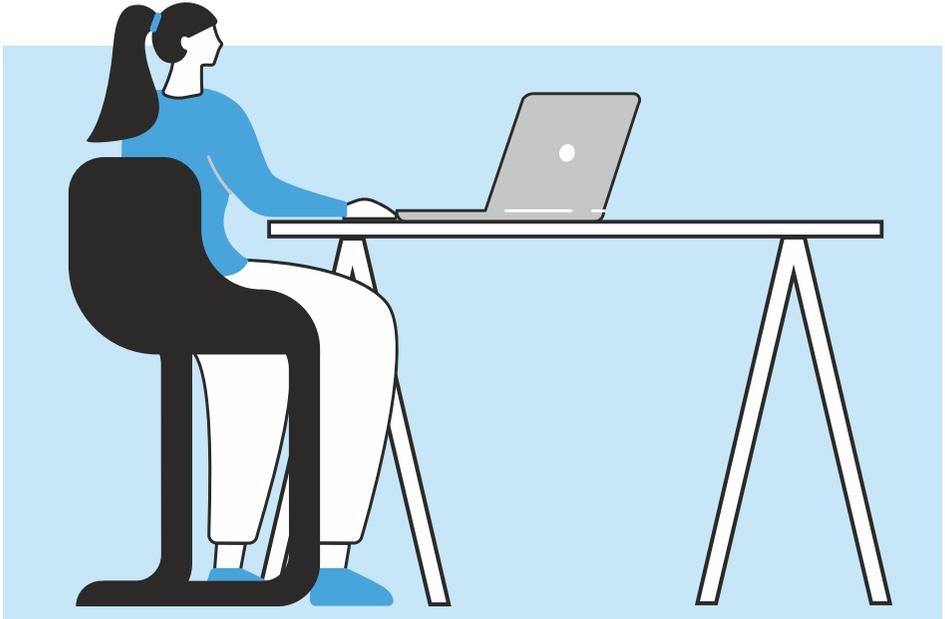
El bienestar laboral ambiental se refiere a las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo.

Cómo promoverlo: incluye aspectos como mejorar la calidad del aire, la iluminación, el ruido, el diseño del espacio, etc....

3.3.3. Evaluaciones de riesgos y adaptación de tareas

- **Evaluaciones ergonómicas regulares:** Asegurar que los espacios y equipos de trabajo se adapten a las necesidades físicas de las personas trabajadoras para evitar enfermedades musculoesqueléticas.
- **Adaptaciones personalizadas:** Modificar las responsabilidades laborales según las capacidades y condiciones de salud de cada persona para prevenir la exacerbación de condiciones preexistentes.

Así, el enfoque proactivo hacia el bienestar laboral no solo ayuda a mitigar el desarrollo de patologías no traumáticas, sino que también mejora la satisfacción laboral y la eficiencia general. Las empresas que invierten en



bienestar laboral no solo protegen a su personal, sino que también se benefician de una fuerza laboral más comprometida y productiva. Es crucial que las políticas de salud ocupacional se implementen de manera integral, considerando tanto los riesgos físicos como los psicosociales, para asegurar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

4. Promoción de hábitos saludables para su prevención

4.1. Higiene del sueño

En el contexto laboral actual, la importancia de la higiene del sueño se vuelve crucial para garantizar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Uno de los eslóganes utilizados y que queremos dar a conocer en este manual es: "Sueño regular, futuro saludable". Dicho eslogan, destaca la necesidad de fomentar hábitos de sueño saludables para mejorar la calidad de vida y la salud global. Este informe explora cómo el sueño regular y una buena higiene del sueño impactan positivamente en el mundo laboral, mejorando el rendimiento y reduciendo riesgos asociados a la falta de sueño.

4.1.1. Beneficios del sueño regular en el ámbito laboral

Mantener horarios de sueño consistentes ofrece múltiples beneficios que se reflejan en el entorno laboral:

- **Mejor rendimiento cognitivo y psicomotor:** Dormir regularmente mejora la función cognitiva, lo que se traduce en mayor concentración, mejor toma de decisiones y una mayor capacidad de resolución de problemas. Esto es esencial en entornos laborales donde la precisión y la atención al detalle son cruciales.
- **Estado de ánimo y relaciones interpersonales:** Un sueño adecuado mejora el estado de ánimo y reduce los niveles de estrés y ansiedad. Las personas trabajadoras que duermen bien son más propensas a tener relaciones interpersonales positivas, lo que fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.
- **Reducción de accidentes laborales:** La fatiga y la somnolencia están

Beneficios de un buen descanso

más

- Salud
- Felicidad
- Calidad de vida
- Concentración y rendimiento
- Vida cuando estamos despiertos
- Mejora el sistema inmunológico
- Salud cardiovascular
- Fuerza y energía
- Buen humor
- Creatividad
- Memoria

menos

- Estrés
- Depresión
- Medicación insomnio
- Enfermedades degenerativas
- Alteraciones metabólicas
- Inflamación
- Irritabilidad
- Fatiga



asociadas a un mayor riesgo de accidentes laborales. Las personas que mantienen un sueño regular están más alertas y tienen tiempos de reacción más rápidos, lo que contribuye a un entorno de trabajo más seguro.

4.1.2. Procesos reguladores del sueño: claves para la higiene del sueño

Para entender cómo lograr una higiene del sueño adecuada, es fundamental conocer los dos procesos que regulan el sueño:

- **Proceso circadiano (proceso C):** Este proceso está controlado por nuestro reloj biológico, ubicado en el hipotálamo, y regula el ciclo de sueño-vigilia en un periodo de 24 horas. La luz y la melatonina juegan roles clave en este proceso. La exposición a la luz durante el día suprime la producción de melatonina, ayudando a mantenernos despiertos, mientras que la oscuridad por la noche promueve su producción, facilitando el sueño.
- **Control homeostático (proceso S):** Este proceso se basa en la acumulación de la necesidad de dormir durante el tiempo de vigilia. Cuanto más tiempo permanecemos despiertos, mayor es la necesidad de dormir. Este proceso asegura que el cuerpo busque el sueño para recuperar energía y restaurar funciones fisiológicas.

4.1.3. Impacto del sueño en la salud integral

Un sueño adecuado es fundamental para la salud física y mental de los empleados:

- **Prevención de enfermedades crónicas:** El sueño profundo y sin interrupciones está asociado con tasas más bajas de hipertensión arterial, diabetes, obesidad y otras enfermedades crónicas. Dormir bien fortalece el sistema inmunológico y ayuda a mantener el equilibrio hormonal.
- **Restauración física y psicológica:** Durante el sueño, el cuerpo lleva a cabo procesos de reparación y restauración, tanto a nivel físico como psicológico. Esto incluye la regeneración de tejidos, la consolidación de la memoria y la estabilización del estado de ánimo.

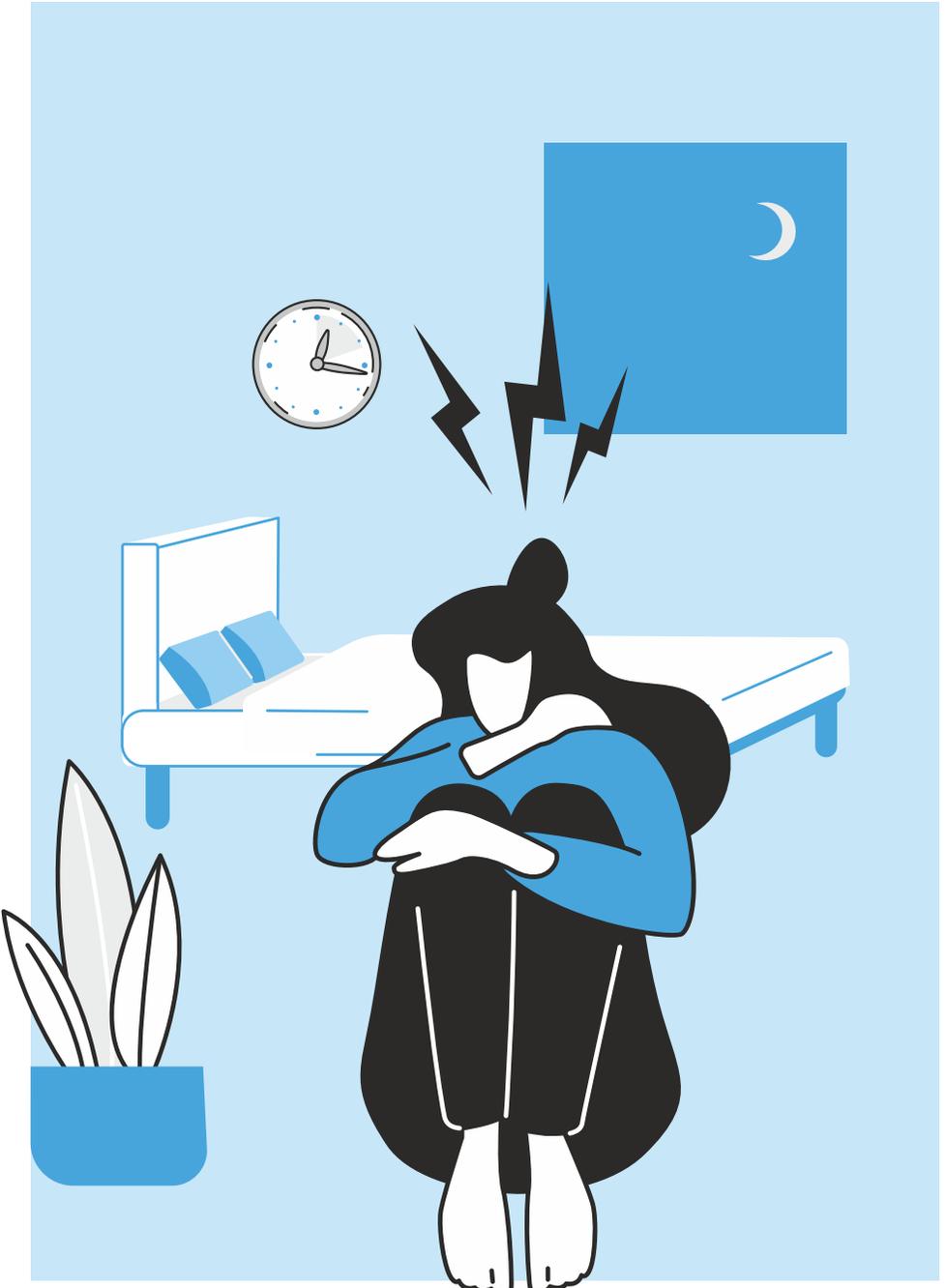
- **Equilibrio emocional:** Un sueño adecuado ayuda a mantener el equilibrio emocional, reduciendo la probabilidad de trastornos afectivos como la depresión y la ansiedad. Esto es vital para el bienestar mental del personal y para su capacidad de manejar el estrés laboral.

4.1.4. Recomendaciones para una buena higiene del sueño

Para promover una buena higiene del sueño, se deben seguir ciertas recomendaciones:

- Establecer un horario regular para acostarse y levantarse, incluso los fines de semana.
- Limitar las siestas a un máximo de 45 minutos.
- Evitar el consumo de alcohol y tabaco al menos cuatro horas antes de acostarse.
- No consumir cafeína seis horas antes de dormir.
- Evitar comidas pesadas, picantes o con alto contenido de azúcar antes de acostarse.
- Realizar ejercicio regularmente, pero evitar hacerlo justo antes de dormir.
- Dormir en una cama cómoda.
- Mantener una temperatura adecuada en el dormitorio y asegurarse de que esté bien ventilado.
- Minimizar el ruido y la luz en el dormitorio.
- Reservar el dormitorio solo para dormir y para actividades sexuales, evitando utilizarlo como espacio de trabajo o recreo.

Por todo ello, la higiene del sueño es crucial para mantener la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. El sueño regular mejora el rendimiento cognitivo y psicomotor, reduce los riesgos de accidentes laborales y mejora el estado de ánimo y las relaciones interpersonales. Comprender y respetar los procesos circadiano y homeostático es esencial para lograr una buena calidad del sueño. Promover prácticas de higiene del sueño en el ámbito laboral no solo mejora la salud física y mental del personal, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más seguro, productivo y armonioso.

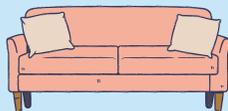


Decálogo del sueño. 18 marzo - día mundial del sueño



Comida

No tomar comidas copiosas, picantes o muy dulces 4 horas antes de acostarse. En caso de tomar algo antes de dormir que sea ligero, o tomar leche caliente, que genera somnolencia por su contenido en triptófano.



Siesta

Si se tiene la costumbre de tomar siesta, no excederse en más de 45 minutos de sueño diurno.



Ejercicio

Incorporar la actividad física a la rutina diaria. La actividad física regular ayuda a dormir mejor. Es aconsejable realizar la actividad física, mínimo 3 horas antes de acostarse.



Comodidad

Usar ropa de cama cómoda y acogedora, además de un colchón y almohada de calidad. Tomar un baño antes de acostarse o practicar técnicas de relajación, facilita la calidad del sueño.



Horarios

Establecer un horario regular para dormir y despertar. Si tras 20 minutos no se ha conciliado el sueño, es recomendable salir del dormitorio. Volver a la cama cuando aparezca somnolencia, y repetir el proceso las veces necesarias.



Cafeína

Evitar el consumo de cafeína antes de acostarse. Esto incluye café, té, refrescos y chocolate ya que su efecto estimulante puede durar hasta 6 horas.



Tecnologías

Evitar el uso de aparatos digitales 2 horas antes de acostarse. Acostumbrarse a utilizar la tecnología en zonas comunes, evitando hacerlo en la cama o dormitorio.



Temperatura

Mantener una temperatura agradable, entre 18° y 21°C, y buena ventilación en el dormitorio.



Cama

Reservar la cama para dormir y para las relaciones de pareja. Evitar usar el dormitorio para trabajar o para ocio en general.



Iluminación y ruido

Bloquear todo el ruido que distrae y eliminar la mayor cantidad de luz posible. A medida que se acerca la hora de dormir es recomendable usar luz tenue en las diferentes estancias.

Es responsabilidad tanto de los empleadores como de los empleados reconocer la importancia del sueño y tomar medidas para asegurar que se dé prioridad a la higiene del sueño. Implementar políticas que favorezcan horarios de trabajo flexibles, ambientes de trabajo saludables y la educación sobre el sueño puede tener un impacto significativo en el bienestar general y la productividad en el mundo laboral.

4.2 Alimentación saludable

Uno de los hábitos saludables más importantes a tener en cuenta es el de la alimentación tanto dentro como fuera del trabajo, ya que una buena alimentación se posiciona como uno de los principales factores para gozar de una buena salud.

4.2.1. Beneficios de la alimentación saludable

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) mantener una dieta saludable en el trabajo es esencial para el bienestar y establece que la productividad del 20 % de las personas empleadas se puede incrementar siguiendo una sana alimentación que contribuya a:

- Favorecer la salud física y mental.
- Tener un mejor desempeño laboral, al contar con un aporte adecuado

de nutrientes y de energía.

- Disminuir el absentismo laboral debido a patologías relacionadas con una alimentación poco saludable.

Igualmente, la OMS confirmó evidencias de que tanto la dieta mediterránea como la dieta nórdica pueden ayudar a reducir el riesgo de enfermedades no transmisibles, como el cáncer, la diabetes o los problemas cardiovasculares.

Algunas de las pautas que ayudan a mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son:

- Respetar los horarios de las comidas.
- Comer despacio y masticar bien los alimentos.
- Evitar las distracciones al comer, como el móvil, la televisión o el ordenador.
- Evitar el consumo excesivo de alcohol, café o bebidas azucaradas o energéticas.
- Incluir en la dieta alimentos ricos en vitaminas, minerales, antioxidantes y fibra.
- Evitar el consumo de alimentos que puedan aumentar el estrés: embutidos, chocolate, quesos curados, salsas, bollería, frituras o alimentos picantes.
- Realizar actividad física de forma regular, mínimo tres veces por semana.
- Dormir al menos ocho horas diarias.
- Alejarse de los dispositivos electrónicos antes de dormir.
- Buscar actividades que proporcionen placer y bienestar, como escuchar música, leer, pintar, hacer yoga, meditar, etc.

4.2.2. Buenas prácticas en la empresa para una buena alimentación saludable

Para conseguir unos buenos hábitos alimentarios, las empresas dentro de sus programas de Promoción de Salud pueden, entre otras:

- Contar con el apoyo de un nutricionista, a través de formaciones, asesoramiento personalizado, campañas, menús saludables, ...
- Informar, concienciar, sensibilizar a través de cartelería, videos, reunio-

nes...

- Colocar fruta fresca, frutos secos, etc...en los almuerzos. Se recomienda incorporar una ficha, díptico y/o folleto informativo sobre los beneficios de las mismas.
- Sustituir productos menos saludables de máquinas expendedoras por otros más saludables.
- Realizar talleres de cocina saludable.
- Fomentar concursos de recetas saludables.
- Celebrar efemérides con almuerzos saludables, por ejemplo, Día del corazón con alimentos cardiosaludables, Día Mundial del Pistacho, Día Mundial de la Alimentación, Día Mundial del Chocolate...
- Mantener una buena hidratación proporcionando agua a través de fuentes u otros sistemas, respetando el medioambiente.

Pirámide de hidratación saludable



Evita el consumo de bebidas alcohólicas

Consumo ocasional



Zumos comerciales, refrescos (azucarados/edulcorados)



Zumos (de fruta o vegetales), caldos, leche, bebidas vegetales, infusión o té (con azúcar), Bebidas energéticas



Té, infusión, café, bebida refrescante (sin azúcar), agua del grifo (con alto contenido salino)

A diario



Agua mineral, de manantial o del grifo (bajo contenido salino)



4.3 Actividad física

La actividad física es una parte fundamental del bienestar humano, proporcionando beneficios no solo para la salud física, sino también para la salud mental y emocional. La actividad física regular es esencial para mantener una buena salud y bienestar general. En el ámbito laboral, incorporar ejercicios y promover una cultura de actividad física puede tener numerosos beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones. La promoción de la actividad física puede mejorar significativamente el ambiente de trabajo y el rendimiento general del personal.



4.3.1. Impacto en el rendimiento laboral

Aumento de la productividad

El personal que realiza ejercicio regularmente tiende a tener niveles más altos de energía y una mejor capacidad de concentración, elementos claves para minimizar la posibilidad de tener accidentes y mantener y/o mejorar la productividad.

- **Mayor energía y concentración:** La actividad física incrementa el flujo sanguíneo al cerebro, mejorando la atención y la concentración.
- **Reducción de la fatiga:** El ejercicio regular ayuda a combatir la fatiga, manteniendo a los empleados alertas y productivos durante todo el día.

Mejora de la creatividad e innovación

- **Estimulación cerebral:** El ejercicio mejora la neuroplasticidad, ya que promueve el flujo sanguíneo en el cerebro, mejorando las funciones cognitivas y por consiguiente, puede aumentar la capacidad creativa y la innovación.
- **Solución de problemas:** Personas trabajadoras físicamente activas suelen tener mejor capacidad para resolver problemas y tomar decisiones efectivas.

Reducción del estrés y la ansiedad

- **Liberación de endorfinas:** La actividad física promueve la liberación de endorfinas, mejorando el estado de ánimo y reduciendo el estrés.
- **Manejo del estrés:** Personal físicamente activo pueden manejar mejores situaciones estresantes y mantener la calma bajo presión.

Mejora de la salud física

- **Prevención de enfermedades crónicas:** La actividad física regular reduce el riesgo de enfermedades como la hipertensión, diabetes tipo 2 y enfermedades cardiovasculares.



- **Reducción de ausentismo:** Personas trabajadoras saludables tienden a faltar menos al trabajo debido a posibles problemas de salud.

Beneficios mentales y emocionales

- **Mejora del sueño:** El ejercicio regular contribuye a un mejor sueño, lo que a su vez mejora la salud mental y el rendimiento laboral.
- **Aumento de la autoestima:** La mejora de la condición física puede aumentar la autoestima, la confianza en uno mismo y la satisfacción personal.

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales

- **Trabajo en equipo:** Actividades físicas en grupo pueden fortalecer las relaciones entre el equipo y mejorar el trabajo en conjunto.
- **Comunicación y colaboración:** Participar en deportes o actividades recreativas fomenta una mejor comunicación y colaboración entre la plantilla.

Creación de una cultura positiva

- **Ambiente de trabajo saludable:** Promover la actividad física contribuye a crear un ambiente laboral positivo y motivador.
- **Atractivo para talento:** Las empresas que valoran el bienestar físico son más atractivas para los candidatos y pueden retener mejor a su gente.

Ahorro en costos de salud

- **Reducción de gastos médicos:** Los empleados saludables requieren menos atención médica, lo que reduce los costos asociados para la empresa.
- **Menos ausencias por enfermedad:** Disminución del ausentismo laboral, lo que se traduce en un ahorro significativo.

Mejora en la retención de empleados

- **Mayor satisfacción laboral:** Empleados que se sienten valorados y cuidados tienden a ser más leales a la empresa.
- **Reducción de la rotación:** La inversión en programas de bienestar puede reducir la rotación de personal, ahorrando costos de contratación y formación.

Impacto a largo plazo

- **Sostenibilidad empresarial:** La inversión en la salud de los empleados es una inversión en la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.
- **Imagen corporativa:** Las empresas que promueven el bienestar son vistas positivamente por clientes, inversores y la comunidad en general.

Beneficios para la empresa

- Aumenta la productividad
- Aumenta la calidad del desempeño
- Mejora la imagen institucional
- Disminuye el índice de ausencias
- Disminuye el 25-30% de costes médicos y por absentismo
- Disminuye el 8-10 días la licencia por enfermedad
- Disminuye la rotatividad

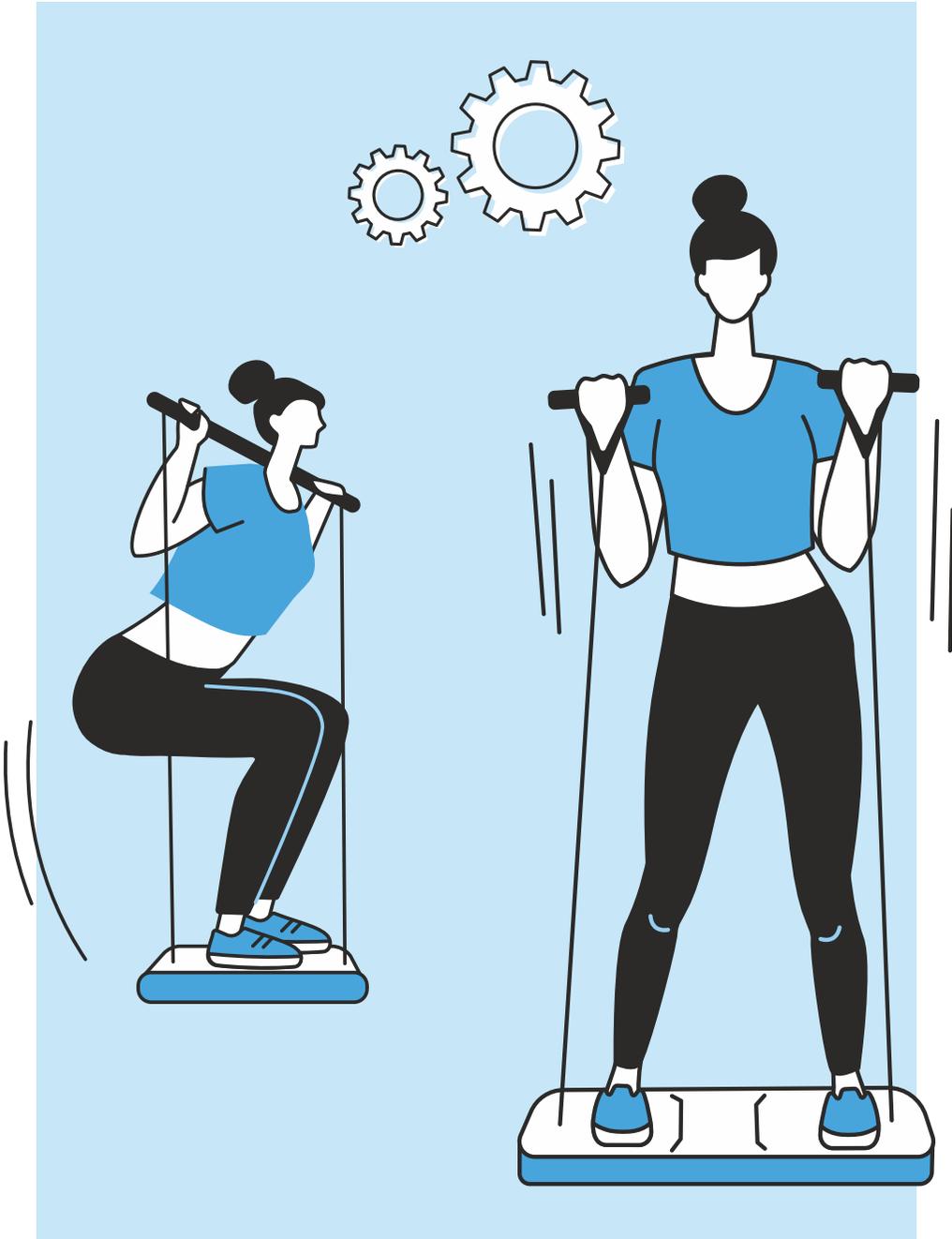


Ejemplos:

- **Empresas tecnológicas:** Empresas como Google y Microsoft han implementado programas de actividad física con resultados positivos en la productividad y creatividad de sus equipos.
- **Pausas activas:** Breves sesiones de ejercicio durante el día laboral pueden incrementar la productividad.
- **Gimnasios corporativos:** Establecer gimnasios o áreas de ejercicio en las instalaciones de la empresa.
- **Espacios al aire libre:** Fomentar el uso de áreas al aire libre para caminatas o ejercicios al aire libre.
- **Torneos y eventos deportivos.**

Con todo ello los beneficios son muy altos, desde mejora de la salud física y mental, reducción del estrés, aumento de la autoestima y mejor calidad de vida para el personal hasta un aumento de la productividad, reducción de costos de salud, mejora en la retención de talento y una cultura organizacional positiva.

Promover la actividad física en el lugar de trabajo no solo beneficia al personal, sino que también tiene un impacto positivo en la organización en su conjunto. Desde la mejora del rendimiento laboral y la salud, hasta la cohesión del equipo y el retorno de la inversión, los beneficios son amplios y profundos. Implementar estrategias para fomentar la actividad física es una inversión que toda empresa debería considerar para asegurar un entorno de trabajo saludable y productivo.



4.4. Bienestar emocional

El bienestar emocional se refiere al estado de equilibrio y plenitud emocional que experimentamos en nuestra vida. Es la capacidad de reconocer, comprender y manejar las emociones de una manera saludable. En el lugar de trabajo, el bienestar emocional se centra en cómo nos sentimos en el entorno laboral y cómo nuestras emociones afectan nuestro desempeño y satisfacción laboral.

El bienestar emocional incluye una sensación de bienestar general, experimentar emociones positivas de manera regular y manejar adecuadamente las emociones negativas. Esto incluye tomar conciencia de nuestras emociones, comprender su origen y responder a ellas de manera adecuada.

En el contexto laboral, el bienestar emocional incluye aspectos como el aprecio, el respeto y la seguridad en el lugar de trabajo. Esto también incluye relaciones saludables con colegas y superiores, así como un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El bienestar emocional en el trabajo no significa estar feliz todo el tiempo, ya que las emociones negativas son parte de la experiencia humana, si no tener una base sólida para lidiar con problemas emocionales y mantener una actitud positiva en general.

El bienestar emocional se relaciona con el equilibrio, la satisfacción y la capacidad de manejar las propias emociones. Es un componente importante para un rendimiento óptimo a todos los niveles, una mayor satisfacción laboral y una vida más saludable en general. La promoción del bienestar emocional en el lugar de trabajo no solo beneficia a las personas trabajadoras, sino a toda la organización, ya que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y aumenta el éxito de la empresa.

El bienestar emocional se refiere al estado general de salud mental y emocional de una persona. En el contexto empresarial, esto se traduce en personas que se sienten valoradas, apoyadas y capaces de manejar el estrés y las demandas laborales de manera efectiva.

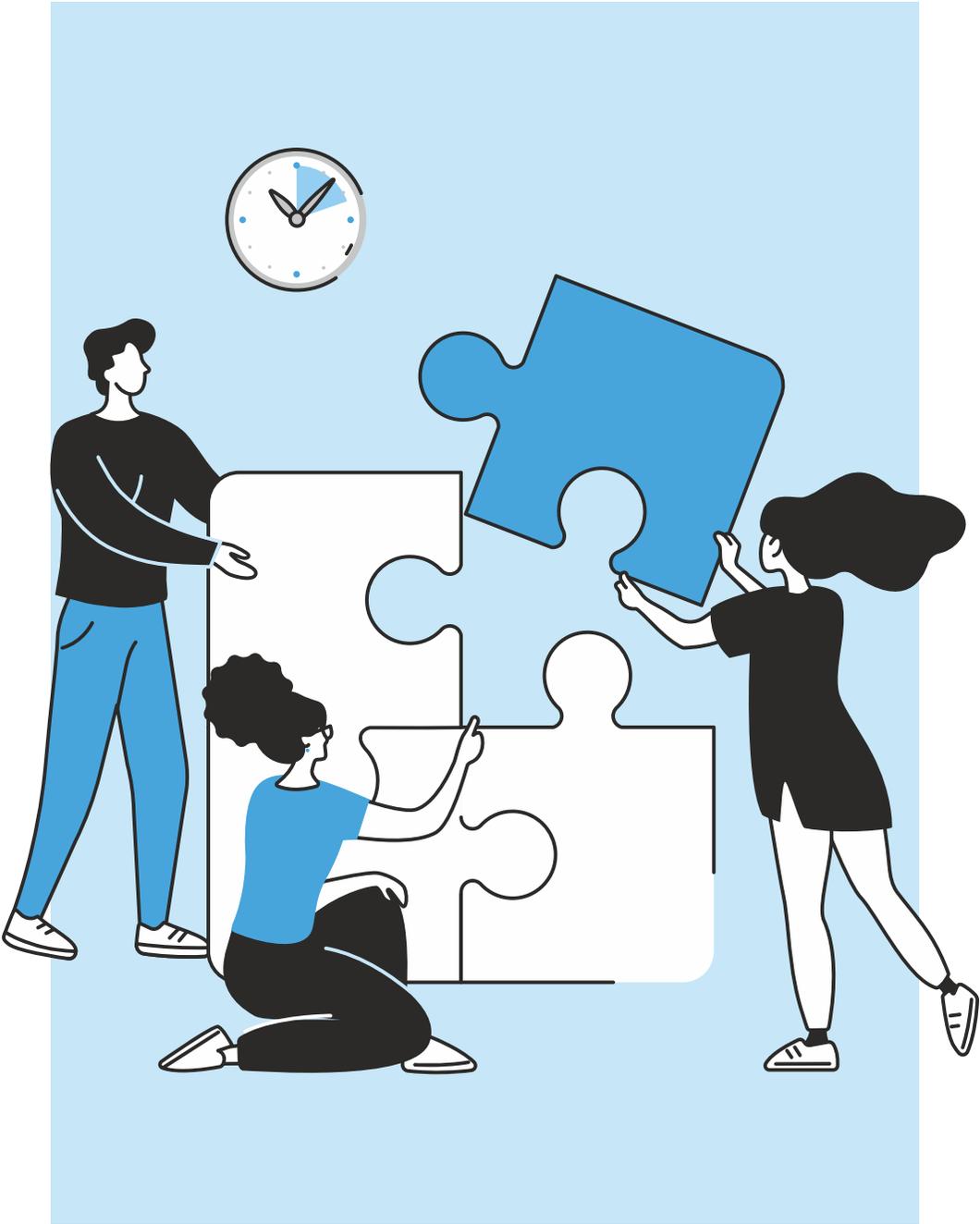
La importancia de promover el bienestar emocional en las empresas radica en varios factores clave:

- **Mejora de la productividad:** El personal emocionalmente saludable tiende a rendir mejor. Se sienten motivados para hacer bien su trabajo y están menos propensos a cometer errores debido a la distracción causada por problemas emocionales.
- **Reducción del absentismo:** El estrés y la insatisfacción laboral pueden llevar al absentismo. Fomentar el bienestar emocional puede ayudar a reducir las tasas de ausencias al trabajo, lo que se traduce en una fuerza laboral más consistente y comprometida.
- **Aumento de la retención de talento:** Las empresas que se preocupan por el bienestar emocional de sus personas trabajadoras son más atractivas para los talentos. Las personas felices tienden a permanecer en sus trabajos más tiempo, lo que reduce los costos de reclutamiento y capacitación.
- **Mejor clima laboral:** Un ambiente de trabajo positivo es esencial para la moral y la colaboración. Cuando las personas se sienten emocionalmente bien, es más probable que colaboren de manera efectiva y contribuyan al éxito general de la empresa.

4.4.1. Recomendaciones para mejorar el bienestar emocional en el ámbito laboral

Para promover el bienestar emocional en el entorno laboral, las empresas pueden implementar varias estrategias efectivas:

- **Fomentar la comunicación abierta:** Crear un entorno en el que las personas se sientan cómodas compartiendo sus preocupaciones y problemas emocionales es fundamental. La comunicación abierta puede ayudar a resolver conflictos y prevenir tensiones innecesarias.
- **Ofrecer programas de apoyo emocional:** Proporcionar acceso a profesionales de la psicología en el lugar de trabajo puede ayudar a las personas a manejar el estrés y otros problemas emocionales.
- **Promover la flexibilidad laboral:** Permitir horarios flexibles, trabajo remoto y días de descanso personal puede ayudar a los empleados a equilibrar mejor sus vidas laborales y personales.
- **Promocionar la salud física:** Fomentar el ejercicio y una alimentación saludable puede tener un impacto positivo en el bienestar emocional.



- **Capacitar a los líderes en inteligencia emocional:** Los líderes que comprenden y pueden manejar sus propias emociones son más efectivos en apoyar a sus equipos emocionalmente.
- **Reconocimiento y recompensas:** Reconocer y recompensar el buen trabajo puede aumentar la satisfacción y el compromiso del equipo.

4.4.2. Pautas para fomentar el bienestar emocional en el ámbito laboral

El bienestar emocional en el entorno laboral es crucial para crear un entorno saludable, motivador y productivo. Algunas estrategias efectivas para aumentar este son:

- **Fomenta la comunicación abierta y efectiva:** Genera canales de comunicación claros y abiertos en tu empresa. Un ambiente donde el personal se sienta seguro y cómodo para expresar sus sentimientos, ideas e inquietudes, es esencial para conseguir el bienestar emocional. Programar reuniones individuales regulares para darles la oportunidad de compartir y brindar comentarios constructivos a los miembros de la plantilla, refuerza su rol en la empresa y los válida, aumentando el bienestar emocional.
- **Proporciona apoyo emocional:** Reconocer que el personal puede estar enfrentando desafíos personales y profesionales. Los programas de apoyo emocional, como asesoramiento o servicios de asistencia para brindarles a los empleados las herramientas y los recursos para manejar el estrés, la ansiedad y otros problemas emocionales; promueven el bienestar emocional. Desarrollar una cultura de apoyo y empatía donde el equipo se sienta apoyado y comprendidos es clave para conseguir un óptimo bienestar emocional en los personas trabajadoras.
- **Promover un ambiente de trabajo positivo:** Crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos, influye positivamente sobre el bienestar emocional. Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, estableciendo metas realistas y alcanzables, influye positivamente sobre el personal. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal hace que los empleados se sientan valorados y motivados en el trabajo.

- **Establecer una política de conciliación de la vida laboral y familiar:** Ofrecer horarios y condiciones flexibles, como la posibilidad de trabajo remoto, o políticas de licencia parental, hace que el personal pueda atender sus necesidades personales sin poner en peligro su trabajo. La conciliación entre vida laboral y privada, de manera que no se interpongan, favorece el bienestar emocional.
- **Formaciones en inteligencia emocional:** Ofrecer capacitación en inteligencia emocional para ayudar a comprender y manejar sus emociones de manera efectiva es uno de los mejores métodos para alcanzar el bienestar emocional. Esto les permite construir relaciones saludables, resolver conflictos de manera constructiva y tomar decisiones informadas basadas en la inteligencia emocional.

En resumen, fomentar el bienestar emocional en la empresa implica crear un entorno de trabajo que promueva la comunicación abierta, brindar apoyo emocional, cultivar un ambiente laboral positivo, establecer políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y capacitar en inteligencia emocional. Al priorizar el bienestar emocional del personal, no solo mejorarás su satisfacción y compromiso, sino que también crearás una cultura de bienestar que impulsará el éxito y la productividad en tu organización.





5. Conclusiones

El objetivo de ese manual es contribuir a la concienciación y sensibilización de la importancia de los buenos hábitos saludables con el fin de prevenir los accidentes no traumáticos.

Gran parte de estos accidentes, que como hemos observado, tienen una tendencia al alza son prevenibles. Pero para ello, las personas necesitan información y formación sobre sus causas y consecuencias; sobre como poder actuar para evitar este tipo de enfermedades.

Las empresas, a través de la Promoción de la Salud pueden fomentar e impulsar a sus equipos un nuevo paradigma, cambios de hábitos que ayuden a combatir estos riesgos que comprometen la salud de las personas trabajadoras, el valor más importante de las empresas.

Y por ser el principal activo, debería ser el principal propósito de las empresas. Por tanto, ahora es el momento en el que el entorno empresarial ha de comprometerse y ser partícipes de un nuevo cambio cultural, una transición integrada y continuada para conseguir beneficios como los expuestos, pero sobre todo para lograr personas trabajadoras saludables y felices en la meta de este recorrido.

Es hora de actuar, de cuidar a la empresa, de proteger a las personas. Es hora de implementar programas de bienestar.

**¿Te subes
a este tren?**

ALIMENTACIÓN SALUDABLE

La alimentación se considera adecuada y saludable cuando es:

COMPLETA

SUFICIENTE

ADAPTATIVA

Tener unos buenos hábitos de salud alimenticia es sinónimo de una buena calidad de vida ¿has pensado en cómo son los tuyos?



La alimentación tiene un **carácter preventivo** ya que el **80% de los adultos** obesos lo han sido también de niños.



HAZ 5 COMIDAS AL DÍA



BEBE AGUA  **× 6 VASOS AL DÍA**

Apuesta por una mejor calidad de vida para ti y para tu entorno.



BIENESTAR EMOCIONAL

Nuestro bienestar resulta de la combinación de la motivación por lo que hacemos cada día, la calidad de nuestras relaciones, el equilibrio financiero, nuestra salud y el orgullo que sentimos por nuestra contribución a la comunidad. Las empresas deben fomentar circunstancias que favorezcan el bienestar de sus trabajadores.

PRINCIPALES FACTORES DEL BIENESTAR EMOCIONAL



Actitud positiva



Autoestima



Capacidad para afrontar la adversidad (resiliencia)



Capacidad para afrontar el estrés y otras emociones



Relaciones positivas y duraderas

¿CÓMO PUEDES AUMENTAR TU BIENESTAR EN EL ENTORNO LABORAL Y FUERA DE ÉL?

1. Gestiona tus tareas



1. Mejora tus habilidades



2. Organiza y planifica



3. Evita la multitarea

2. Mantén relaciones positivas con compañeros



1. Trabaja en equipo



2. Escucha



3. Ofrece y pide ayuda



4. Participa



5. Comparte información

3. Cuídate y favorece un entorno más positivo



1. Cuida tu alimentación



2. Haz ejercicio



3. Descansa lo suficiente



4. Cuida tus relaciones

Apuesta por una mejor calidad de vida para ti y para tu entorno.



EN LA OFICINA MUEVETE



Contando con el tiempo que pasamos dentro y fuera del trabajo, la mayoría de las personas **está sentada entre 8 y 13 horas al día.**

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO ESTÁS SENTADO AL DÍA?



DE 0 A 4 HORAS
RIESGO BAJO



DE 4 A 8 HORAS
RIESGO MEDIO



+ DE 8 HORAS
RIESGO ALTO

CONSEJOS PARA EVITAR EL SEDENTARISMO



Realiza pausas cada 2 horas



Usa las escaleras en vez del ascensor



Las reuniones, mejor de pie o paseando



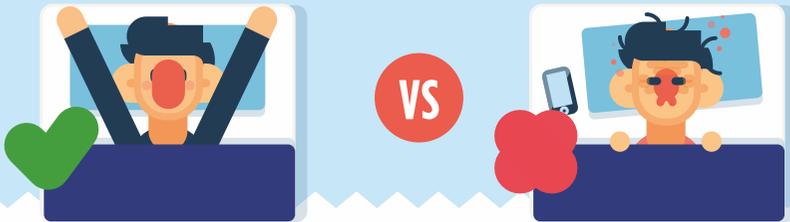
Anda mientras hablas por teléfono

Apuesta por una mejor calidad de vida para ti y para tu entorno.



HIGIENE DEL SUEÑO

DORMIR SUFICIENTES HORAS + SUEÑO REPARADOR



LAS VENTAJAS DE DORMIR BIEN:



Energía



Atención



Creatividad



Memoria

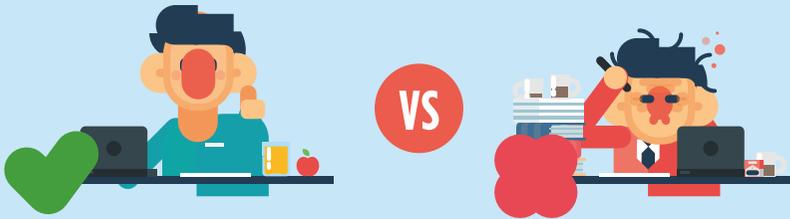


Rendimiento



Menos
Accidentes

Entre un 6 y un 21 % de la población en edad de trabajar presenta alguna alteración del sueño. Y a mayor edad, mayor prevalencia.



Pautas a tener en cuenta antes de dormir:



VS



VS



VS



Apuesta por una mejor calidad de vida para ti y para tu entorno.



7. Bibliografía

- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<https://www.insst.es>
- Accidentes de trabajo no traumáticos. Enfermedades cardiovasculares. Umivale Activa
- Egarsat Mutua colaboradora de la Seguridad Social.
<https://www.egarsat.es>
- Instituto Superior de Estudios Ised
- Ecomipedia. <https://economipedia.com/>
- El nutricionista de la General. Juan Revenga
- <https://inforges.es>
- <https://eiposgrados.com>



Manual accidentes no traumáticos

Industria Alimentación

CEOE
Ávila

FÆE
Empresas
Burgalesas

FELE
Empresas de León

CEOE
Empresas de Palencia

CEOE
CEPYME
Empresas de Salamanca

fes
federación empresarial segoviana

FOES
FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SORIANAS

CEOE
Valladolid

CEOE
Zamora

CEOE
Castilla y León

NOS
IMPULSA


Junta de
Castilla y León