

Itinerario personal para la empleabilidad I

PROMETEO

Unidad 1: Salud Laboral y Cultura Preventiva

La salud laboral no puede reducirse únicamente a la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales.

Fundamentos de la Salud Laboral

La salud laboral no puede reducirse únicamente a la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social. Trasladado al entorno laboral, significa que una persona no solo debe estar libre de dolencias físicas, sino también sentirse equilibrada emocionalmente y conectada con su entorno profesional.

En la práctica, esto implica que un trabajador puede estar médicamente "sano" y, sin embargo, sufrir una carga excesiva de estrés, aislamiento social o falta de reconocimiento que deterioren su salud laboral. Por tanto, la visión moderna de la prevención va mucho más allá de evitar lesiones: busca garantizar un entorno de trabajo que promueva la motivación, la seguridad y el bienestar integral.



📖 **Definición OMS:** La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

En España, este marco se articula principalmente a través de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Esta normativa estableció un cambio radical: la obligación de proteger la salud de los trabajadores de manera integral y preventiva. Así surge el concepto de cultura preventiva, entendida como la integración sistemática de la seguridad y la salud en todos los niveles de la organización.

Liderazgo de la Dirección

La seguridad debe ocupar un lugar estratégico al mismo nivel que la producción o las ventas.

Participación Activa

La prevención se construye colectivamente, escuchando y fomentando la colaboración.

Formación Continua

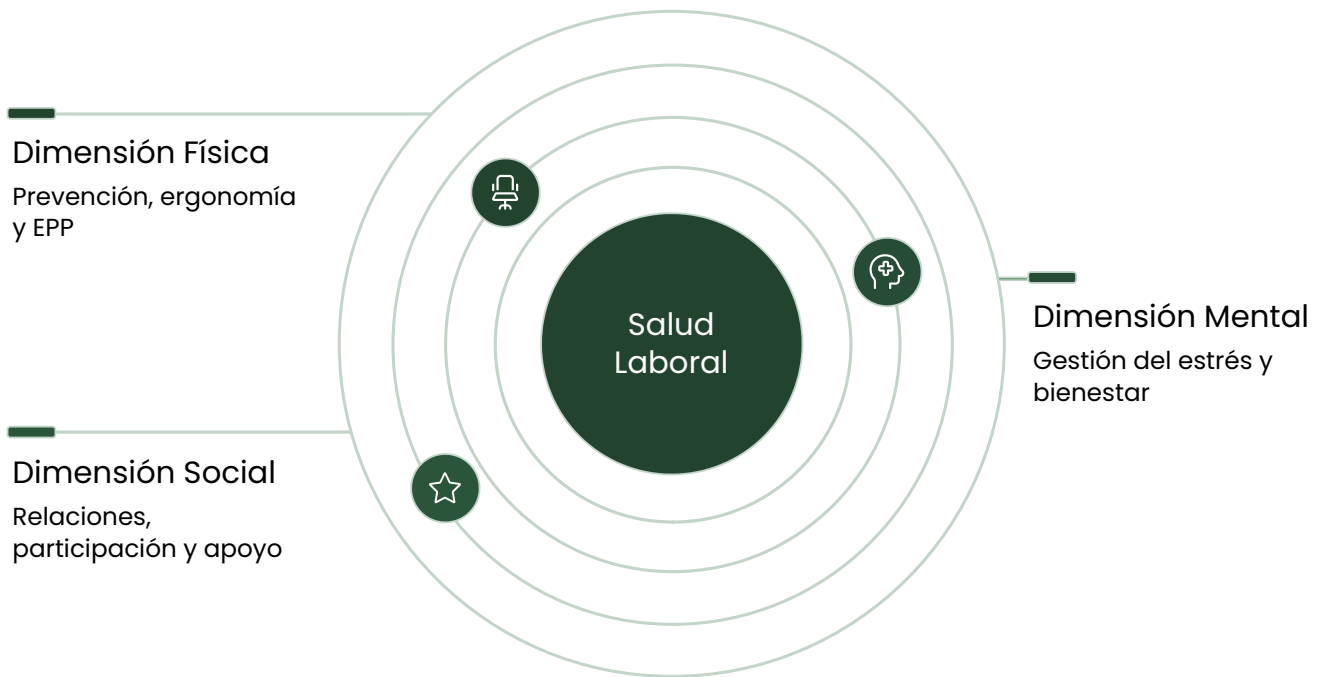
La capacitación en riesgos debe ser constante y adaptada a los cambios en la actividad.

Mejora Continua

Cumplir con la ley es solo el punto de partida; lo esencial es revisar, innovar y perfeccionar.

Una empresa que adopta esta cultura no solo reduce incidentes, sino que mejora su productividad y la satisfacción de sus empleados. En un mercado competitivo, la prevención deja de ser una obligación formal para convertirse en una ventaja estratégica.

Dimensiones de la Salud Laboral



Dimensión Física

- Prevención de accidentes
- Ergonomía laboral
- Condiciones ambientales
- Equipos de protección

Dimensión Mental

- Gestión del estrés
- Equilibrio trabajo-vida
- Motivación laboral
- Salud psicológica

Dimensión Social

- Relaciones interpersonales
- Clima organizacional
- Comunicación efectiva
- Integración social





Caso de Estudio: Amazon en España

Contexto

En 2021, la Inspección de Trabajo en España sancionó a varios centros logísticos de Amazon por deficiencias relacionadas con ergonomía y exceso de ritmos laborales. La empresa, conocida por su exigencia productiva, se vio cuestionada por no garantizar condiciones adecuadas en la manipulación de cargas y en la organización del tiempo de trabajo.

Estrategia (o falta de ella)

Amazon contaba con procedimientos formales de prevención, pero la cultura preventiva no estaba plenamente interiorizada. Las denuncias internas y los informes de inspección señalaron problemas como:

→ Posturas Forzadas

Posturas repetitivas sin pausas suficientes durante la manipulación de cargas.

→ Ritmos Excesivos

Ritmos de trabajo que aumentaban la fatiga y el riesgo de accidentes.

→ Estrés Laboral

Presión continua por cumplir objetivos generando problemas psicosociales.

Resultado

Las sanciones económicas se acompañaron de un impacto reputacional significativo. Se puso de manifiesto que la ausencia de una cultura preventiva no solo provoca accidentes físicos, sino también problemas psicosociales como ansiedad, estrés y aumento de bajas médicas. Además, deteriora la imagen de marca y mina la confianza de empleados y consumidores.



Herramientas y Consejos



Checklists Digitales de Riesgos

Plataformas como **iAuditor** permiten generar listas de verificación en tablets o móviles, asegurando un control diario de condiciones de seguridad.



Formación Modular Online

Herramientas como **CampusPRL** o **Moodle** facilitan la formación continua con píldoras cortas que los empleados pueden realizar sin interrumpir su jornada.



Encuestas de Clima Laboral

Usar aplicaciones como **Officevibe** o **Google Forms** para medir regularmente el bienestar mental y social de los trabajadores.

Mitos y Realidades

❌ Mito: "La prevención solo sirve para evitar sanciones."

Realidad: La prevención no es un mero trámite legal. Su correcta aplicación mejora la productividad, reduce bajas laborales y aumenta la motivación de los empleados.

❌ Mito: "La salud laboral solo se refiere a evitar accidentes físicos."

Realidad: La salud laboral incluye bienestar físico, mental y social. Ignorar factores como el estrés o el aislamiento genera tantos problemas como una lesión física.



Resumen Final

- Salud laboral = bienestar físico, mental y social.
- Cultura preventiva = integración de la seguridad en toda la empresa.
- Claves: liderazgo, participación, formación y mejora continua.
- Beneficios: reducción de accidentes y mejora del clima laboral.

Sesión 2: Compromiso Empresarial y Participación

La prevención es eficaz únicamente cuando existe un esfuerzo compartido entre la dirección de la empresa y los trabajadores. No puede sostenerse desde un solo lado.



Dirección

Tiene la responsabilidad legal y ética de asignar recursos, formar equipos y garantizar que la seguridad forme parte de la estrategia. Un liderazgo visible en prevención significa que los directivos no delegan la responsabilidad únicamente en el técnico de prevención, sino que predicán con el ejemplo, comunican su importancia y establecen objetivos claros.



Trabajadores

No son receptores pasivos de normas. La **participación activa** es fundamental: deben comunicar riesgos, proponer mejoras y colaborar en la aplicación de medidas. Esta dinámica bidireccional crea confianza y aumenta el compromiso colectivo.

El artículo 14 de la LPRL reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz, lo que implica un deber correlativo de la empresa. Pero también exige que los empleados cumplan con las medidas preventivas y se involucren en el proceso. La experiencia demuestra que las organizaciones con sistemas de participación logran mejores resultados: menos accidentes, mayor adhesión a las normas y un clima laboral más saludable.

La Colaboración en la Prevención: Dirección y Trabajadores





Caso de Estudio: Volkswagen Navarra

Contexto

La planta de Volkswagen Navarra, con más de 4.000 empleados, detectó un alto índice de bajas relacionadas con problemas musculoesqueléticos en su cadena de montaje.

Estrategia Implementada

- Los operarios proponían ajustes en las estaciones de trabajo
- Se habilitaron comités mixtos para evaluar propuestas
- Formaciones cortas para identificar riesgos ergonómicos

Resultado

Reducción significativa de bajas médicas e incremento en la satisfacción de empleados. La implicación directa reforzó la confianza en la dirección.

Herramientas y Consejos



Buzones de Sugerencias Digitales

Plataformas como **SurveyMonkey** o **Microsoft Forms** permiten recoger aportaciones, ideas y preocupaciones de los trabajadores de forma anónima y eficiente, garantizando la confidencialidad y fomentando la proactividad.



Reuniones Periódicas de Comités de Seguridad

Establecer calendarios fijos para los comités de seguridad y compartir las actas con todos los trabajadores promueve la transparencia y asegura que las decisiones y acciones preventivas sean conocidas y respaldadas por la plantilla.



Programas de Incentivos y Reconocimiento

Herramientas como **Bonusly** pueden utilizarse para reconocer públicamente a aquellos empleados que contribuyen activamente con propuestas de mejora o buenas prácticas en seguridad y salud, incentivando la participación.

Mitos y realidades

❌ Mito: "La prevención es responsabilidad exclusiva del técnico de PRL."

El técnico asesora, pero la responsabilidad es compartida: dirección y trabajadores deben colaborar activamente.

❌ Mito: "Los trabajadores no tienen nada que aportar en prevención."

Los empleados son quienes mejor conocen los riesgos de sus puestos, y su participación es clave para detectar problemas reales.

📄 Resumen Final

- Prevención = responsabilidad compartida.
- Dirección: liderazgo y recursos.
- Trabajadores: participación y propuestas.
- Caso Volkswagen: ergonomía participativa con éxito.

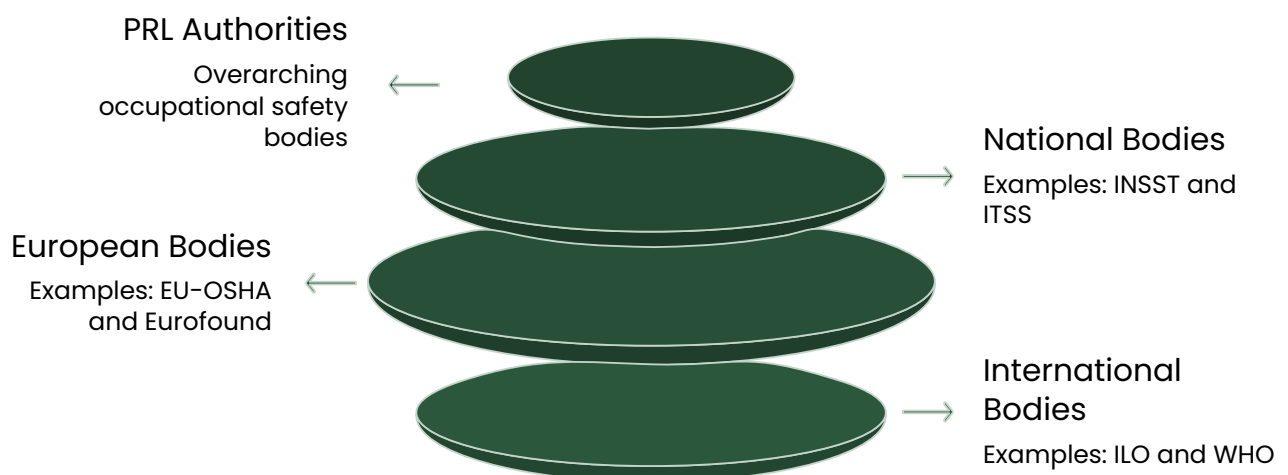


Sesión 3: Organismos nacionales e internacionales en salud laboral

El sistema preventivo de una empresa no opera de manera aislada. Existen organismos nacionales, europeos e internacionales que marcan directrices, vigilan el cumplimiento de normas y difunden buenas prácticas.



La existencia de estos organismos garantiza que las empresas no solo cumplan con la normativa nacional, sino que también se alineen con estándares globales, reforzando la competitividad y el compromiso social.



- Los organismos se agrupan en tres niveles: nacionales, europeos e internacionales.
- Cada nivel cumple un papel complementario: investigación, inspección, sensibilización y regulación.
- La interacción entre ellos crea un sistema preventivo coherente y actualizado.



Caso de Estudio: OIT y el Convenio 155

Contexto

La Organización Internacional del Trabajo aprobó el **Convenio 155** en 1981, que establece principios básicos de seguridad y salud en el trabajo a nivel global.

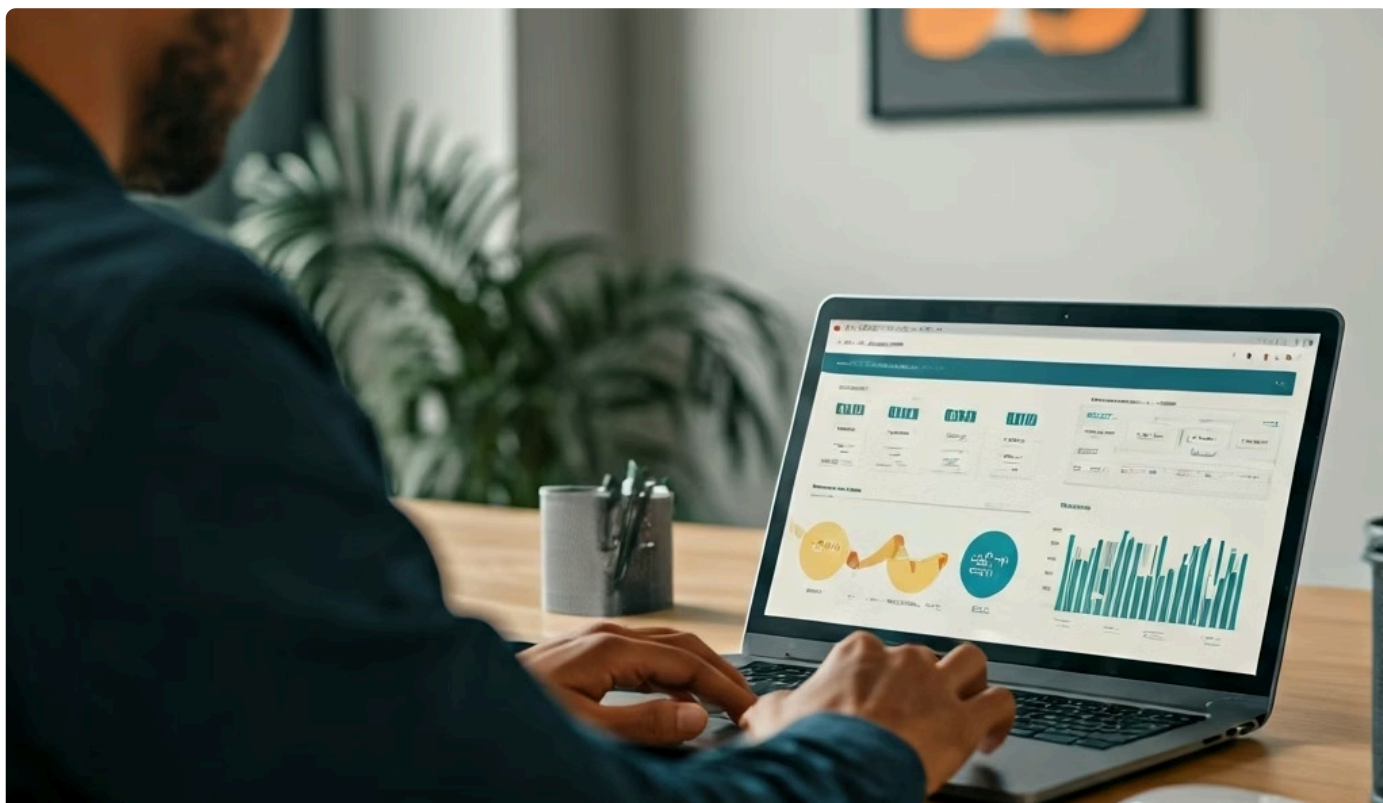
Estrategia de Adopción en España

España ratificó este convenio, incorporando sus principios en la LPRL de 1995. Entre ellos:

- El derecho de todo trabajador a condiciones de trabajo seguras.
- La obligación de los Estados de crear políticas coherentes de prevención.
- La integración de la salud en todas las actividades laborales.

Resultado y Legado

La LPRL española se consolidó como una de las normativas más avanzadas de Europa, en gran parte inspirada en este marco internacional. Esto demuestra cómo los convenios internacionales influyen directamente en la legislación nacional.



Herramientas y Consejos



Portal del INSST

Consultar **guías técnicas y documentos de referencia** para aplicar en la empresa las mejores prácticas en prevención de riesgos laborales.



Campañas de EU-OSHA

Utilizar **materiales divulgativos y audiovisuales** listos para usar, que facilitan la sensibilización de los trabajadores sobre riesgos específicos y la importancia de la prevención.



Informes de la OIT

Emplear **datos comparativos internacionales** y estadísticas de la OIT para justificar la necesidad de mejoras preventivas ante la dirección o para benchmarking.

Mitos y Realidades

A pesar de la abundante información y la existencia de una sólida estructura institucional, persisten ciertas ideas erróneas sobre el impacto y la función de los organismos en la salud laboral.

✗ Mito: "Los organismos internacionales no tienen impacto real en España."

Convenios como el 155 de la OIT han inspirado directamente la LPRL y otras normativas nacionales.

✗ Mito: "La prevención solo depende de cada empresa."

Existe una red de organismos que regula, inspecciona y promueve la prevención a diferentes niveles.



Resumen Final

- **INSST:** Investiga, elabora guías técnicas y promueve la cultura preventiva a nivel nacional.
- **ITSS:** Vela por el cumplimiento de la normativa de PRL mediante inspecciones y sanciones.
- **OIT:** Establece convenios y recomendaciones internacionales, marcando estándares globales de seguridad y salud en el trabajo.
- **OMS:** Define políticas y directrices globales de salud pública, incluyendo aspectos relevantes para la salud ocupacional.
- **EU-OSHA y Eurofound:** Coordinan y difunden buenas prácticas, realizan análisis y estudios sobre condiciones laborales en Europa.