

Prevención de Enfermedades de Trabajo Relacionadas con Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo

Punto de comprobación 26, 27 y 28

Hábitos saludables en las y los trabajadoras para disminuir el estrés y aumentar el rendimiento, así como la promoción de ambientes laborales libres de adicciones e implementación de pausas y descansos periódicos

1. Referencia normativa

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo indica, en sus Artículos 48 y 49, que para la prestación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como para los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo, los patrones deberán instruir y dar seguimiento para que se incorporen las acciones y programas para promover la salud de los trabajadores y prevenir las adicciones. Por otra parte, en su Artículo 69 establece que estas acciones deberán desarrollarse bajo los principios rectores siguientes:

- I. Ser consideradas como parte de una estrategia integral de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- II. Tender a la reducción de los factores de riesgo y fortalecer las acciones para modificar estilos de vida que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- III. Ser universales, equitativas y otorgarse con calidad, de conformidad con las diferentes necesidades de los trabajadores a lo largo del ciclo de su vida laboral.
- IV. Procurar la formación de grupos de ayuda mutua.
- V. Motivar la participación de los trabajadores en el autocuidado de su salud, mediante el otorgamiento de estímulos y reconocimientos por el logro de prácticas saludables.
- VI. Garantizar absoluta confidencialidad respecto del estado de salud y adicciones de sus trabajadores.
- VII. Evitar la discriminación de los trabajadores con enfermedades o adicciones.
- VIII. Respetar los derechos laborales y oportunidades de trabajo, independientemente del estado de salud de sus trabajadores, siempre y cuando no se ponga en riesgo su vida, salud e integridad física o la de los demás trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo determina, en su Artículo 63, que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

En este sentido la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, en el numeral 7.2 reconoce las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo cuando se trabaja sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana, como parte de los factores de riesgo psicosocial.

Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, indica, en el numeral 7.1, que el programa de seguridad y salud en el trabajo debe contemplar las acciones y programas de promoción para la salud de los trabajadores y para la prevención integral de las adicciones que recomienden o dicten las autoridades competentes.

2. ¿Qué son los hábitos saludables, los ambientes laborales libres de adicciones y la implementación de pausas y descansos periódicos claramente establecidos?

De acuerdo con lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una empresa exitosa está enfocada en su personal y su cultura organizacional. Cuando se fomenta un ambiente de apoyo, las personas trabajadoras se sienten mejor y más saludables, lo cual lleva a un menor ausentismo, una mayor motivación, aumento en la productividad, reclutamiento óptimo, disminución en la rotación de personal, una imagen positiva y una responsabilidad social corporativa consistente.

a) Fomentar hábitos saludables en las personas trabajadoras para disminuir el estrés y aumentar el rendimiento

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define los estilos de vida saludables como una “forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales”. En este sentido, fomentar hábitos saludables que ayuden a mantener un buen estado de salud en la población trabajadora es indispensable para disminuir el estrés y aumentar el rendimiento. Pueden ser enfocadas a:

- Llevar una correcta alimentación, equilibrada y variada, con base en el estado de salud y requerimientos físicos de cada persona.
- Dormir y descansar el tiempo necesario.
- Practicar pasatiempos o actividades recreativas de acuerdo con los gustos personales.
- Realizar deporte o alguna actividad física independiente al trabajo.
- Fomentar la convivencia y comunicación familiar.
- Aprender a gestionar el tiempo personal.

b) Promoción de ambientes laborales libres de adicciones

Los problemas relacionados con el alcohol, el tabaco y otras drogas pueden surgir como consecuencia de factores personales, familiares o sociales, de ciertas situaciones laborales o de una combinación de estos elementos, ocasionando efectos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras, así como un deterioro en el desempeño laboral.

La Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016-2017 (Encodat) reportó que el consumo de drogas ilegales alguna vez en la vida de la población mexicana presenta una tendencia de aumento, al pasar de 4.6% en 2002 a 9.9% en 2016, con una mayor prevalencia entre los 18 y 34 años, determinando que 0.6% de la población que consume alguna de estas sustancias desarrolla un estado de dependencia. La droga ilegal de mayor consumo fue la marihuana, seguida por cocaína, heroína, drogas estimulantes tipo anfetamínico y drogas de uso médico fuera de prescripción. Respecto a la edad de inicio del consumo de drogas ilícitas, el promedio en hombres fue a los 17.7 años y en mujeres ocurrió a los 18.2 años.

En cuanto a los datos recabados sobre alcoholismo se registró una prevalencia de 19.8% de consumo excesivo en el último mes entre las personas encuestadas, así como de 8.5% de consumo diario y habitual; en este sentido, los problemas relacionados con el consumo de alcohol fueron reportados como dificultades para trabajar o estudiar, realizar actividades domésticas y hacer vida social. Finalmente, en cuanto a tabaquismo se reporta que en México 17.6% de la población entre 12 y 65 años fuma, lo que corresponde a 14.9 millones de mexicanos; el promedio de cigarrillos fumados al día es de 7.4.

La OIT sugiere como estrategia para prevenir y tratar los problemas con el tabaco, las drogas y el alcohol, ajustar las políticas de la compañía, integrándose a las actividades de seguridad y salud en el trabajo, donde un elemento clave es establecer lineamientos que involucren a todas las áreas del centro de trabajo, bajo los siguientes puntos:

- Considerar los problemas con el alcohol y las drogas como problemas de salud.
- Evaluar el impacto del alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.
- Identificar situaciones laborales que contribuyan al abuso de tabaco, alcohol y drogas.
- Proveer información y capacitación sobre los daños causados por el tabaco, alcohol y las drogas a todo el personal.
- Mantener la confidencialidad de la información sobre problemas con el alcohol y las drogas de cada persona trabajadora.
- Propiciar un ambiente laboral de apoyo para recuperarse de la adicción.
- Garantizar que no se discrimine a las personas trabajadoras que busquen tratamiento y rehabilitación por problemas relacionados con el tabaco, alcohol y las drogas.
- Privilegiar la orientación y el apoyo psicológico, el tratamiento y la rehabilitación antes que las acciones disciplinarias.
- Introducir una política de no fumar en las áreas de trabajo.

c) Implementación de pausas y descansos periódicos claramente establecidos

Al realizar esfuerzos físicos o mentales continuos en el trabajo es imprescindible introducir pausas a diferentes frecuencias y no siempre fácilmente predecibles, para recuperar los niveles óptimos de rendimiento esperados y no generar daños a la salud. Las pausas durante la jornada de trabajo hacen posible que esta pueda desarrollarse de manera saludable y eficiente.

La fatiga representa una disminución involuntaria de la resistencia y de la capacidad de trabajo, a la cual la persona trabajadora puede responder de manera consciente, aprovechando los medios disponibles, o de manera inconsciente, con pérdida de capacidades, desatención a sus actividades y, en último término, con deterioro de su bienestar. En los centros de trabajo suele perderse tiempo por actuaciones no productivas, consecuencia de descansos poco efectivos o inexistentes.

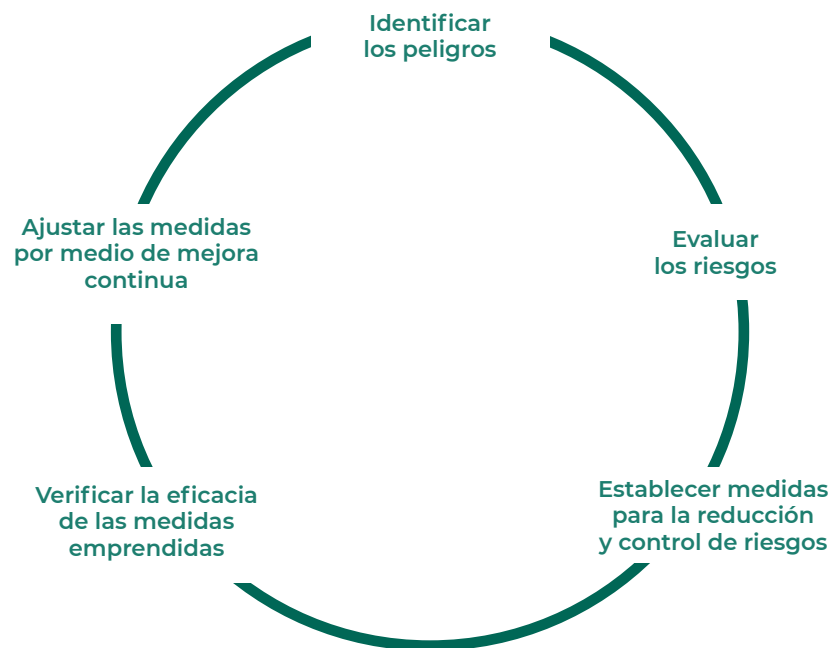
Para que el descanso pueda desarrollarse adecuadamente se debe disponer de los tiempos y frecuencias necesarios, de un espacio óptimo y diseñar las actividades que se pueden realizar durante estas, es decir, determinar si se tiene que estar en reposo o se pueden realizar algunos ejercicios de recuperación. También se recomienda realizar actividades con estímulo intelectual como escuchar música relajante, lectura, conversación, y practicar algunos juegos informáticos.

Cuando el esfuerzo realizado es principalmente mental es recomendable realizar algún tipo de actividad física como dar un paseo, ejercicios de gimnasia o relajación e incluso deportes. Dado que en una empresa coexisten diferentes tipos de actividades, habría que considerar la posibilidad de ofrecer diferentes espacios para el descanso, disponibles a voluntad de las personas usuarias. Es importante recalcar que el descanso durante la jornada laboral debe ser considerado como tiempo de trabajo, por lo que durante estos periodos no se deben asignar otras actividades laborales.

3. ¿Cómo promover hábitos saludables, ambientes laborales libres de adicciones, así como pausas y descansos periódicos claramente establecidos?

a) Actividades dirigidas a promover hábitos saludables y ambientes laborales libres de adicciones

La ejecución de programas de promoción a la salud en el trabajo contempla varios puntos importantes; entre ellos, promover hábitos saludables y ambientes laborales libres de adicciones. Para poder establecer prioridades de acción se puede utilizar un proceso de evaluación de gestión de riesgos.



Los elementos más importantes para la promoción de la salud en el lugar de trabajo son el compromiso continuo e integrado del personal de todos los niveles y fomentar la máxima participación durante todas las etapas del programa, donde es esencial combinar las necesidades de la organización con las del personal. La Organización Internacional del Trabajo sugiere tomar en cuenta las siguientes etapas para programar las actividades dirigidas a la promoción de hábitos saludables y los ambientes laborales libres de adicciones.

I. Preparación

- En esta etapa se debe establecer un comité responsable de planear e implementar el programa; se recomienda incluir representantes de la gerencia, del departamento de recursos humanos y del servicio y comité de salud y seguridad en el trabajo.
- Se debe informar a todas las partes interesadas sobre el programa usando distintos canales de comunicación, como carteles, tableros de avisos, intranet y reuniones.
- Asegurarse de que las actividades se apeguen a los requisitos legales sobre salud y seguridad en el trabajo.

II. Planificación

- Para maximizar la eficacia del programa se deben evaluar las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras. Puede realizarse a través de la formación de grupos focales o sondeos realizados con un cuestionario en línea, vinculando la evaluación con acciones similares ya existentes.
- Revisar los datos existentes: estadísticas de la compañía, datos demográficos del personal, ausentismo, tasas de rotación y otra información del sistema de vigilancia de la salud en el trabajo, o bien, exámenes médicos que puedan indicar áreas que necesitan acciones. Una vez identificados los puntos clave se pueden plantear objetivos específicos y fijar las prioridades que se desprendan de ellos, dependiendo de las necesidades de la compañía. Estos pueden incluir:
- Contribuir al manejo equilibrado de las exigencias del trabajo y de la vida privada.
 - Prevención del tabaquismo, alcoholismo y uso de drogas.
 - Promover hábitos saludables de vida.

- Siempre que sea posible se debe integrar el planeamiento y las intervenciones del programa de actividades de promoción a la salud con las actividades de prevención de riesgos, esto ayudará a contar con un programa coordinado, en lugar de varias acciones aisladas.
- Se pueden buscar e involucrar organizaciones intermediarias, de ser necesario, y aprovechar diversas ofertas, materiales o iniciativas, por ejemplo: clubes deportivos, organizaciones contra adicciones, grupos de ayuda contra el alcoholismo, entre otras.
- Hay que tomar en cuenta al personal, evitando generar desigualdades que podrían darse al no considerar los horarios de todas las personas trabajadoras; se recomienda utilizar diferentes canales de comunicación para no excluir a las personas empleadas que no utilizan medios electrónicos.
- Plantear los métodos para evaluar los resultados antes de iniciar el proceso ayudará a monitorear las señales de éxito o fracaso y mejorar el programa.

III. Implementación

- Es importante obtener apoyo de las gerencias, así como involucrar al personal tanto como sea posible.
- Definir incentivos, de acuerdo con las posibilidades de la compañía, contribuye a lograr el cambio hacia una cultura saludable; estos pueden incluir:
 - Alicientes y ayudas económicas que cubran parte del costo de actividades sociales o deportivas externas.
 - Facilitar tiempo libre a quienes participan.
 - Reconocimientos para los participantes en los programas de salud.
- La información y los materiales de formación se deben adaptar al grupo objetivo. El grado de complejidad y de detalle de la información, así como el esfuerzo de lectura requerido, deben ser apropiados para cada público meta. Es recomendable buscar retroalimentación.

IV. Evaluación

- Para analizar el impacto del programa implementado se debe tomar en cuenta:
 - El grado de satisfacción del personal, que puede conocerse realizando un sondeo.
 - Indicadores económicos relevantes, como la rotación del personal, la productividad y las tasas de ausentismo.
- Posteriormente se deben comunicar los resultados de la evaluación: informe a las personas involucradas los éxitos y los cambios que planea para el futuro.

V. Revisión y actualización (principio de la mejora continua)

Para que un proyecto de mejora a la salud de las personas trabajadoras funcione es importante realizar actividades de planeación y evaluación continua, los cambios que se realicen deben sustentarse en los resultados obtenidos.

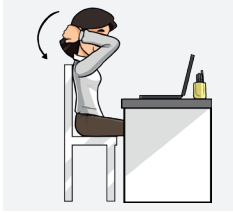
b) Implementación de pausas y descansos periódicos claramente establecidos

Las pausas activas son descansos breves durante la jornada laboral y permiten que las personas trabajadoras recuperen energía, ayudando a continuar sus actividades con un mejor desempeño. Para realizarlas se deben poner en práctica diferentes técnicas y ejercicios que reducen la fatiga laboral, los trastornos osteomusculares, la tensión y las enfermedades profesionales, además de que previenen el estrés.

Este tipo de pausas contribuyen a disminuir la fatiga física y mental, y también pueden servir como técnicas de integración entre colegas en el trabajo.

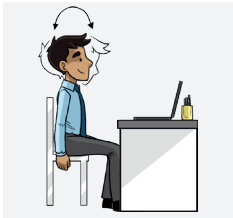
En el siguiente cuadro se encuentran los ejercicios que se recomiendan hacer en rutinas de 10 minutos.

Contracción y relajación de la nuca



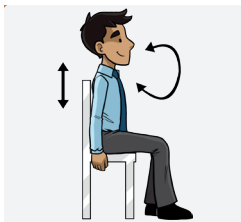
1. Siéntate con la columna recta, coloca tus brazos atrás de la nuca y estíralos, hasta la parte superior de la espalda.
2. Cruza las manos detrás de la cabeza y presiónalas suavemente contra ella.
3. Haz tres respiraciones lentas y profundas al realizar este ejercicio.
4. Baja la cabeza hacia el pecho y presiónala ligeramente hacia abajo con las manos.
5. Haz tres respiraciones lentas y profundas al realizar este ejercicio.

Movimiento de cabeza



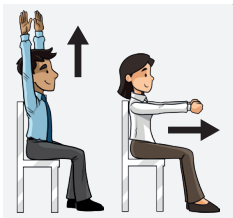
1. Siéntate con la espalda recta, mueve tu cabeza hacia un lado (ya sea derecho o izquierdo).
2. Cierra tus ojos.
3. Gira la cabeza hacia el otro lado, acercando la barbilla al pecho.
4. Repite las veces que consideres necesario.

Movimientos de hombros



1. Siéntate y coloca tus brazos a los costados de tu cuerpo, con las palmas hacia dentro.
2. Sube tus hombros y muévelos hacia adelante y hacia atrás.
3. Después, súbelos y bájalos un par de ocasiones.
4. Haz movimientos circulares lentamente con los hombros, hacia adelante y hacia atrás.
5. Finalmente, gira las palmas de tus manos hacia fuera y después devuélvelas a su posición inicial.

Movimientos de brazos



1. Siéntate, coloca tu espalda recta; sube y gira hacia un lado tu cabeza, mueve alternativamente los brazos hacia arriba y abajo, como si quisieras alcanzar un objeto.
2. Posteriormente, sube ambos brazos y estira.
3. Repite varias veces.

Movimientos de piernas



1. Cuidadosamente siéntate al borde de tu silla.
2. Coloca tus manos a los costados de esta, con la espalda recta.
3. Estira tus piernas, sube y baja las puntas de tus pies.
4. En la misma posición, gira tus pies hacia dentro y hacia fuera.
5. Repite varias veces.

Movimientos de columna



1. Siéntate con la espalda recta.
2. Inclínate ligeramente hacia delante.
3. Lleva tus manos por detrás de tu espalda, entrelaza los dedos y estira los brazos.
4. Realiza tres respiraciones lentas.

4. Puntos relevantes/buenas prácticas

La Organización Internacional del Trabajo sugiere:

Medidas organizacionales

- Proponer horarios laborales y lugares de trabajo flexibles.
- Crear condiciones para que las personas trabajadoras participen en la mejora de la organización del trabajo y de su entorno laboral.
- Ofrecer al personal oportunidades de aprendizaje sobre estilos de vida saludables.
- Proporcionar mensajes educativos sencillos sobre los riesgos para la salud por consumo en exceso de alcohol y drogas.
- Elaborar programas para la reducción de estrés.

Medidas ambientales

- Proporcionar salas de estar que propicien las relaciones sociales.
- Ofrecer una prohibición total de fumar en el centro de trabajo.
- Ofrecer un ambiente laboral que garantice el apoyo psicosocial.
- Prohibir el uso de alcohol y drogas en el lugar de trabajo.

Medidas individuales

- Proponer el financiamiento de cursos y eventos deportivos.
- Fomentar la alimentación saludable.
- Ofrecer programas para dejar de fumar.
- Promover el bienestar mental; por ejemplo, ofreciendo atención psicosocial externa y anónima, así como orientación y apoyo psicológico, que promueva la capacitación en técnicas antiestrés.
- Promover nuevos pasatiempos que permitan al personal desconectarse del trabajo, ocuparse en algo que le entretenga y le haga olvidar los problemas, así como eliminar el estrés acumulado (cine, lectura, música, paseos, juegos de mesa, entretenimiento cultural).

5. Referencias bibliográficas

Indesol. (2012). Pausas para la Salud: Manejo adecuado del estrés y programa personal de autocuidado para las y los trabajadores del Indesol. México: Instituto Nacional de Desarrollo Social.

Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, Instituto Nacional de Salud Pública, Comisión Nacional Contra las Adicciones, Secretaría de Salud. (2017). Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016-2017: Reporte de Tabaco. México: INPRFM.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). Nota técnica para la prevención. El descanso en el trabajo (I): pausas. España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

Poder Legislativo. (1970). Ley Federal del Trabajo. 31072021st ed. México: Diario Oficial de la Federación.

OIT. (2012). SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

STPS. (2009). Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2018, NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades. Recuperado en mayo de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm%23::~:~:text=3DNORMA%2520Oficial%2520Mexicana%2520NOM%2520D030%20Cel%2520trabajo%252DFunciones%2520y%2520actividades%26text%3DEstablecer%2520las%2520funciones%2520y%2520actividades%2Caccidentes%2520y%2520enfermedades%2520de%2520trabajo



Organización
Internacional
del Trabajo

STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado en marzo de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014

STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado en diciembre de 2021, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018

STPS. (s. f.). Elaboración del Plan y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado en marzo de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de www.stps.gob.mx/gobmx/masinfo/capacitacion.html