

# PROMOCIÓN DE LA SALUD

---

EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y TRANSPORTE



Comunidad  
de Madrid

---

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”

DEPÓSITO LEGAL: M-26233-2019

# Índice

---

■ 1. Introducción .....	4
■ 2. Por qué la empresa debe promocionar la salud .....	4
■ 3. Implantación en las empresas de un sistema de promoción saludable .....	5
3.1. Certificación de empresa saludable .....	9
■ 4. La promoción de la salud en las empresas del sector logístico y de transporte .....	11
4.1. Acciones de promoción de la salud aplicables en el sector de transportes y logística ..	11
4.2. Buenas prácticas saludables en el sector logístico y del transporte .....	16
■ 5. Conclusiones .....	18
■ 6. Bibliografía .....	19

# 1. Introducción

Numerosos son los estudios y bibliografía que podemos encontrar sobre los trastornos que sufren los trabajadores del sector logístico y del transporte. En dichos estudios abordan varias patologías como consecuencia no solo de las condiciones de su trabajo sino también del tipo de vida que estos profesionales llevan a diario y que, especialmente, en el transporte les impide llevar una vida cotidiana como en el resto de profesiones. Dichos estudios, además, analizan la repercusión negativa en su salud, así como la morbilidad comparada con otros sectores.

Cada vez más las empresas son conscientes de la necesidad de implantar programas en su organización con el objetivo de tener trabajadores sanos, en definitiva, ser una empresa saludable, pero ¿cómo podemos llevarlo a cabo en sectores como el transporte y la logística, con peculiaridades tales como los trabajos a turnos, nocturnos o movilidad geográfica constante?

Con este folleto, UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte pretende conseguir dos objetivos; por un lado, dar un paso más tratando de adaptar e implantar un sistema de gestión de empresa saludable en el sector logístico y de transporte con las características que tienen y que les hace diferentes frente a otros y, por otro, tomar conciencia de que ciertos cambios en nuestro día a día son posibles a la vez de resultar beneficiosos para la salud. Para ello, se concretan unas pautas prácticas para que todas las empresas de este sector puedan llevarlas a cabo.

## 2. Por qué la empresa debe promocionar la salud

Según la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo, se entiende por promoción de la salud en el trabajo, aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

Se ha manifestado que la promoción de la salud en el trabajo disminuye las enfermedades comunes y los costes derivados de ellas, incrementa la productividad y promueve una población trabajadora más sana, motivada, con mayor autoestima y mejor clima laboral.

Aquella empresa que decide llevar a cabo alguna actuación de promoción de la salud o que quiere implantar un sistema de gestión saludable es porque, previamente, además de cumplir con la normativa vigente en prevención de riesgos laborales, ha realizado un estudio de las necesidades, principalmente de indicadores de salud como estudios epidemiológicos, absentismos, encuestas... cuyos resultados les alertan del estado de salud de su organización.

El objetivo de querer implantar un sistema de gestión saludable es alcanzar el éxito global de la empresa ayudando a la mejora del clima laboral y la organización de ésta, la mejora en la imagen

corporativa además de convertirse en referente empresarial y social. Tener trabajadores sanos se traduce en trabajadores más motivados, más satisfechos y con un aumento de la productividad. Además, consiguen resultados de reducción de absentismo y rotación del personal, así como de menor estrés laboral, accidentabilidad y enfermedades profesionales. Y todo esto se logra por la percepción que el trabajador tiene de su organización ya que éste valora que se preocupen de su salud. En definitiva, de lo que se trata es de mantener y mejorar la salud ya que invertir en ella tiene un retorno inmediato.

Cualquiera que sea el motivo que lleva a las empresas a llevar a cabo esta clase de iniciativas, lo que está claro es que éstas toman conciencia de la necesidad de dar un paso en la promoción de la salud ya que hasta ahora las políticas en materia de seguridad y salud se centraban en la prevención, entendida ésta como la acción anticipada para evitar la aparición de enfermedades o accidentes.

El concepto de promoción de la salud es más amplio al de la prevención ya que la primera no se dirige a una determinada enfermedad, sino que sirve para aumentar la salud y bienestar general, transformar las condiciones de vida y de trabajo, es decir tener un mayor control de su propia salud. La apuesta de las empresas va dirigido a tener un mayor control de la salud de sus trabajadores, proporcionarles herramientas para que estos tengan un mayor bienestar en definitiva ser una empresa saludable.

### 3. Implantación en las empresas de un sistema de promoción saludable

No existe un modelo normalizado de gestión o de planificación de un programa para la implantación de actividades de promoción de la salud. Cada empresa debe adaptarlos a su sistema de gestión y sus circunstancias.

Sin embargo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ofrece el siguiente modelo de gestión a los empresarios que se debería adaptar a cada empresa. A modo resumen, las fases de implantación de un sistema de promoción de la salud son:

**PREPARACIÓN**

**PLANIFICACIÓN**

**EJECUCION DE ACCIONES**

**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

## a. PREPARACIÓN

Para conseguir el objetivo, debe haber una implicación de toda la organización, no se puede ver como una obligación sino como una responsabilidad y necesidad donde se deben aunar los esfuerzos entre todos los integrantes de la organización



Es necesario formar un grupo de trabajo con representantes de todos los estamentos de la empresa y es fundamental

informar a toda la organización, de forma que se transmita un mensaje claro. Las organizaciones jamás deben obligar a modificar comportamientos ni estilos de vida, pero sí de alertarles de las consecuencias de estos. Por ello, las buenas prácticas y programas de salud que se adopten deben fomentar la participación de forma voluntaria.

Como en todos los procedimientos a implantar, es esencial el compromiso y apoyo de la dirección en su desarrollo sin olvidar de proveer de los recursos necesarios. El papel de recursos humanos es fundamental para el desarrollo e implantación de iniciativas. Como buenos conocedores de la organización, saben la manera de implicar a los trabajadores y tener en cuenta sus necesidades y sus puntos de vista para que éstas tengan más impacto en la organización.

## b. PLANIFICACIÓN

Otro aspecto a incluir es definir una planificación de las intervenciones basada en la evaluación de necesidades. Esas evaluaciones han podido ser individuales, simultáneas por un grupo de trabajo o combinadas (externa e interna).

Esta fotografía inicial se proporciona o bien a través de un cuestionario empresarial, destinado a valorar cifras, así como las características de la empresa además de conocer el nivel de calidad alcanzado en las intervenciones de promoción de la salud en el trabajo, o un cuestionario dirigido a los trabajadores de manera anónima para aproximarnos a la percepción de los trabajadores sobre distintos aspectos.

En función de los resultados obtenidos se establecen objetivos concretos, que serán: específicos, medibles, acordados, realistas y con fechas concretas.

En definitiva, estableceremos qué queremos conseguir y porqué, a quién va dirigido y cuándo se realizará. El desarrollo de las intervenciones, en la medida de lo posible debe hacer partícipe al trabajador, adaptando la información y los materiales.

### c. EJECUCIÓN

Una vez establecidas las acciones a llevar a cabo deben ejecutarse. Estos programas de acciones van dirigidos a trabajar diferentes áreas:

- a. Recursos personales de salud: nutrición, sedentarismo, alteraciones del sueño, promoción de la salud
- b. Ambiente psicosocial: clima laboral, políticas de RRHH, gestión del talento, etc.
- c. Interacción de la empresa en la comunidad: servicios de salud a familiares y proveedores, políticas de igualdad de género, gestión de la edad, planes de movilidad, etc.

Para desarrollar estas actuaciones puede ser necesario contar con profesionales externos a la organización, pero muchas otras acciones no necesitan de personal especializado ni un gran desembolso económico, por lo que cada empresa debe decidir de forma individualizada qué acciones va a llevar a cabo en función de su problemática física.

Junto a las actividades de promoción, la ayuda orientada al estilo de vida refuerza la confianza para fomentar y mantener conductas saludables.

Este proceso continuo y constante puede llevarse a través de campañas coordinadas de sensibilización en materia de salud con el objetivo de utilizarse para reforzar los mensajes.

Estas campañas surgen a raíz de las conclusiones de las auditorías de salud en base a los intereses y necesidades de la empresa.

Las campañas de promoción tienden a ser prácticas, brindan impulso y ayudan a crear un movimiento de personas que se unen en pos de una causa común.

Entre otras destacan:

#### *CAMPAÑA DE HÁBITOS SALUDABLES CONTRA LA OBESIDAD Y EL SEDENTARISMO*

**Objetivo:** Conseguir que aquellas empresas con altos ratios de obesidad, hipertensión arterial u otras patologías relacionadas consigan normalizar estos aspectos de salud en los trabajadores. Realizar programas alimenticios y de entrenamiento personalizados.



## *CAMPAÑA ANTITABAQUISMO*

**Objetivo:** Concienciar en el entorno empresarial a partir de una charla de la repercusión negativa del tabaco en el organismo. Sensibilizar y motivar acerca de mantener espacios libres de humo y evitar el tabaquismo pasivo. Además, estas campañas pueden acompañarse con tratamientos individualizados con asistencia médica, nutricional y apoyo psicológico.

## *ACOMPANAMIENTO DE LA EMBARAZADA*

**Objetivo:** Tratar de reforzar la mayoría de dudas que surgen a las mujeres en este estado, así como informar sobre hábitos saludables no requeridas en consulta ginecológica y que pueden tener un impacto en la normalidad de la vida de la embarazada.

## *GESTIÓN DEL ESTRÉS*

**Objetivo:** Prevenir y evitar el desgaste emocional y físico que afecta a nivel sistémico, afectando en el día a día del empleado. Ofrecer al trabajador una serie de técnicas para afrontar nuevos proyectos y retos.



## *ALCOHOLISMO Y DROGADICCIÓN*

**Objetivo:** Campañas con mensaje positivo que traten de sensibilizar, romper mitos y analizar los riesgos y sus efectos. Programas de ayuda para trabajadores afectados.

Es importante incidir que las medidas deben ser bidireccionales y por ello los trabajadores deben compartir ideas y proponer iniciativas para que la empresa pueda ponerlas en marcha.

Algunos de los consejos para mejorar la salud y bienestar individual del trabajador son:

## *ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO*

- Tomar alimentos variados y comer frutas y hortalizas en abundancia
- Comer con moderación
- Comer siempre a las mismas horas

## *ESTRÉS EN EL TRABAJO*

- Evitar situaciones estresantes, como el tráfico matinal.
- Incluir descansos dentro del horario laboral



- Reconocer los síntomas de estrés, como los problemas para conciliar el sueño o la concentración. Es importante saber escuchar las señales que el cuerpo envía.
- Comentar al médico tales síntomas

#### *ACTIVIDAD FÍSICA*

- Participar en los deportes u otras actividades físicas que se ofrezcan en el lugar de trabajo
- Asistir a clases deportivas
- Subir la escalera en lugar de coger el ascensor
- Estudiar la posibilidad de ir en bicicleta
- Tratar de caminar un poco más, cogiendo una parada de metro o autobús más lejana

#### **d. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Por último, se debe valorar el resultado a través del análisis del impacto, la evaluación de los beneficios económicos y la comunicación de dichos resultados con el objetivo de mejorarlos y volverlos a reevaluar.

Para ello mediremos la nueva realidad con las mismas herramientas que utilizamos, y según los resultados se definirán unos nuevos objetivos y planes de actuación.

### **3.1. Certificación de empresa saludable**

Si hay algo que se debe tener conciencia, es que las empresas que promueven la salud en sus organizaciones, lo hacen bajo un criterio de compromiso y responsabilidad. No obstante, el inicio y los pasos hasta alcanzar ese objetivo, en ocasiones, puede resultar difícil de abordar. Para ello, la Red Europea de Promoción de la Salud (ENWHP) elaboró la Declaración de Luxemburgo como un primer paso para aquellas empresas, independientemente del tamaño, titularidad o sector de la actividad, que quieran hacer una buena gestión de la salud.

La Declaración de Luxemburgo es un documento de consenso elaborado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) en el año 1997, en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores en la empresa.

El objetivo es orientar e implantar el cumplimiento de unos principios mediante la adhesión a esta Declaración. Para ello previamente debe existir, como punto de partida, el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta adhesión es el compromiso por parte de la empresa a promover unas buenas prácticas en el ámbito de la salud.

La declaración debe ser firmada por el Director de la empresa o Director de RRHH, al mismo tiempo se debe cumplimentar unos formularios donde la empresa describa qué valor da la empresa a la salud de sus trabajadores y cuál es su motivación para realizar intervenciones de mejora de la salud.

La empresa pasa a formar parte del listado adherido a la Declaración de Luxemburgo.

Además, hay un segundo nivel que consiste en el reconocimiento de buenas prácticas. Éste no es una auditoría, sino un proceso de verificación y de apoyo cuyos objetivos son:

- Reconocer el trabajo realizado por las organizaciones en la promoción de la salud y el bienestar de sus trabajadores.
- Promover la cultura de la salud y el intercambio de experiencias entre las organizaciones españolas.
- Asesorar y acompañar a las organizaciones que realizan intervenciones de PST mediante la difusión de las herramientas y metodologías elaboradas por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, y el desarrollo de jornadas y eventos de formación.

El reconocimiento tiene una validez de tres años, finalizado el plazo la empresa debe renovar la información.

Este proceso se realiza en base al modelo elaborado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo cuyos pasos consisten en cuestionarios de calidad que en base al resultado obtenido podrá recibir una serie de recomendaciones y puntos de mejora que le permitirán obtener una mayor puntuación de lo logrado y en el caso de ser superior se le invitará a solicitar dicho reconocimiento.

La solicitud de este reconocimiento es el inicio del proceso.

Por último, se requieren una serie de documentos los cuales se analizan y valoran por un Comité de Verificación que determina si el programa o proyecto presentado se considera una buena práctica. En caso afirmativo, Se emitirá y enviará un certificado de buena práctica.

Además existen diferentes certificadoras en el mercado que a través de una auditoría, cada cual con sus criterios, pueden certificar a una empresa como Empresa Saludable.

## 4. La promoción de la salud en las empresas del sector logístico y de transporte

En el sector de la logística y el transporte, los principales problemas de salud de los conductores por carretera, mayoritariamente varones, están relacionados a factores relativos al entorno laboral, factores de riesgo individual y al propio trabajo en sí.

Muchas veces, la conducción prolongada hace que los patrones de vida no sean saludables debido a una alimentación inadecuada y a la falta de actividad física. A esto hay que sumarle las lesiones osteomusculares que son un trastorno habitual en los conductores debido a las jornadas prolongadas donde estos deben permanecer sentados

Además cobran especial importancia patologías relacionadas con la organización y de las que se destacan el ritmo de trabajo, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno.

La turnicidad provoca trastornos cardiovasculares y afecta a las funciones biológicas provocando una reducción de las defensas inmunitarias. Mientras, el trabajador nocturno presenta una sintomatología relacionada con el trastorno del sueño y nervioso como consecuencia de la fatiga. A esto hay que añadir trastornos gastrointestinales ya que muchos de estos trabajadores mantienen una mala alimentación abusando de comida fría y pesada. A consecuencia de ello, los operarios logísticos y conductores están expuestos a una serie de trastornos provocando alteraciones en el equilibrio biológico y en la vida familiar y social.



Teniendo en cuenta este punto de partida, las organizaciones deben realizar actividades periódicas cuyo componente principal sea un proceso que se base en datos y que permita identificar los principales factores de riesgo para la salud de sus trabajadores.

### 4.1. Acciones de promoción de la salud aplicables en el sector de transportes y logística

A continuación, se describen acciones que las empresas del sector pueden llevar a cabo para promover la salud:

- Establecer descansos periódicos más extensos lo que permita a los trabajadores implantar en su vida un régimen de comidas más adecuado y favorezcan a iniciar ejercicio físico.
- Implicar al trabajador en la elección de los turnos de modo que puedan adoptarlo a sus necesidades personales.
- Reducción de carga de trabajo en el turno de noche y evitar trabajar en solitario, ofrecer descansos más prolongados tras un turno nocturno y favorecer la comunicación y relación social.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que controle futuras patologías y que sirva de detección de casos de inadaptación.
- Aplicar la recomendación que da la Organización Internacional del Trabajo, que recomienda que, a partir de los 50 años, el trabajo nocturno, sea voluntario.
- Mejora en la organización del trabajo.
  - Flexibilizar la jornada laboral
  - Flexibilizar los puestos de trabajo (teletrabajo o trabajar a domicilio)
  - Ofrecer oportunidades en el aprendizaje constante mediante rotación y mejora diversificación de los puestos de trabajo
- Mejora del entorno de trabajo
  - Fomentar el apoyo entre compañeros
  - Fomentar la participación en el proceso de mejora
  - Ofrecer alimentación sana en el comedor de la empresa
  - Revisión del menú de empresa por un nutricionista
- Fomento de actividades saludables
  - Ofrecer clases de deporte
  - Facilitar bicicletas para los recorridos de corta distancia dentro de los grandes centros de trabajo
  - Organizar actividades deportivas dentro de la empresa
  - Colaborar con los costes de centros deportivos
  - Formación para combatir el estrés.
  - Grupos de ayuda para dejar de fumar
  - Ofrecer información y apoyo personal en relación con el alcohol y las drogas
  - Información sobre alimentación saludable
- Fomento del desarrollo personal a través de cursos y formación

- Equilibrio entre la vida laboral y familiar a través de ayudas sociales como, por ejemplo: servicio de guardería.
- Salud mental:
  - Gestión participativa teniendo en cuenta puntos de vista, así como opiniones de los trabajadores
  - Formación para reducir el estrés, cursos de relajación y asesoramiento psicológico.
- Ofrecer reconocimientos médicos periódicos para el control de la presión arterial, colesterol y la glucemia



Para llevar a cabo estas medidas puede ser necesario poner a disposición de la empresa un conjunto multidisciplinar de profesionales y recursos que ayuden a implantar los programas anteriormente descritos en su organización:

- Médicos y DUEs
- Podólogos
- Fisioterapeutas y Osteópatas
- Psicólogos y coaches
- Biomecánicos y ergónomos
- Entrenadores físicos INEF
- Nutricionistas
- Otros expertos

Además de los profesionales anteriormente mencionados existen en el mercado diferentes herramientas que ayudan a la implantación de acciones de promoción de la salud en el sector como por ejemplo:

### **PLATAFORMAS E-HEALTH BIDIRECCIONAL**

En la sociedad actual, cada vez más el uso de aplicaciones (app) y plataformas se impone no sólo en nuestro trabajo sino en nuestra vida cotidiana.



Este tipo de herramientas ayuda a las organizaciones a la hora de gestionar el trabajo tanto en el desempeño del puesto como en la labor de recursos humanos, pudiendo llegar a todos los trabajadores de la empresa de forma simultánea.

Uno de los ejemplos prácticos para llevar a cabo en el sector logístico y de transporte, es el

desarrollo y uso de una plataforma e-health. Esta herramienta permite a las empresas a promover una mejora de la calidad de vida de sus trabajadores, estén donde estén, las 24 horas del día.

La principal característica es que son 100% personalizables, desarrollando contenido principalmente en áreas como la alimentación, la medicina, el entrenamiento físico o la salud mental acorde a sus características personales y del puesto de trabajo.

- MEDICINA:
  - Consulta directa con un equipo médico
  - Campañas de salud personalizadas
- ALIMENTACIÓN:
  - Menús semanales diseñados por profesionales
  - Consultas directas con un nutricionista
- ENTRENAMIENTO FÍSICO:
  - Tabla de ejercicios para cada día, rápidos y efectivos
  - Consultas privadas con un entrenador personal
  - Retos personales
- SALUD MENTAL:
  - Consulta y valoración de progresos con tu equipo de coaches y psicólogos.
  - Formación en desarrollo personal e inteligencia emocional

A lo largo del folleto se ha intentado transmitir la idea de que el éxito de este proceso solo se consigue con la participación de una forma libre del trabajador. Esta herramienta sirve para que el trabajador decida hacer uso o no de ella. Este medio permite que el empoderamiento y toma de decisiones en el ámbito de salud caiga en las manos del individuo.

El trabajador interactúa a través de consultas que puede realizar a los profesionales, siente más apoyo y no tiene la sensación de aislamiento social que muchas veces estos profesionales perciben.

## **PLATAFORMA DE COORDINACIÓN**

Según la Asociación Europea de La Seguridad y la Salud en el trabajo, el 20% de accidentes que sufren los conductores son causados por la fatiga. Esta situación se produce, principalmente, porque los conductores conducen 9 horas al día pasando varias semanas fuera de casa durmiendo en las cabinas en estaciones de servicio, muchas de ellas sin vigilancia

Para evitar estas situaciones existen plataformas en el mercado que tiene como objetivo una mayor coordinación para lograr que los conductores puedan dormir en sus casas. Con este sistema las empresas logran coordinar sus camiones de una manera mucho más óptima.

Este tipo de herramientas aportan no solo tecnología sino una plataforma de coordinación entre transporte, cargadores y conductores para que se puedan organizar rutas de manera más eficiente y segura para los conductores.

La idea es conseguir que cada conductor haga la mitad del recorrido, intercambiándose con otro camión para conducir nuevamente hacia el lugar de origen.

Estos ejemplos de plataformas se podrán implantar en algunas empresas del sector y en otras resultará más complicado, aunque en la actualidad este tipo de plataformas ya se están aplicando en empresas logrando resultados positivos de sus transportistas en poco tiempo.



Es un sistema con beneficios para las empresas por la reducción de la siniestralidad y mayor satisfacción de sus trabajadores.

## 4.2. Buenas prácticas saludables en el sector logístico y del transporte

Este apartado trata de ofrecer casos prácticos que las empresas de este sector pueden adoptar. Algunas de ellas se han adoptado en otras del mismo sector y sus resultados han sido positivos:

### a. Campañas de prevención de trastornos musculoesqueléticos:

- Enseñar a los trabajadores la manera correcta de sentarse y tumbarse.
- Informar sobre la correcta manipulación de una carga de forma práctica y específica al tipo de carga que manejan los trabajadores
- Formaciones en realización de ejercicios de calentamiento al inicio de la jornada y ejercicios de estiramiento al finalizar para la prevención de lesiones musculoesqueléticas
- Campaña de toma de conciencia corporal, determinar qué postura es la más adecuada, posición y movimiento ergonómico. Cursos prácticos de fortalecimiento muscular y estiramientos musculares.
- Recomendaciones especiales sobre la forma adecuada de sentarse al volante y la manera correcta de entrar y salir del vehículo

### b. Campaña de condición física y obesidad

- A través de la contratación de servicio de almuerzos preparados para los conductores con una selección de alimentos saludables y de información y recomendaciones sobre los principios de una alimentación sana.
- Planificación de turnos y rutas con ayuda de un psicólogo laboral cuyo objetivo sea mejorar la ordenación de las jornadas consiguiendo disponer de tiempo suficiente para descansar.

### c. Campaña de equilibrio entre vida personal y profesional

Con la creación de un área operativa (dentro del departamento de RRHH) donde se parte de la historia de cada trabajador, el estudio de las necesidades y posteriormente, se emprenden acciones dirigidas a atender las necesidades manifestadas mediante la información, el asesoramiento y en algunos casos la cooperación de instituciones locales. Estas políticas mejoran las condiciones personales y de trabajo de los empleados como pueden ser:

- Mejora de las jornadas laborales.



- Consecución de la igualdad de oportunidades.
- Gestión social de casos de enfermedad.
- Solución de conflictos de diferencias de género, edad y etnia.

#### **d. Campaña sobre tiempos de conducción y descanso**

Gran parte de las infracciones cometidas por los conductores se cometen por los tiempos de conducción y de descanso seguidas de multas por exceso de velocidad por la necesidad de entregar la carga cumpliendo los tiempos, cargas mal colocadas, no utilizar bien el tacógrafo y no uso del cinturón de seguridad.

La campaña de sensibilización sobre los tiempos de conducción y descanso tiene como objetivo reducir los datos de siniestralidad, dando consejos básicos y volver a incidir en las normas de conducción para que se cumplan.

#### **e. Campaña conducción responsable**

Campaña teórico práctica de conducción segura y eficiente sobre seguridad vial para trabajadores, horas de sueño y uso de medicación.

## 5. Conclusiones

Para llevar a la práctica acciones de promoción de la salud en el lugar de trabajo y que estos tengan consecuencias positivas se deben aplicar varios principios fundamentales que se resumen a continuación:

1. **Este proceso ha de ser continuo y constante.** Las actividades, tales como campañas de sensibilización enfocadas a la salud, cursos teórico prácticos, deben servir para reforzar el mensaje y mantener los cambios de conducta y actitudes de los trabajadores.
2. La empresa debe **apoyar la selección y aplicación de las opciones saludables** propuestas por los profesionales de esta área ya que estos se basan en estudios y datos objetivos ofrecidos por la empresa, además de la experiencia que tienen en la aplicación de estas medidas.
3. Este apoyo de dirección debe ser activo y patente en todo el proceso. Manteniendo sostenibilidad a largo plazo es cuando se ha demostrado el éxito de estas medidas.
4. **Participación de los trabajadores.** A mayor participación en el desarrollo, ejecución y evaluación, mayor impacto. Los programas se deben adecuar a las necesidades de los trabajadores consiguiendo un mayor interés de estos.
5. Estudiar incentivos adaptados en cada caso ya que pueden resultar de utilidad.
6. Por último, es importante **evaluar el proceso de salud.** Examinar la eficacia y la repercusión en el tratamiento de los factores relacionados con el entorno, la organización y las actitudes de los trabajadores. Se debe medir los resultados a través de registros de absentismo, informes de bajas por enfermedad y opiniones subjetivas aportadas de los trabajadores con el fin de propiciar su mejora continua.

## 6. Bibliografía / Biblioweb

- María del Mar Seguí Crespo, José Fernández Sáez, Vicente Clemente Gómez, Elena Ronda Pérez, Análisis de la literatura científica en materia de trabajo y salud: sector transporte terrestre de mercancías, (2010)
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Promoción de la salud en el lugar de trabajo, (2010)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NTP 639 La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad, (2003)
- Dina Czeresnia, El concepto de salud y la diferencia entre prevención y promoción, (2000)
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, Promoción de la salud en el sector del transporte por carretera, (2012)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NTP260 TRABAJO A TURNOS: EFECTOS MÉDICO-PATOLÓGICOS (1987)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NTP310 TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS: ALIMENTACIÓN (1991)
- Juan Carlos Santamaría, Las plataformas ehealth y el empoderamiento para la promoción de la salud (2016)
- UGT de Cataluña, Cuaderno de prevención: promoción de la salud en el trabajo (2014)
- Portal de promoción de la salud, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.insht.es/portal/site/promocionsalud>
- Blog del transportista: <http://www.blogdeltransportista.com>
- Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud: <http://www.istas.net>
- <http://www.lainformacion.com>



ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL  
DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE



**Comunidad  
de Madrid**