



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas FCJE - Grado en
Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

Trabajo de Fin de Grado

Cuidar el bienestar de los empleados y empleadas

Ana Llopis Fabra

Resumen

Este Trabajo Final de Grado tiene por objeto analizar el cuidado del bienestar de los empleados y empleadas, y plasmar cómo la implantación de medidas ayuda a la obtención de estas. Por ello, se explican las diferentes formas de cuidar a los trabajadores y cómo se puede mejorar la conciliación laboral y familiar, para conseguir maximizar los beneficios de la empresa y para fomentar un buen clima laboral.

Aspectos como la conciliación laboral y familiar también son tratados en este trabajo, ya que es algo fundamental para entender cómo ayudar a los trabajadores a optimizar sus tareas dentro del ámbito laboral y la importancia del descanso y la desconexión para compaginar también su vida personal y familiar.

El impacto que ha causado el COVID-19 a la hora de evaluar el bienestar total de los trabajadores también se analiza en este trabajo, además de contrastar datos reales y el uso del teletrabajo debido a la situación. Sobre la implantación del teletrabajo se van a desarrollar sus respectivas ventajas y desventajas y cómo esto afecta al bienestar total de los trabajadores.

Para conocer la amplitud del bienestar de los trabajadores en una empresa real, se ha realizado una encuesta en la empresa INCOPLUS (Castellón) y cuyos resultados serán analizados también en este documento.

Por último, se propone un plan de prevención para ayudar a los empleados a volver a su punto de bienestar para que puedan rendir al máximo durante la jornada laboral. Los trabajadores son un elemento clave para el buen funcionamiento de la organización.

Palabras clave: bienestar, conciliación, teletrabajo, prevención, organización

Abstract

This Final Degree Project analyzes how looking after the wellness of employees is essential in the workplace, as it portrays how the measures embedded help to obtain a healthy relationship between members of the staff. This analysis depicts the different ways of looking after the workers and how to balance work-life with personal-life, to maximize the business' benefits and to acquire a good working environment.

Aspects such as work-life balance and family reconciliation are also going to be discussed in this work, as it is vital for the understanding of how it will help employees optimize their work and the importance of rest and disconnection to balance their personal and family life.

The impact that COVID-19 has left in society in the working environment is crucial when assessing the well-being of employees, as well as portraying real data and the use of telecommuting due to the current situation. The advantages and disadvantages of remote work are going to be examined to show how this affected employees during their working experiences.

To acknowledge the scope of wellness in a real workplace, a survey has been incorporated in which its results will be analyzed throughout the work. The business INCOPLUS (Castellón) is going to be investigated and its results will be displayed in this essay.

Ultimately, a prevention plan is proposed in order to help the employees return to a state of well-being so they can perform at their best during the workday. The workers are a key element for the proper functioning of the organization.

Key words: wellness, conciliation, telecommuting, prevention, organization

ÍNDICE

1. Introducción	<i>página 6</i>
1.1 Qué es el bienestar laboral	<i>página 6</i>
1.2 Cuidado de la salud	<i>página 7</i>
1.2.1 Área física	<i>página 7</i>
1.2.2 Área psíquica	<i>página 8</i>
2. Marco normativo	<i>página 9</i>
3. Diferentes formas de cuidar a los trabajadores	<i>página 10</i>
3.1 Cómo mejorar la conciliación laboral y familiar	<i>página 11</i>
3.2 Cómo mejorar el rendimiento de los trabajadores	<i>página 15</i>
3.3 Importancia de ejercer acciones para cuidar a los trabajadores	<i>página 17</i>
4. Efectos negativos si no se cuidan a los trabajadores	<i>página 18</i>
4.1 Obligaciones del empleador en seguridad y salud en el trabajo	<i>página 19</i>
4.2 Obligaciones del trabajador en seguridad y salud en el trabajo	<i>página 20</i>
4.3 Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo	<i>página 22</i>
4.4 Medidas que pueden adoptarse para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales	<i>página 26</i>
4.4.1 Evitar altos índices de absentismo, presentismo e intenciones de abandono	<i>página 27</i>
4.4.2 El coste para las empresas	<i>página 30</i>
4.5 Consecuencias de las situaciones de riesgo	<i>página 31</i>
4.5.1 Consecuencias de trabajar demasiado	<i>página 32</i>
4.5.2 Perjuicios para la salud	<i>página 36</i>
4.5.3 Dificultades para conciliar la vida laboral y familiar	<i>página 38</i>
5. Cómo ha afectado la pandemia y el COVID-19 al bienestar de los empleados	<i>p.39</i>
5.1 Empleos cada vez más contingentes e inestables	<i>página 41</i>
5.2 Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental	<i>página 41</i>
5.2.1 Las ventajas del teletrabajo para los empleados	<i>página 42</i>
5.2.2 Las ventajas del teletrabajo para los empresarios	<i>página 43</i>
5.2.3 Principales desventajas del teletrabajo para los empleados	<i>página 43</i>
5.2.4 Principales desventajas del teletrabajo para los empresarios	<i>página 44</i>
5.3 Niveles de Burnout en profesionales tras la pandemia	<i>página 44</i>
6. Protocolo empresa real: INCOPLUS	<i>página 46</i>
7. Conclusiones finales	<i>página 47</i>

Introducción

El tema que he escogido para el trabajo final de grado es 'Cuidar el bienestar de los empleados y empleadas'. Es un tema que me interesa puesto que se trata de un contenido que tiene gran relevancia en la actualidad, y es un problema real al que nos enfrentamos en el día a día.

El bienestar de los empleados y empleadas es esencial para asegurar que una organización funcione adecuadamente, ya que estos son la base y la clave para que ésta actúe correctamente y pueda seguir creciendo. Y sólo entendiendo y analizando las diferentes problemáticas y retos que presenta el mercado laboral podremos encontrar prácticas que resulten beneficiosas.

Pero la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 ha llevado a relucir que nuestro sistema no sólo no está preparado para situaciones excepcionales, sino que cuenta con carencias que empeoran la situación de los trabajadores en todos los ámbitos. Se han producido cambios esenciales en el mundo laboral que están interrelacionados con la organización y gestión del trabajo. Con esto, podemos atribuir la aparición de riesgos emergentes y nuevas modalidades de la salud y la seguridad laboral.

1.1 Qué es el bienestar laboral

Antes de explorar el bienestar laboral, es necesario parar un momento para saber bien qué es el bienestar, y estas definiciones de la RAE nos van muy bien para hacerlo.

- “1. Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.
- 2. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad.
- 3. Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.”

Se puede definir entonces el **bienestar laboral** como el conjunto de características de una organización y puesto de trabajo que garanticen al personal un mejor nivel de vida. Este no está limitado sólo al trabajo, sino que engloba todo lo que repercute en la tarea, como el transporte, las vacaciones o una jornada flexible.¹

1.2 Cuidado de la salud ²

Además de las características del puesto de trabajo y de la empresa, el personal puede mejorar su estilo de vida siguiendo una serie de patrones en su vida diaria que pueden ser muy beneficiosos para su salud, así como hay factores que nos afectan de forma negativa hay otros que lo hacen de manera positiva:

Área física:

- Alimentación saludable
- Actividad física
- Paseos
- Revisiones médicas regulares
- Descanso de 7/8 horas por la noche

Área psíquica:

- Gestión emocional
- Mindfulness
- Yoga/pilates
- Control de adicciones
- Terapia psicológica

1.2.1 Área física

Dentro del área física, encontramos diferentes factores que pueden afectar a la salud y el bienestar completo del trabajador. Existen distintas cuestiones a tener en cuenta para la mejora y el bienestar de los empleados.

Es fundamental que el trabajador tenga una alimentación saludable, variada y equilibrada. Esto genera que los empleados tengan un completo bienestar no solo físico sino también mental. Una alimentación saludable, acompañada con actividad física y ejercicio, ayuda a potenciar positividad y salud entre los trabajadores. En ocasiones, no siempre es posible hacer ejercicio debido a las largas jornadas de trabajo, por lo que podemos incluir paseos diarios como forma de actividad complementaria.

Otro factor a tener en cuenta son las revisiones médicas regulares. La empresa debería disponer de un servicio (bien externo o propio) donde se realicen revisiones periódicas a los empleados, para reducir y evitar riesgos producidos bien por el ambiente laboral o por factores externos. Las revisiones médicas regulares ayudan a prevenir enfermedades derivadas del trabajo además de eliminar posibles daños ocasionados por éstos. También es de vital importancia que los trabajadores descansen entre 7 u 8 horas diarias (son el promedio de horas esenciales dictadas por los expertos). El descanso y el sueño reparador son fundamentales para que los empleados rindan mejor en sus puestos de trabajo, creando así un clima laboral positivo y mejoras en el rendimiento empresarial.

1.2.2 Área psíquica

Además del área física, también debemos tener en cuenta la importancia del área psíquica. Un factor importante del área psíquica es la gestión emocional. Entendemos por gestión emocional la facultad de manejar las (propias) emociones, teniendo en cuenta la relación existente entre emoción y comportamiento. La gestión emocional ayuda a solventar problemas, aplicar métodos que benefician a las partes implicadas y a ponernos en el lugar del otro.

La aplicación del mindfulness es otro factor que forma parte del área psíquica, ya que su función principal es la concentración de la atención en el momento presente para lograr la atención plena. Para llevar a cabo el mindfulness, debemos centrarnos en lo que está sucediendo en el presente, sin cambiar ni modificar nada.

Practicar yoga o pilates también es otra forma de interiorizar el área psíquica. Estas actividades físicas ayudan en gran medida a la relajación y el fortalecimiento de la mente, ya que cuando se está practicando esta actividad, se presta especial atención al comportamiento del cuerpo y a la atención plena.

Otra manera de ayudar a los trabajadores dentro de la empresa es controlando las adicciones. Si un trabajador sufre de exceso de estrés en el trabajo, es posible que pueda sufrir burnout, por lo que se deben erradicar desde el principio los posibles riesgos para el empleado. Otra opción es ayudar a los trabajadores a eliminar esas adicciones en su vida diaria. Por ejemplo, si un trabajador es adicto al tabaco, la empresa podría facilitar ayudas para erradicar el problema y ayudarle a controlar esa adicción.

Por último, otra forma de ayudar a los trabajadores es facilitar horas para que asistan a terapia psicológica. Debido al ritmo acelerado en el que vivimos y el estrés que supone esto, una forma de ayudar a los trabajadores para que rindan mejor y estén satisfechos con su trabajo es implementar ayuda psicológica.

2. Marco normativo ³

El marco normativo sobre el bienestar de los empleados busca garantizar que los trabajadores tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable, y que tengan acceso a recursos y herramientas para mantener su bienestar físico y mental.

La garantía de unas condiciones óptimas de trabajo son vitales para que los empleados se sientan seguros. En el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se recogen apartados normativos relacionados con el bienestar de los empleados y empleadas.

El Capítulo 2 trata de 12 artículos donde se relatan las obligaciones del empresario; el artículo 3: “deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores” y “En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas.”

Algunas de las normas más relevantes en este ámbito son:

- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establecen las medidas esenciales para garantizar la salud y seguridad de los empleados en el propio lugar de trabajo, identificando y evaluando los riesgos.
- La Ley del Estatuto de los Trabajadores, la cual establece los derechos y obligaciones de los trabajadores, incluyendo sus condiciones de trabajo, los horarios laborales, permisos y vacaciones, entre otros aspectos.
- La Ley de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres; es un estatuto que establece soluciones para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, eliminando la discriminación por razón de género, promocionando la conciliación de la vida familiar y laboral, y evitando el acoso sexual por razón de género.

3. Diferentes formas de cuidar a los trabajadores ⁴

Cuidar a los trabajadores dentro de la empresa es fundamental tanto para el desarrollo de la organización como para el propio trabajador. Hay muchos estudios que demuestran que cuando un trabajador está feliz en su puesto de trabajo, rinde más, aumentando así el rendimiento y productividad de la organización.

Existen muchas formas de mejorar las condiciones de los empleados tanto en el ámbito físico como mental. La organización debe cuidar el bienestar de sus trabajadores para garantizar comodidad y motivación dentro de la empresa. Por ejemplo, se debe tener en cuenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El empresario debe ser consciente de la conciliación de la jornada laboral con la vida personal del trabajador. Existen varias medidas que se pueden tomar para que la conciliación funcione, como bien puede ser la flexibilidad horaria, el teletrabajo o un servicio de guardería en la empresa.

La flexibilidad horaria permite al trabajador marcar unos tiempos dentro de la jornada laboral. Por ejemplo, el trabajador puede entrar un poco más tarde pero hacer más horas al final de la jornada laboral. El teletrabajo es una nueva forma de trabajar que se ha incorporado principalmente debido a la pandemia del COVID-19. Se ha demostrado que se puede trabajar desde casa y existen muchos beneficios de esta práctica. Un servicio de guardería podría facilitar en gran medida a aquellos trabajadores que no pudieran dejar a sus hijos en casa, y de esta forma los niños estarían vigilados mientras los padres están en sus puestos de trabajo.

Otra forma de cuidar a los trabajadores es creando una mejora dentro de los espacios de trabajo. Al pasar tantas horas en el puesto de trabajo, si cuidamos la comodidad de los espacios de trabajo (como bien pueden ser sillas ergonómicas o un ordenador moderno y actualizado), estaríamos cuidando también a los trabajadores para que realizaran una mejor labor.

Ofrecer retos para que se consigan objetivos ayuda a los empleados a progresar y superarse, sobre todo si se añade una recompensa. El obtener un reconocimiento por parte de sus superiores también ayuda a conseguir estos objetivos. Es una forma de las más sencillas para ayudar a los trabajadores a crecer de forma laboral.

Es importante que se forme constantemente a los trabajadores, para que siempre puedan mejorar y perfeccionar las tareas asignadas. Los superiores deben ofrecer facilidades a los

empleados para que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos, ya que esto tiene consecuencias directas en la empresa.

Un buen clima laboral también es primordial para que los trabajadores ejecuten sus tareas correctamente. Para mantener el buen ambiente de trabajo, se podrían organizar actividades fuera de la empresa.

Si los trabajadores participan de manera activa en la empresa para buscar soluciones ante problemas (esto puede ser impulsado por los jefes), esto crea una dinámica participativa dentro de la empresa. Los trabajadores pueden sentirse más implicados en la empresa creando así mayores beneficios para ésta.

Es fundamental que se incentive un estilo de vida saludable (practicar actividades físicas, pasear, etc.) y se le dé importancia a la salud mental para que los trabajadores obtengan mejores beneficios tanto personales como laborales.

La conciliación entre la vida laboral y familiar también es otro aspecto importante dentro de la organización. Entendemos por conciliación el balance entre el tiempo destinado al trabajo y a la vida personal o familiar. El problema sucede cuando el trabajo laboral se superpone al tiempo para el autocuidado, el descanso o el ocio. Esto puede ocurrir bien por parte del empleado o por una mala gestión de talento en la empresa.

Las exigencias laborales que ocurren en el día a día y la competitividad en el puesto de trabajo son algunos de los factores que impiden un correcto desempeño en la vida de los trabajadores.

Si tomamos como referencia un artículo publicado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) donde se estudian 38 países, podemos llegar a la conclusión de que el 11% de los trabajadores de estos países trabajan 50 horas o más a la semana (un dato por encima de la media, que serían 40 horas semanales).⁵

3.1 Cómo mejorar la conciliación laboral y familiar

Para que un trabajador rinda mejor y consiga lograr todos los objetivos, es necesario que se establezca una conciliación laboral y familiar. Si una persona trabaja más horas de las

establecidas, lo más seguro es que no gestione bien su tiempo de trabajo, olvidando así cuidar el área familiar.

Debido al mundo globalizado en el que estamos inmersos, la nueva era tecnológica tiene dos caras: por una parte, se ha mejorado la productividad y competitividad empresarial, y por otro existe una alteración esencial del mundo laboral.

Para obtener el equilibrio entre vida profesional y vida laboral para los trabajadores, podemos seguir una serie de criterios que ayudarían en gran medida a conseguir este objetivo:

1. Que existan descansos entre las tareas:

La organización puede crear una serie de valores y políticas que ayuden a optimizar la vida laboral de los trabajadores. Para ello, es fundamental que en el lugar de trabajo existan pausas para que los trabajadores descansen durante la jornada laboral.

Estos intervalos pueden ser activos o pasivos, aunque es importante que existan zonas donde los empleados puedan desconectar durante unos minutos en la oficina entre las tareas.

2. Cultura de descanso y desconexión:

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que los trabajadores tengan tiempo para realizar actividades personales, de ocio o de autocuidado. Para que el trabajador pueda descansar, es esencial que se respete el horario fuera de la jornada laboral (salvo que se trate de una emergencia).

Para implantar un buen control horario de los trabajadores, debemos considerar que los integrantes del equipo gestionen de manera óptima su ocupación laboral. Los empleados deben evitar realizar horas extras y trabajar dentro del tiempo concertado.

3. Flexibilidad a la hora de las vacaciones:

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones (21 días laborales o 30 días naturales, dependiendo del tipo de trabajo), y respetar este tiempo de descanso es primordial para que los empleados rindan mejor y vuelvan con más ganas de trabajar, además de mejorar la productividad y gestión del tiempo de los trabajadores.

Si se establece un periodo de vacaciones esto se traduce a un periodo de descanso para los empleados: no siempre tienen que ser las vacaciones durante el periodo estival, sino que se puede implantar un tiempo de descanso cuando así lo crean conveniente los propios trabajadores.

4. Igualdad en el ámbito laboral:

Para que exista conciliación laboral y familiar, es fundamental que se tengan en cuenta los roles de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Debemos señalar que hace relativamente poco tiempo de la incorporación de la mujer en el mundo laboral, y los hombres eran quienes se encargaban de proporcionar sustento a las familias. Las mujeres se dedicaban a las tareas domésticas y de cuidados.

Para que exista una nueva configuración de los roles de género, debemos dejar de comparar y asociar el trabajo doméstico con las mujeres, con la finalidad de que ambas partes (hombres y mujeres) formen parte del cuidado y de la conciliación familiar y laboral.

Atendiendo al Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, podemos encontrar una jurisprudencia opuesta sobre lo relativo a las necesidades de los trabajadores y las organizativas de las empresas alrededor de las solicitudes de reducción de jornada y el cuidado de familiares.

El artículo 1.2. hace referencia a los planes de igualdad, que “contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrán al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.

- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.”⁶

A partir de este artículo podemos señalar la importancia que tienen los planes de igualdad para poder corregir lo relativo a la ocupación de las mujeres en el ámbito laboral, y su principal objetivo es mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, además de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Podemos señalar dos de las medidas más importantes reguladas en materia de igualdad:

1. Solicitud de adaptación de la jornada laboral.
2. Excedencia por cuidado de hijos.

Solicitud de adaptación de la jornada laboral:

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar”.

Esta modificación ajusta el derecho de los trabajadores para que puedan solicitar (sin reducción de jornada) la aplicación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, integrada la prestación del trabajo a distancia, para así poder compaginar la vida familiar y laboral.

La solicitud para la adaptación de la jornada laboral puede presentarse hasta que el menor cumpla los 12 años y la empresa debe determinar lo acordado en el convenio colectivo. La entidad está obligada a abrir un proceso de negociación con la finalidad de que, transcurrido un máximo de 30 días, se comunique por escrito lo que se decida.

Si existen diferencias entre el empresario y el trabajador, se resuelven mediante el procedimiento especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las aplicaciones correspondientes deben ser razonables y comprensibles a las necesidades de la persona trabajadora y de la empresa.

Excedencia por cuidado de hijos

Con la excedencia por cuidado de hijo se pretende mejorar la protección de los solicitantes si los dos progenitores desempeñan el derecho con la misma duración y régimen. El periodo en el cual se reserva el puesto de trabajo se amplía pasando de 1 año a 18 meses (artículo 46.3 ET).

La reducción de jornada puede ser un factor esencial para el mantenimiento de la vida diaria, obtener habilidades y capacidades para el desarrollo personal. Por eso, la reducción de jornada es un avance en materia de igualdad tanto para trabajadores como para trabajadoras. La normativa pone énfasis únicamente en materia de conciliación de vida laboral y familiar, esencialmente por cuidado de menores y ascendientes, omitiendo el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral de las trabajadoras, quienes antiguamente han asumido la responsabilidad de cuidar, atender y conciliar.

A medida que el mundo va cambiando, las formas de trabajar se van adaptando a las nuevas condiciones laborales. La implementación del teletrabajo (principalmente a raíz del COVID-19) ha supuesto facilidades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral, aunque no para todos los trabajadores. Muchas empresas se han visto obligadas a instaurar esta nueva práctica debido a la pandemia, y no se ha podido formar a los trabajadores debidamente para que pudiesen compaginar y conciliar el trabajo con la vida personal.

La conciliación de la vida laboral es una parte dentro del mundo laboral que cada vez está teniendo más importancia, ya que el impulso de estas prácticas no sólo ayuda a aumentar la satisfacción de los trabajadores, sino que también influye de manera positiva en la imagen que da la empresa al público en general.

3.2 Cómo mejorar el rendimiento de los trabajadores

Para que exista una optimización de los recursos y se logre una mayor eficiencia y productividad dentro de la organización, es necesario que los trabajadores rindan de manera eficaz y estén motivados para realizar las tareas asignadas.

Debido a la creciente transformación y evolución del mercado laboral, se precisan de nuevas soluciones para mejorar los resultados empresariales, además de impulsar y fomentar actitudes corporativas que proporcionen ambientes de trabajo más humanos, inclusivos y participativos.

En un mundo cada vez más globalizado e interconectado, el trabajo debe entenderse como una actividad y no como un lugar de índole física. La flexibilidad se debe fundamentar en relación a los cimientos de conciliación y para mejorar la productividad.

Existen una serie de iniciativas para potenciar la productividad y el rendimiento:

1. Cambiar la cultura profesional: Un trabajador no es mejor por estar más horas en su puesto, ya que en ocasiones se puede asociar a altos niveles de presentismo (tanto para los trabajadores como para la dirección). Por eso, es importante que se establezcan los objetivos que se quieren alcanzar y diferentes técnicas de evaluación.
2. El mejor trabajador es aquel que disfruta de su trabajo: La motivación y el compromiso de los trabajadores hacia las metas de la empresa son bases fundamentales para un correcto funcionamiento de la organización. Se debe beneficiarse del talento humano y conservarlo para que el trabajador se sienta valorado, y así mantenerlo en la empresa.
3. Fomentar la creatividad y la motivación: Las tareas repetitivas no aportan inspiración ni creatividad a los empleados, y pueden provocar estrés o ansiedad en el puesto de trabajo, además de reducir la motivación de los mismos. Estudios demuestran que el rendimiento es más elevado cuando un trabajador está motivado y feliz en su puesto de trabajo, por lo que puede disfrutar así de su vida privada.
4. Optimización horaria y productividad: Los salarios no son los únicos incentivos que motivan a los empleados a ser más productivos y competitivos. Si la empresa pone en práctica medidas de racionalización horaria y conciliación, estos estímulos pueden motivar a los trabajadores a realizar las tareas de manera más eficiente.
5. Ajustar conductas en el trabajo: A medida que cambian los tiempos, también deberían cambiar las formas de trabajar. Es responsabilidad de los empresarios aplicar medidas necesarias para actualizar y renovar las condiciones de trabajo. Por

ejemplo, se podría implementar medidas para facilitar el trabajo en equipo y tratar al empleado como un “cliente interno”. Existe una correlación entre la mayor unión de la empresa y los trabajadores con mejores planteamientos de negocio.

6. La cuantía del tiempo: El empleado debe tener una organización clara sobre el trabajo que se va a realizar, para así poder llevar a cabo todas las tareas correspondientes y evitar cometer errores. Debe existir una corresponsabilidad entre la empresa y los trabajadores.
7. Tiempo de descanso para comer: Los trabajadores necesitan un tiempo de descanso para recargar pilas y volver a rendir durante la jornada laboral. En comparación con otros países de Europa y Estados Unidos, éstos dedican entre 30 y 40 minutos para comer, con la finalidad de mantener la carga de trabajo estable a lo largo del día. En estos países, suelen entrar antes a trabajar para luego salir antes por la tarde.
8. Límite en reuniones de trabajo: Se recomienda que las reuniones sean más cortas y tengan un transcurso limitado. No se aconseja que las reuniones se lleven a cabo al final de la jornada laboral, ya que los empleados están cansados y no rinden al máximo.
9. Limitar las distracciones: Es cierto que la implantación de la tecnología ha ayudado en gran medida a los empleados a realizar varias funciones, pero la mala praxis de la tecnología ha creado una serie de problemas y distracciones que debemos prevenir en el ámbito laboral. Por eso, siempre que se pueda, se debe desconectar y restringir el uso.
10. Responsabilidad común: Los empleados deben reivindicar unas condiciones de trabajo más sensatas y procedentes aunque también deben eliminar actitudes que pueden perjudicar a los demás. Esto se consigue si los empresarios hacen un esfuerzo para conseguir actualizar el sistema laboral y se adaptan a los “nuevos” horarios.

3.3 Importancia de ejercer acciones para cuidar a los trabajadores ⁷

Resulta esencial cuidar la salud, el bienestar y la felicidad de los trabajadores para que la empresa funcione correctamente y los empleados crezcan laboralmente. Si la empresa tiene como objetivo vigilar la salud de sus trabajadores, esto los hace más productivos, por lo que beneficia a ambas partes (tanto a la propia empresa como a sus empleados).

Se pueden implantar medidas que promuevan el bienestar físico y psicológico de todos los empleados, y no solamente atender los riesgos laborales. Existen muchas formas de cuidar a los empleados: priorizando la salud de éstos, revisiones médicas periódicas y anteponer la salud mental. Todas las medidas destinadas para tal fin tienen tanto un beneficio para el trabajador como para la empresa, consiguiendo así un ambiente saludable. Es fundamental preservar a los empleados motivados y recompensados, ya que son una parte esencial dentro de la empresa.

Beneficios para empleados:

- Menos accidentes laborales.
- Reducción de conflictos.
- Mayor facilidad para desafiar retos (personales y profesionales).

Apostar por el bienestar y confort de los empleados demuestra un sentimiento de responsabilidad y cuidado de las empresas por parte de sus trabajadores (sobre todo para satisfacer las necesidades de éstos).

Beneficios para la empresa:

- Reducir el absentismo laboral.
- Aumentar el rendimiento.
- Retención de talento.
- Satisfacción de los empleados.

4. Efectos negativos si no se cuidan a los trabajadores ⁸

Existen varios estudios que demuestran que existe una relación directa entre el bienestar de los trabajadores con el rendimiento laboral dentro de la empresa. Un trabajador contento es un 31% más efectivo en cuanto a la realización de tareas dentro de la organización, y esto ayuda a maximizar los beneficios de la empresa a largo plazo, además de crear un buen clima laboral.

Los riesgos psicosociales están ligados con el estrés en relación al mundo laboral. El estrés laboral se traduce en una serie de demandas y tensiones en el trabajo donde no se pueden poner en práctica los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

En cuanto a los problemas referidos a la salud mental, los trabajos sometidos a etapas de estrés extensos pueden desarrollar graves problemas de salud física. Está demostrado que el estrés laboral desencadena enfermedades de tipo cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos, ya que las altas exigencias en el trabajo, el bajo control y la inestabilidad entre esfuerzo y recompensa son factores de riesgos para los problemas de salud física y mental.

Si los riesgos psicosociales y el estrés se analizan como un problema de las empresas, y no como un defecto personal, se pueden resolver como otro riesgo para la salud y seguridad en el trabajo. De esta manera, podemos cuidar la salud de los empleados para que sean más eficaces y rindan más durante la jornada laboral.

Los riesgos psicosociales no sólo afectan a los trabajadores, sino que también perjudican de manera directa a la organización. Los efectos negativos se pueden interpretar como un mal rendimiento total de la empresa, además de desencadenar un aumento de absentismo, presentismo y mayores registros de accidentes y lesiones. Por eso, las bajas se traducen a periodos más largos de descanso, aumentando también los índices de jubilación anticipada.

La preocupación por los riesgos laborales se ha concentrado históricamente en los riesgos relacionados con accidentes físicos y ambientales, pero en la actualidad esto a pasado a un segundo plano, priorizando los riesgos psicosociales ya que demandan un mayor esfuerzo en sus diferentes formas. En la actualidad, debido a la globalización y al desarrollo del mercado de servicios, los riesgos psicosociales han incrementado en los último años. Existen datos que revelan los efectos que tienen sobre la salud de los empleados. Un interés completo a la salud laboral es necesario para cuidar de manera especial el cuidado de los factores de los riesgos psicosociales.

4.1 Obligaciones del empleador en seguridad y salud en el trabajo ⁹

Cuando nos referimos a una contratación, existen dos figuras principales: el empleador y el empleado. El empleador está obligado a asegurar la protección de la seguridad y la salud de los empleados, que se llevan a cabo mediante decretos y decisiones.

El motor de todas las organizaciones son los trabajadores, por lo que el empresario debe cuidar y velar para que tengan óptimas condiciones laborales, ya que esto genera mayor productividad y eficacia dentro de la organización.

Las obligaciones del empleador son las siguientes:

- Crear un documento escrito donde se defina y se divulgue la política correspondiente.
- Conferir responsabilidades específicas en todos los niveles de la empresa.
- Rendir cuentas de los resultados relevantes a la organización por parte de todos los que hayan asignado alguna responsabilidad dentro del sistema.
- Determinar y fijar el personal, los recursos financieros y técnicos para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control para diagnosticar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, además de que los responsables cumplan con sus obligaciones.

La finalidad de este proceso es que la entidad se asegure de que todo funcione correctamente y se establezca un bajo presupuesto determinado.

Se debe cumplir con la normativa vigente en materia de lo acordado. También se deben adoptar medidas efectivas para establecer los peligros, evaluar y valorar riesgos para así poder constituir controles para prevenir daños en la salud de los trabajadores dentro de las instalaciones.

Otro aspecto esencial es diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para así poder conseguir las metas y objetivos establecidos. Además, la empresa debe desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Con esto, se consigue que los trabajadores tengan conciencia de los peligros relacionados con su trabajo o situaciones de emergencia.

Asegurar la participación de los empleados en el desarrollo de todas las etapas del proceso es fundamental para el correcto funcionamiento de la empresa. También se debe garantizar que el personal responsable de la seguridad y salud en el trabajo esté disponible dentro del horario de trabajo.

4.2 Obligaciones del trabajador en seguridad y salud en el trabajo ¹⁰

Además de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores también tienen una serie de responsabilidades que deben cumplir.

Entre ellas destacamos:

- Intentar el cuidado total de su salud.
- Proporcionar información clara y verídica sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Informar debidamente al empleador sobre los peligros y riesgos en su puesto de trabajo.

El trabajador es la parte fundamental de cualquier actividad laboral, por lo que se debe proteger su salud y seguridad a toda costa. Sin el trabajador, la actividad se interrumpiría, y forma parte de un punto esencial en la empresa.

De manera individual, el trabajador debe cuidar la seguridad y salud de los posibles individuos afectados, ya sea por actos u omisiones que de acuerdo con su formación y las instrucciones del empresario.

Los equipos de materiales y equipos de protección individual (EPI) se deben utilizar correctamente para no alterar el funcionamiento de dispositivos de seguridad, y de esta manera se debe notificar urgentemente todo peligro que conlleva. Estos equipos deben contribuir a mejorar la seguridad y salud en el trabajo y contribuir a cumplir las exigencias de la autoridad competente.

Por lo tanto, cuando nos referimos a la prevención de riesgos laborales, hablamos de las obligaciones que tienen los trabajadores además de las obligaciones concretas que deben cumplir en su jornada laboral.

Es fundamental señalar que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en incumplimientos laborales, de acuerdo con las faltas y sanciones.

La evaluación de las faltas y las correspondientes sanciones que son forzadas por la empresa se deben revisar ante la jurisdicción cualificada, y aquellas faltas graves y muy graves se deben comunicar por escrito al trabajador (haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan).

4.3 Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo ¹¹

Los riesgos psicosociales y el estrés en el ámbito laboral son uno de los principales problemas que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, y tienen una relación directa con el rendimiento y la productividad de los trabajadores.

Varios estudios demuestran que la mitad de los trabajadores europeos observan que el estrés forma parte de su vida diaria, y se trata de un fundamento común dentro del lugar de trabajo. El estrés se suele estigmatizar y forma parte de un problema grave para la salud mental.

Debemos categorizar el estrés como un problema de las organizaciones, y no como una carencia por parte de los trabajadores, ya que de esta manera se puede gestionar como una cuestión de riesgo para la salud.

Entendemos por riesgos psicosociales todos aquellos riesgos relacionados con la organización y la gestión del trabajo, que producen resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, cuando bien puede ser el estrés laboral, la fatiga o la depresión (este último en casos más graves).

Podemos señalar algunos ejemplos de condiciones de trabajo que pueden derivar en riesgos psicosociales:

- Grandes cargas de trabajo.
- Exigencias contradictorias y falta de precisión de las funciones a realizar.
- Falta de participación en la toma de decisiones, afectando así al trabajador y a su función dentro de la empresa.
- Gestión insuficiente de cambios organizativos, creando inestabilidad e incertidumbre en el trabajo
- Comunicación nula y mala praxis por parte de la dirección o los compañeros.
- Acoso psicológico, sexual o violencia desempeñada por terceros.

Cuando analizamos las demandas del trabajo, no se debe confundir los riesgos psicosociales con la carga de trabajo excesiva, ya que para esta última se protege y favorece a los trabajadores para que realicen las tareas dentro de un buen clima laboral. Un entorno psicosocial adecuado promueve un buen rendimiento laboral y permite a los trabajadores desarrollarse de manera profesional, así como también se cuida el bienestar mental y físico de los empleados.

Está demostrado que los trabajadores sufren de estrés cuando las demandas de su trabajo son superiores a su capacidad para hacerles frente. No solo se deteriora la salud mental de los trabajadores, sino que los períodos duraderos de estrés pueden desencadenar graves problemas de salud física, como son las enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

El estrés dentro de la organización no solo tiene consecuencias directas sobre los trabajadores, sino que también afecta de manera negativa a la empresa. Un mal rendimiento global en la empresa puede desencadenar problemas como bien son el absentismo, presentismo y mayores registros de accidentes y lesiones. El presentismo hace referencia a los trabajadores que asisten a su puesto de trabajo estando enfermos y no rinden de manera eficiente.

Podemos señalar los riesgos psicosociales más significativos: ¹²

1. Estrés laboral

Es uno de los principales factores de riesgos que sufren los trabajadores en el entorno laboral. También es una de las causas que mayor número de bajas ocasiona, si no tenemos en cuenta las enfermedades comunes. El estrés es el principal motivo de absentismo y baja laboral, por lo que tiene una gran trascendencia en el sistema productivo y económico de la organización.

El estrés laboral se presenta cuando las demandas laborales no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del empleado o cuando éste no percibe una recompensa adecuada.

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés en relación al trabajo se apunta que *“el individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición prolongada a una presión intensa. Además, individuos diferentes pueden reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos diferentes de su vida. El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud”*.

2. Síndrome de Burnout o desgaste profesional

El síndrome de Burnout se deriva del estrés crónico laboral y produce un estado de agotamiento emocional y de cansancio extremo para los trabajadores durante la realización de tareas dentro del ámbito laboral. El empleado se siente desmotivado y sin ganas de

trabajar, por lo que puede ocasionar grandes problemas tanto para el empresario como para el propio trabajador.

La diferencia entre estrés laboral y síndrome de Burnout radica en que el segundo los efectos sobre el agotamiento emocional son mayores, por lo que tiene peores consecuencias sobre el propio trabajador. Los efectos del agotamiento emocional son progresivos, y se dan poco a poco a medida que va transcurriendo el tiempo.

Características que definen el síndrome de Burnout:

- Agotamiento emocional: fatiga, pérdida de energía con minoración de los recursos emocionales.
- Despersonalización: actitudes que deshumanizan a los empleados, estableciendo actitudes negativas y se puede crear cinismo hacia los receptores del servicio que proporciona el trabajador.
- Baja actuación personal: desagrado por la manera de realizar la propia tarea y los resultados obtenidos con él, que se evalúan de forma negativa y como carencia profesional de la misma.

3. Violencia:

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia se define como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

En cuanto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se fija como violencia “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos, intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.

Podemos señalar que la violencia en el trabajo reúne todas las pautas de violencia tanto física como psicológica producidos en el entorno laboral, bien entre el personal que presta servicios en el propio centro de trabajo (violencia interna) como aquella que se da a personas que no prestan servicios en el lugar de trabajo (violencia externa).

Cuando hablamos de *violencia psicológica* en el entorno laboral, nos referimos:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas, que tienen potencial para afectar a la salud del empleado.
- Ataques en relación a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques en la vida personal de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Agresiones verbales y rumores.

También se deben observar las *conductas* que producen estos efectos:

- Desprestigiar la capacidad laboral y deteriorar las condiciones de trabajo.
- Aislamiento social.
- Difamación personal.
- Agresiones y humillaciones, tales como el acoso sexual, la agresión física y las prácticas laborales humillantes y discriminatorias.
- Robos y daños.
- Amenazas.

El objetivo de cualquier empresa es proporcionar un entorno de trabajo positivo para que los empleados rindan mejor y lleven a cabo las tareas establecidas. Por ello, es importante que cualquier organización declare formalmente (si es posible mejor por escrito) que rechaza todo tipo de comportamiento violento, en todas sus formas y modalidades, sin reparar a quien sea la víctima o el acosador ni cual sea su categoría jerárquica. También se debe expresar su obligación respecto a la instauración de una cultura organizativa de normas y valores de cualquier forma de violencia, declarando como principio básico el derecho de los empleados a recibir una relación respetuosa y digna.

EU-OSHA (la Agencia de Información de la Unión Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo) facilita información basada en datos y pruebas que contribuyen a las investigaciones recientes sobre la prevalencia y el impacto del estrés vinculado con el empleo y los riesgos psicosociales.

Muchos estudios demuestran que la manera más eficaz de controlar y vigilar los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones es estableciendo un enfoque holístico y sistemático, con la finalidad de registrar los principales motores, obstáculos y necesidades de apoyo.

La encuesta revela que los riesgos psicosociales se consideran un reto mayor y más complicado de resolver que los “riesgos tradicionales” en materia de seguridad y salud en el

trabajo. Se debe concienciar a la gente sobre lo que implica el estrés en la capacidad de trabajar para los empleados, y se podría acondicionar de herramientas prácticas y simples para favorecer la gestión del estrés, la violencia y el acoso en relación al trabajo.

4.4 Medidas que pueden adoptarse para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales ¹³

Si utilizamos un planteamiento adecuado, se pueden gestionar los riesgos psicosociales y el estrés laboral para que no tengan un fuerte impacto tanto en la organización como en los trabajadores. Cada vez más, existe una mayor presencia de la importancia que tiene establecer una cultura preventiva dentro de la empresa para ayudar a los trabajadores a alcanzar su máximo potencial y rendimiento.

Se anima a los empresarios a cuidar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, debido a las demandas variables y las crecientes presiones existentes en los lugares de trabajo, y así poder fomentar el bienestar mental.

Es responsabilidad de los empresarios garantizar que se evalúen y controlen los riesgos en el lugar de trabajo para reducir los peligros siempre que se pueda, y para que también puedan colaborar los trabajadores. Los empleados y sus representantes son los que están más presentes en los riesgos derivados del trabajo, por lo que su participación confirmará que las medidas adoptadas sean las correctas.

Cuando hablamos del entorno de la prevención de riesgos laborales, nos referimos a los factores psicosociales que implican un riesgo para la salud de los empleados y se producen dentro de la propia organización.

Se pueden adoptar una serie de medidas para intentar reducir los riesgos y así prevenir que tengan un impacto sobre los empleados:

1. Un plan que analice la aportación del personal para la consecución de los objetivos de la sociedad. La finalidad de esta aplicación es promover el reconocimiento del trabajo particular y lo que este aporta a la empresa, fortalecer la importancia de las tareas realizadas en cada puesto de trabajo y transmitir y notificar los procesos internos de cada trabajador para favorecer su reconocimiento.
2. Adoptar medidas para fomentar la presencia de la comunicación interna y así dar a conocer los posibles cambios y las nuevas tareas que se llevan a cabo. Es de vital

importancia que existan canales de comunicación apropiados dentro de la empresa, para que la información llegue a todos los miembros de la organización.

Medidas para proteger el bienestar psicosocial:

1. Impulsar el trato igualitario entre los miembros de los distintos grupos de trabajo.
2. Favorecer las condiciones organizativas para que los trabajadores cooperen y ayuden a otros compañeros con la realización de tareas específicas, y con sus superiores.
3. Constituir mecanismos para controlar y/o vigilar las situaciones de riesgo, y frenarlas en mayor medida.
4. Con ayuda de la legislación vigente, establecer conductas para evitar situaciones de riesgo.
5. Establecer métodos de resolución de conflictos para favorecer al personal del servicio.

4.4.1 Evitar altos índices de absentismo, presentismo e intenciones de abandono

Diversos estudios demuestran que los largos periodos de baja laboral están unidos a una inestabilidad y descompensación de esfuerzo-recompensa por parte de los empleados.

La productividad empresarial está fuertemente vinculada con la satisfacción y el compromiso laboral, ya que se incentiva a los trabajadores a que sean más productivos dentro de la organización para conseguir una mayor recompensa laboral.

Entendemos por absentismo laboral la ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo durante la jornada laboral. Este concepto engloba tanto las ausencias voluntarias, las justificadas y las no justificadas, cuando se trate de unas horas específicas de trabajo. Las faltas de asistencia por el ejercicio legítimo o las que se originan de situaciones especialmente protegidas son las únicas que se excluyen.¹⁴

La tasa de absentismo laboral hace referencia al porcentaje de horas no trabajadas (excluyendo las vacaciones y festivos) en relación a la jornada laboral habitual.

Si nos basamos en cifras correspondientes a estudios de 2018, España alcanzó un total de 5,3%, que significa en que cada empleado faltó a su trabajo un total de 87 horas anuales. Estas cifras manifiestan que el absentismo laboral contrasta con un máximo histórico en España.

Este estudio revela datos excepcionales, y pone en evidencia que el absentismo laboral en España es un problema real que afecta tanto a las empresas como a los propios trabajadores y al propio Estado. Si nos basamos en estudios reflejados en esta investigación, podemos señalar que el gasto en prestaciones económicas por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social se elevó a 7.498,54 millones de euros (un 13% más que en el año 2017).

Por lo tanto, para disminuir el absentismo laboral en las organizaciones es fundamental que se entiendan las causas por las que se falta al puesto de trabajo. Conforme un estudio realizado por Randstad, se pone en manifiesto que 1 millón de personas no acude a su puesto de trabajo de manera diaria (en España). El 73,6% de los trabajadores no acuden al puesto de trabajo por una incapacidad temporal, mientras que existe un 26,4% que no acude a pesar de no estar de baja.

Aunque erradicar por completo el absentismo laboral es una tarea difícil, se pueden implantar una serie de medidas para que los trabajadores estén satisfechos y no falten al trabajo, exceptuando casos excepcionales y justificados.

Una forma de evitar el absentismo durante la jornada laboral se puede llevar a cabo dando visibilidad al empleado sobre sus ausencias justificadas e injustificadas. Para que se pueda llevar un control de las ausencias de los empleados, con la ayuda de la tecnología podemos establecer un registro de las ausencias de los trabajadores en tiempo real.

La finalidad de este tipo de sistemas es poder compartir y distribuir la información con los trabajadores para que puedan ver las faltas durante la jornada laboral.

Fomentar la cultura de trabajo en equipo es otra forma de intentar eliminar el absentismo laboral. El sentido de pertenencia además de la aprobación a un grupo de trabajadores ayuda a que el individuo se sienta más involucrado con la organización. Gracias a la implementación de esta técnica, el trabajador está más motivado a la hora de trabajar y por tanto, disminuye la intención de abandonar su puesto de trabajo, ya que se valora el trabajo en equipo y las relaciones con el resto de compañeros.

Actividades como team building ayudan a mantener una buena relación y comunicación tanto dentro de la empresa como fuera de ella. Entendemos por team building aquellas actividades que tienen como objetivo fomentar la unificación de los equipos, mejorando así la comunicación entre los trabajadores y aumentando el rendimiento y motivación de los empleados.

La finalidad de implementar actividades de team building es impulsar una buena relación de los equipos en las organizaciones y contribuir a un ambiente de trabajo más dedicado y

motivado en el logro de los objetivos de la organización. La creación e instauración de esta práctica es cada vez más habitual en las organizaciones, sobre todo después de la crisis del Coronavirus.

Por otro lado, también aparece el presentismo laboral, que se trata cuando los trabajadores acuden a su puesto de trabajo y están presentes, pero que no dedican su tiempo a las funciones requeridas al puesto de trabajo.¹⁵

La expresión presentismo surge a raíz del absentismo laboral, ya que busca señalar el hecho de que el empleado está “presente” en su puesto de trabajo, pero no rinde lo suficiente y esto afecta a la productividad total de la empresa. Por lo tanto, el presentismo se puede comparar con el nuevo fenómeno laboral en el que los trabajadores sienten miedo a perder su empleo.

Existen una serie de datos que recalcan la idea de este fenómeno. Según la encuesta Adecco, en el 46% de las industrias en España se da algún tipo de práctica relacionada con el presentismo. El perfil del trabajador presentista se fundamenta en empleados sobre los 35 años, con un contrato indefinido y a tiempo completo.

El presentismo laboral es provocado por una serie de factores, principalmente por el modelo empresarial existente en la mayoría de las organizaciones. La mayoría de las empresas siguen un modelo empresarial basado en la organización industrial del siglo XX, donde se prioriza el control, la autoridad y la jerarquía. Se deben confeccionar sistemas de empresa saludable, para que los trabajadores se sientan más involucrados y sean más participativos a la hora tomar decisiones dentro de la organización.

Por lo tanto, podemos mencionar varios factores organizacionales inadecuados en relación al presentismo:

1. Uno de los principales problemas que envuelven a este fenómeno es el miedo al despido, por lo que el empleado teme a ser echado de su puesto de trabajo de manera que acude a trabajar más veces aunque no esté motivado.
2. Otro factor a tener en cuenta es el miedo a no poder realizar las funciones correspondientes del puesto de trabajo debido a la falta de personal.
3. El exceso de carga de trabajo es otro factor clave.
4. Poca motivación por parte de los empleados en sus puestos de trabajo.
5. Falta de comunicación para cumplir los objetivos de la empresa y falta de metas claras.
6. Objetivos poco realistas o utópicos.
7. Poca supervisión a los trabajadores.
8. Problemas de comunicación por parte de los empleados con rangos elevados.

9. Cuestiones de acoso laboral

Otra cuestión a tener en cuenta son las situaciones personales difíciles. Por ejemplo, en las familias donde no existe un buen ambiente dentro del hogar, algunos trabajadores prefieren estar en el trabajo que en casa para evitar estas situaciones, a pesar de no rendir del todo bien durante las horas de trabajo.

El presentismo causa una serie de problemas tanto para los empleados como para los propios directivos, además de mermar los objetivos finales de la empresa. El declive de la productividad y el daño que esto ocasiona en la organización son consecuencias que desencadena el presentismo. El estado anímico del trabajador también se ve afectado por esto, y puede producir desmotivación, Burnout e intenciones de abandono.

4.4.2 El coste para las empresas ¹⁶

Las malas condiciones de trabajo también deterioran al empresario y a la propia empresa. Según Dee Edington, profesor de la Universidad de Michigan, “la buena salud solo se puede fomentar o mantener en entornos y culturas saludables. Lo cual implica que los empresarios deberían crear un ambiente y una cultura tales que motiven a sus trabajadores a llevar un estilo de vida saludable”.

Estudios demuestran que aquellos trabajadores que entran en la categoría de riesgo alto y contraen una enfermedad crónica, es muy difícil y hay pocas posibilidades de que vuelva a la categoría de riesgo bajo. Edington distingue que las organizaciones no se deberían preocupar tanto por el coste del personal de riesgo alto y deberían enfocarse más en evitar que la plantilla que esté dentro del riesgo bajo pase a la categoría de riesgo alto. Con esto, se trata de evitar costes y que los trabajadores sean más eficaces y eficientes.

Existe una correlación estadísticamente significativa entre la mala salud física y la determinación de baja voluntaria, de manera que el estrés laboral y familiar deriva en mala salud física. Atendiendo a un estudio realizado en Europa, la inseguridad laboral está relacionada con la frecuencia de afecciones mentales y la intención de baja voluntaria. Sustituir a un empleado es muy caro y una de las causas que pueden favorecer que el trabajador abandone su puesto de trabajo es que su salud está empeorando.

Otro factor a tener en cuenta es que si el trabajador no tiene buena salud es menos productivo, ya que, por lo general, tienen peor disposición física y mental para la realización de tareas. Se han llevado a cabo muchos estudios que demuestran cómo afecta la mala

salud a la productividad, y tiene más peso el gasto de la enfermedad que los propios gastos médicos.

4.5 Consecuencias de las situaciones de riesgo

Uno de los principales problemas que engloba a las situaciones de riesgo dentro de la empresa es el daño a la marca y la reputación de la propia organización, siendo éstos uno de los riesgos más altos para las sociedades.

Otro aspecto a tener en cuenta es la retención de los mejores talentos y la falta de innovación a la hora de trabajar dentro de la empresa.

A continuación se van a plasmar unos de los riesgos más frecuentes que amenazan a las empresas:

- Perjuicio a la reputación o a la marca de la empresa.
- Recuperación lenta de la empresa cuando existen daños.
- Aumento de la competencia.
- Cambios o modificaciones legales.
- Virus y hacking.
- No satisfacer las necesidades de los clientes.
- Descuido a la hora de retención de los mejores talentos.
- Incertidumbre o riesgo político.
- Responsabilidad civil.

Cabe destacar que en los últimos años, las nuevas tecnologías tanto de los medios de comunicación como de la información han ido ampliando en gran medida su impacto negativo, originando que las empresas sean más vulnerables.

A medida que los riesgos clásicos van evolucionando, las empresas deben tener en cuenta que ya no se puede confiar en la atenuación de riesgos tradicionales o en los procedimientos de transferencia de riesgos. Por ello, las empresas deben esforzarse en producir las tareas que se adapten a estas nuevas complejidades.

El fracaso del propósito principal, en ocasiones, es causado por factores externos. Los profesionales también lo asignan a elementos internos, como bien pueden ser fallos relacionados con el mercado y las estrategias, el liderazgo y las habilidades y competencias, entre otros.

4.5.1 Consecuencias de trabajar demasiado ¹⁷

China y Japón son dos de los países donde existe mayor nivel de estrés dentro del ámbito laboral, e incluso tienen palabras para definir el exceso de trabajo que en ocasiones puede resultar en casos de muerte (“guolaosi” y “karoshi” respectivamente). Este aspecto preocupa tanto a los propios empresarios como a los trabajadores ya que la cifra de muertes llega a alcanzar los 600 000 en China (atendiendo a una encuesta realizada en el China Youth Daily).

Es común suponer que el exceso de trabajo es un problema que afecta a las economías emergentes, ya que en los países industrializados las jornadas laborales están regidas por un horario establecido. Estas regulaciones fijan cuestiones como el límite de horas que pueden trabajar los becarios, la remuneración que corresponde a las horas extras y a la hora de conceder vacaciones.

Existen sectores donde es normal alargar las horas de trabajo. Por ejemplo, la banca de inversión es conocida por sus largas jornadas laborales y los problemas de salud que se derivan de ella y afectan a los empleados, independientemente del país del que estemos hablando.

Otra esfera que también se caracteriza por sus largas jornadas de trabajo es la abogacía, y su famosa “cultura de horas facturables” existe cuando los empleados trabajan más y como consecuencia facturan más, más dinero gana la firma.

La problemática de trabajar demasiado y sus resultantes repercusiones en la salud de los empleados se dan, en cierta medida, en la gran mayoría de los países, independientemente si son países industrializados o países en desarrollo, además de abarcar varios sectores y trabajos muy diversos.

Existe un estudio que analiza los datos de horas diarias trabajadas, y concluyó que el 30% de los trabajadores estadounidenses alegaban trabajar los fines de semana, un porcentaje superior a la que se observaba en Francia, Alemania, Holanda y Reino Unido, y más del doble que en España.

Si seguimos analizando el caso de Estados Unidos, podemos resaltar que la proporción de trabajadores que confirman trabajar de noche (entre las 10 y las 6 de la mañana), y estas cifras se traducen que una cuarta parte de los encuestados representan una proporción significativamente mayor a cualquiera de los países del estudio. Está estrechamente relacionado las muchas horas de trabajo con la ambición al éxito profesional.

Otro aspecto a tener en cuenta es la dificultad de desconexión que existe para separar el trabajo de la vida personal, ya que existe una línea ambigua debido a la utilización de los

dispositivos electrónicos. Los empleados están siempre localizables y potencialmente disponibles para la realización de cualquier tarea, a pesar de no encontrarse físicamente en el lugar de trabajo.

Una encuesta realizada por The Adecco Group Institute pone de manifiesto las siguientes cifras:

- El 81% de los participantes declaró que accedía al correo electrónico durante los fines de semana.
- El 55% afirmaba que se conectaba después de las 11 de la noche.
- El 59% de los encuestados revisaba el correo electrónico durante las vacaciones.

Esta problemática no envuelve solamente a los sectores tecnológicos, banca digital o la abogacía, sino que cada vez está más generalizado y afecta a otros ámbitos. La idea de que el empleado debe estar permanentemente conectado y disponible se está extendiendo cada vez más.

A causa de que el trabajo comenzara a solaparse con el tiempo de descanso, en 2016 Francia aprobó una ley que concediera el “derecho a desconectar”. Pese a que esta ley no prohíbe enviar correos electrónicos fuera del tiempo de la jornada laboral, sí que “obliga a que las empresas de más de 50 empleados negocien un nuevo protocolo para garantizar que los empleados no trabajen en sus días libres o hagan horas extras excesivas”. Cabe destacar que aunque la finalidad de esta ley es la conciliación de la vida laboral y familiar, los trabajadores están cada vez más pendientes del trabajo mientras están fuera de la oficina.

Otro elemento clave para entender en profundidad este tema son las jornadas laborales desproporcionadamente largas o irregulares, ya que merman la salud de los empleados. Un ejemplo de esto sería trabajar muchas horas en un día o una semana, lo cual se traduce en la carencia de horas de descanso y debilita el sistema inmunitario. Diversos estudios demuestran que existe una vinculación entre las horas de sueño y un mejor estado de salud autopercebido.

Trabajar durante excesivas horas a lo largo del año, sin tener períodos para descansar y no se cuentan con tiempo libre para las vacaciones o desconectar son factores que influyen negativamente sobre los empleados y su propósito final en la empresa (cumplir con los objetivos establecidos).

Otro indicador que vamos a analizar son las personas que están enfermas y no se cogen la baja médica por miedo a perder su trabajo, por lo que acuden a la jornada laboral sin rendir lo suficiente y mermando su propia salud. Contar con un trabajador enfermo no solo es

perjudicial para la empresa ya que no rinde lo suficiente, sino que también se corre el riesgo de contagiar al resto de trabajadores.

El último aspecto que vamos a desarrollar es el trabajo por turnos o el trabajo en horarios fuera de lo que entendemos por “rutina”, como bien pueden ser los turnos de noche. Los empleados que trabajan durante turnos de noche pueden acarrear problemas relacionados con desajuste del ritmo cardíaco, ya que ejercer en horarios irregulares desencadena problemas en el ciclo de sueño y vigilia. Los trabajadores que se dedican a este tipo de trabajos también pueden tener dificultades en las relaciones personales, debido a que sus horarios de trabajo no se acuerdan con los horarios del resto de empleados.

Trabajar durante largas jornadas o no tomarse tiempo de descanso no forma parte de una consecuencia fijada por las singularidades de la economía moderna, sino que forma parte de las políticas establecidas de cada empresa. Cada organización tiene sus políticas horarias y pueden ser diferentes entre empresas que funcionan en el mismo país o incluso en el mismo sector.

Si el volumen de horas trabajadas y la posibilidad de desconectar de la jornada laboral son diferentes dependiendo de la empresa y su correspondiente cultura, y no se basa solamente en la mentalidad de la organización, el empresario puede variar la jornada laboral hasta cierto punto, y la repercusión que tienen los gobiernos se puede ajustar introduciendo cambios en la normativa laboral además de regular el mercado laboral. Esto está estrechamente relacionado con los cambios dentro de la jornada de trabajo y cómo afecta a la salud y bienestar de los empleados.

La idea de trabajar horas extras está ligada con la demostración de compromiso y lealtad de los empleados hacia la organización. Por eso, está bien visto trabajar más horas de las que están establecidas en la jornada laboral. Si el trabajo es importante y crucial se le debe dar su respectiva prioridad.

Si nos remontamos a años atrás, el tiempo libre era sinónimo de estatus social. Entendemos por estatus social la posición que ocupa una persona en la sociedad, y está relacionado con distintos factores como bien puede ser la ocupación, la educación o el prestigio. Debemos señalar que el estatus social es una construcción social que aborda amplios espectros de la vida de una persona.

En la actualidad, las personas que se identifican dentro de un rango social y económico superior trabajan más horas que aquellas que se sitúan dentro de un rango inferior. El estatus lo marca lo mucho que se trabaja, ya que se vincula como una señal de lo importante que es una persona.

El hecho de trabajar muchas horas está relacionado con el esfuerzo y la iniciativa del empleado, y la empresa recompensa a aquellos trabajadores que dedican más horas a la hora de realizar las tareas, ya que se entiende que están dispuestos a hacer sacrificios por la organización.

Los jefes tienden a efectuar jornadas más largas de trabajo porque se cree que el rendimiento es directamente proporcional a la cantidad de horas trabajadas: cuantas más horas de trabajo se realicen mayor es la producción. Antiguamente, cuando los procesos de producción no estaban completamente desarrollados y se requería menos tecnología, creatividad o incluso menos concentración mental. Esto se daba en algunos tipos de trabajos.

Cuando hablamos de trabajo creativo o trabajos relacionados con la innovación, realizar más horas dentro de la jornada laboral no implica necesariamente mayor productividad. Por el contrario, cuando se traspasa cierto límite nace el agotamiento, el cansancio y el desgaste perjudicando al trabajador, debido a que no se piensa con tanta precisión y se puede cometer algún error.

Cuando los directivos premian o recompensan a los empleados si trabajan hasta tarde, los trabajadores entienden que esto se compensa por lo que actuarán en consecuencia. Las horas de trabajo no son siempre efectivas, y no siempre la cantidad de horas está relacionada con la cantidad de trabajo que se realiza.

Debemos tomar en consideración que las mujeres suelen cargar con más responsabilidades familiares que los hombres, por lo que no siempre pueden dedicar todo el tiempo que desearían al trabajo. Esto se traduce en menos oportunidades de éxito profesional.

Un estudio efectuado por los profesores de escuela de negocios, Olivia O'Neill y Charles O'Reilly, desveló que el control estadístico de horas trabajadas neutralizaba la disparidad entre los salarios de hombres y mujeres. Esta consecuencia era más relevante en el intervalo de la carrera profesional. Los individuos son contratados en función de sus capacidades para la realización de tareas y sus aptitudes para el puesto. Cabe destacar que a medida que se inicia la carrera profesional, los empleados aspiran al ascenso y aumentar dentro de la pirámide empresarial. La finalidad de este proceso es que aquellos trabajadores que no consigan dedicar tanto tiempo al trabajo, son eventualmente eliminados o despedidos. En los niveles más altos de las empresas, la diferenciación reside principalmente en la motivación, el esfuerzo e iniciativa, y por lo tanto no se centra exclusivamente en las capacidades de los empleados. La cantidad de horas empleadas en el desempeño de los trabajadores va ganando más importancia a medida que se avanza dentro de la carrera profesional. No todos los estudios revelan que el ajuste por horas

trabajadas elimine el factor de género en la disparidad salarial, pero sí que es cierto que se reducen las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres.

En comparación con el caso de los despidos, existen muchas pruebas que muestran lo perjudicial que es trabajar excesivamente o por turnos rotativos. Trabajar demasiadas horas exige costes humanos ocultos y que pasan inadvertidos y no tengan ningún beneficio para el empresario.

4.5.2 Perjuicios para la salud ¹⁸

Trabajar demasiadas horas, bien sea por voluntad propia para poder ascender o por imposición de los altos cargos en la empresa, afecta gravemente a la salud tanto física como mental de los trabajadores e incrementa el riesgo de mortalidad. Existen varios estudios que demuestran que trabajar en exceso hace mella en la salud.

Uno de los factores principales que se manifiesta en los empleados es que el descanso insuficiente altera los patrones de sueño, causando desajuste en los horarios de trabajo y ocio. Diversos estudios muestran que dormir poco tiene como consecuencia directa la obesidad, incluso más que la falta de ejercicio o la ingesta excesiva de comida. Otro artículo precisa cómo la falta de sueño afecta al metabolismo (por el aumento de cortisol, la hormona del estrés) además de una menor tolerancia a los carbohidratos, aumentando así el riesgo de contraer diabetes.

Otro factor que está estrechamente relacionado con trabajar demasiadas horas es el consumo de estupefacientes o drogas duras, ya que actúan como estimulante y eso “ayuda” a algunos trabajadores a rendir más horas de trabajo. Entre el 2005 y el 2011 “se triplicaron los ingresos en urgencias por el consumo de estimulantes con receta no prescritos por un médico, entre adultos de 18 a 34 años”, mientras que entre los años 2010 y 2012 el número de individuos en centros de desintoxicación que indicaron los estimulantes como la principal sustancia que consumieron, se elevó un 15% en comparación con otros datos de los tres años anteriores. Los médicos de estos centros advierten que los estimulantes son aspectos que pueden inducir ansiedad, adicción y alucinaciones, además de la presión añadida en el lugar del trabajo, donde el consumo de los estimulantes puede influir en que otros se enganchen.

Otro componente a tener en cuenta es que trabajar demasiado provoca estrés. Si los empleados invierten tanto tiempo a las horas de trabajo, aspectos como la vida familiar se ven mermados, además de crear efectos negativos en la salud. Las largas jornadas laborales es una consecuencia directa del nivel de exigencia excesivo, y esto se refleja en la

presión laboral que sienten los empleados a la hora de realizar las tareas. Cuando una persona trabaja demasiado, otras cuestiones se dejan de lado, como bien puede ser el tiempo para desconectar y relajarse.

Por último, cuanto más tiempo se dedica al trabajo, existe mayor probabilidad de quedarse expuesto al acoso o la tiranía de los jefes. En algunos trabajos, el tiempo de trabajo se limita debido a que el cansancio puede provocar consecuencias fatales, por lo que se exigen períodos de descanso y reducen los horarios y la cantidad de horas de trabajo.

No debemos obviar que existen evidencias que respaldan que el trabajo en exceso perjudica la salud y esto se ha enlazado y se conoce desde hace décadas. El problema principal radica en que no se brinda la suficiente importancia a esta cuestión a la hora de incorporar políticas y medidas que limiten el coste y el deterioro que esto genera.

Los empleados que son adictos al trabajo tienen características similares, como bien pueden ser dificultades para desconectar del ámbito laboral o trabajar desproporcionadamente. Existe una vinculación entre la adicción al trabajo y el rendimiento laboral y la satisfacción con la vida (sin obviar la mala salud que esto genera).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional publicó un estudio que relaciona la cantidad de horas de trabajo con los síntomas globales de la mala salud, tanto a nivel físico como a nivel psicológico. Otro estudio plasma datos relacionados con el hecho de trabajar muchas horas y las enfermedades que pueden surgir,

La salud mental también se ve debilitada si los empleados trabajan largas horas, ya que aumenta el estrés y el cansancio, por lo que obstaculiza el tiempo que se dedica a descansar.

Se cree que el hecho de trabajar más horas implica mejor rendimiento y mayores beneficios para las empresas, pero esto no es del todo cierto, ya que no siempre el trabajar demasiado está ligado a los buenos resultados financieros. Si las empresas intentan reducir las horas de trabajo de los trabajadores, esto se traduce en empleados más sanos, los costes sanitarios se reducirían y la productividad y capacidad de innovación del empleado no se vería afectada.

Diversas investigaciones de la OCDE revelan que la productividad es mayor en los empleados cuando dedican menos horas de trabajo.

Otro estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2012, desveló una correlación entre los efectos de la jornada laboral en la productividad y los resultados empresariales. El informe destaca que con jornadas más largas de trabajo tiene una consecuencia directa en la disminución del desempeño laboral.

Un análisis de 18 países de la OCDE, donde se investigaba la productividad a nivel nacional desde 1950, reveló que el aumento de las horas de trabajo estaban ligadas a una reducción de la producción por hora. Cuando se superan las 1925 horas de trabajo anuales, cada incremento del 1% en las horas implicaba una reducción de la productividad de un 0.9%.

Atendiendo a los estudios nombrados anteriormente, podemos concluir que la teoría de que cuanto más se trabaja mayores beneficios se obtienen es incorrecta. Un empleado cansado comete más errores en el largo plazo. Existen una gran cantidad de pruebas empíricas que acreditan que, pasado un cierto límite, si se reduce la jornada laboral aumenta la salud de los trabajadores, además de elevar la productividad y el rendimiento. La idea de dejar que los empleados realicen menos horas de trabajo para que su salud y bienestar mejoren no supone ningún inconveniente económico de ningún tipo.

4.5.3 Dificultades para conciliar la vida laboral y familiar ¹⁹

La falta de conciliación aparece cuando el empleado está sobrecargado y no puede compaginar la vida laboral con la familiar. Existen muchos artículos, investigaciones y estudios que demuestran la sobrecarga de trabajo y la falta de conciliación, y los individuos que experimentan estas situaciones y aquellas a las que se les exige asumir más trabajo de las que pueden abarcar sufren más estrés. Podemos señalar que existe una correlación directa entre la dificultad de conciliar y la sobrecarga laboral con peores consecuencias en la organización, incluyendo desde una mayor rotación de personal hasta una disminución de la productividad.

Los problemas de conciliación se dan de diversas maneras. Por ejemplo, cuando las cuestiones personales afectan en el trabajo o cuando un empleado se distrae de sus tareas o pierde tiempo de trabajo para atender problemas familiares, como bien puede ser cuidar a un familiar enfermo, o cuando el trabajo obstaculiza en la vida personal (cuando se tiene tanto trabajo que no se pueden cumplir las obligaciones familiares).

Las investigaciones que engloban estas cuestiones manifiestan que los problemas de conciliación tienen un impacto directo en la salud física y mental. En casos con mayores retos para conciliar la vida laboral y familiar existen mayores casos de depresión, peor estado de salud física y mayores grados de consumo de alcohol. Este problema envuelve tanto a hombres y mujeres de manera similar.

Un estudio donde intervinieron 2700 empleados, aquellos que constataron tener problemas para compaginar el trabajo y la familia tenían entre 2 y 3 veces más de desarrollar problemas mentales si lo comparamos con aquellos que no tenían dificultad de conciliación.

Para examinar estos datos y crear una mejor evaluación, el estudio se realizó de manera prolongada durante cuatro años y mostraba que cuando el conflicto se daba por intervención de temas personales en el trabajo, esto estaba estrechamente relacionado con un peor estado de salud físico y mayor depresión, mientras que cuando las tareas afectan a la vida familiar se dan mayores tasas de consumo de alcohol.

Si intentamos que existan unas condiciones laborales favorables, permisos para asuntos personales y jornadas laborales más breves, conseguimos ayudar tanto a la empresa como a la sociedad, ya que ambos asumen el coste social que producen el exceso de trabajo y la dificultad de compaginar la vida laboral y familiar.

5. Cómo ha afectado la pandemia y el COVID-19 al bienestar de los empleados

La pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto significativo a la hora de influir en el bienestar de los empleados en todo el mundo. Diferentes áreas dentro de la jornada laboral se han visto mermadas, además de influir negativamente en la salud de los propios trabajadores. Por ejemplo, la salud física y mental se ha visto perjudicada debido a las enfermedades graves que el virus ha desencadenado, incluso en algunos casos incluso la muerte. Muchos empleados han sentido miedo de contagiarse, provocando así estrés y ansiedad entre los trabajadores. La salud mental es otro aspecto que se ha visto fuertemente afectado y ha desatado una disminución en la jornada laboral.

Además, muchos trabajadores han perdido sus empleos debido a la pandemia, y una disminución sustancial de los ingresos también es otro factor a tener en cuenta. La pérdida del empleo y la disminución de los ingresos son aspectos que se han dado a causa de las medidas de confinamiento, el cierre de negocios y las restricciones en diferentes sectores. También se han llevado a cabo despidos masivos causando precariedad laboral.²⁰

Los despidos no son la única forma de inseguridad económica, ya que existen otros componentes que tienen un peso significativo que causan inestabilidad y estrés. Por ejemplo, los contratos temporales o de tiempo parcial son otros elementos que constituyen inseguridad económica y social. Los empleados que son autónomos o trabajadores temporales responden a la incertidumbre de cuándo y de dónde sucederá el siguiente trabajo. Por ende, los ingresos obtenidos son inestables y cambiantes. Este tipo de empleados deben mantenerse siempre en el mercado para asegurar su renta. La inestabilidad e inseguridad de los trabajos por turnos y los horarios que se deben cumplir inciden gravemente en la salud y bienestar de los trabajadores.

El teletrabajo y la conciliación laboral son dos temas que van unidos, ya que muchas empresas han implementado el teletrabajo a causa de la pandemia y está demostrado que funciona. La finalidad de instaurar el teletrabajo dentro de las empresas se debe principalmente como acción de frenar la expansión del virus. Como consecuencia de este nuevo método de trabajo, se ha conseguido cambiar la dinámica laboral y conciliar la vida laboral con la familiar. Pero también existen inconvenientes, como por ejemplo establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo libre, causando estrés entre los empleados y alterando el bienestar global.

No obstante, la implementación del teletrabajo no se puede aplicar a todos los ámbitos de trabajo, ya que en algunos casos se debe ir presencialmente a las empresas para llevar a cabo las funciones de la misma. Debido a la pandemia, las preocupaciones en relación a la seguridad y salud en el lugar de trabajo han aumentado notablemente. Se han llevado a cabo acciones para disminuir esta problemática, como bien pueden ser establecer medidas de distanciamiento social, implementar equipos de protección para el personal y la disponibilidad a pruebas de detección del virus.

La pandemia ha obligado la necesidad de aspectos emocionales en algunos sectores, principalmente en la esfera del personal médico o los trabajadores esenciales, por lo que no han podido distanciarse o desvincularse del trabajo. Su bienestar emocional también se ha visto afectado, ya que este tipo de trabajadores están expuestos a experiencias emocionalmente adversas.

Por último, es vital recalcar que el impacto difiere dependiendo de la ubicación geográfica, los sectores y las situaciones personales. Las empresas y el gobierno se han esforzado para incorporar medidas de apoyo, como son los programas de salud mental, las ayudas económicas y los protocolos de seguridad en el trabajo, con la finalidad de paliar los efectos adversos en los empleados.

5.1 Empleos cada vez más contingentes e inestables ²¹

Los despidos son uno de los principales problemas que envuelven la inseguridad laboral y económica, además de los contratos de tiempo parcial, contratos temporales o por obra y servicio. Los vínculos laborales son cada vez más precarios e inseguros.

Investigaciones sobre los recortes de plantilla durante la recesión que tuvo lugar en el año 2008, señalan que se regularizaron los despidos en todo el mundo. En las sociedades como Japón, que tenían fama de promover una mayor seguridad laboral, se producían cada vez

más despidos y otras formas de precariedad económica y laboral en vista de que los mercados laborales se han convertido en más flexibles.

La continuidad media en las empresas es cada vez menor, sobre todo en el caso de los hombres. Además, las nuevas tecnologías contribuyen a que las condiciones laborales sean más flexibles y adaptativas ya que conceden al empleado funcionar fuera del horario laboral y a distancia, independientemente del lugar donde se encuentre.

Las condiciones laborales inestables y temporales se traducen en menor protección para los trabajadores y se encuentran en pleno desarrollo. La inseguridad laboral puede desencadenar estrés, afectando a nuestra salud tanto física como mental.

Estudios demuestran que la inseguridad laboral afecta tanto a la salud de los grupos expuestos y no expuestos, por lo que influye en trabajadores temporales como a los empleados fijos. Países donde se implementan políticas de bienestar y ayudas sociales también se ven afectadas por este fenómeno.

Un estudio realizado en Suecia desveló que los trabajadores temporales contaban con mayor riesgo de tener peor salud autopercebida y sufrimiento psicológico. Otro estudio demuestra que los efectos de la inestabilidad laboral es igual de perjudicial que los efectos del tabaco. Las políticas que implantan los gobiernos que están orientadas a mejorar la salud de la población y mitigar las desigualdades sanitarias, deben incorporar, además, reducir la inseguridad y precariedad laboral.

5.2 Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental ²²

La implantación del teletrabajo se ha dado principalmente por la pandemia que ha supuesto el COVID-19, aunque las nuevas tecnologías y la transición digital de muchas organizaciones y diferentes sectores ha contribuido al surgimiento de nuevos trabajos relacionados con el mundo online.

A causa de las restricciones de movilidad y la limitación para realizar algunos trabajos, la aplicación del teletrabajo se ha convertido en un nuevo método de trabajo a nivel mundial, a pesar de que para algunos trabajos o empleados ha supuesto un reto.

El teletrabajo se ha vuelto para muchos profesionales una nueva forma de trabajo con beneficios significativos. Pero no todas las empresas son partidarias de aplicar esta nueva modalidad de trabajo. Con la flexibilidad de las medidas, muchas organizaciones han

retomado la presencialidad en los despachos o han implementado la modalidad híbrida (teletrabajo como presencialidad).

5.2.1 Las ventajas del teletrabajo para los empleados

Diversos estudios han demostrado que la mayoría de los trabajadores prefieren una modalidad híbrida de trabajo, combinando el teletrabajo y la presencialidad en la oficina, ya que consideran que es una forma de trabajo más flexible.

Muchos empresarios creen que si promueven el teletrabajo, pueden maximizar los beneficios y obtener mayores resultados a largo plazo. Esta variante de trabajo implica crecientes beneficios para las organizaciones.

Las principales ventajas para los trabajadores son:

- Mayor facilidad para conciliar la vida laboral con la vida familiar. Gracias a esta ventaja, podemos reducir el estrés en la plantilla y mejorar como consecuencia el estado de ánimo del trabajador además de su satisfacción.
- Ahorro de tiempo y en transporte, ya que al no tener que desplazarse hasta el despacho se economiza tiempo y dinero.
- Alimentación más rentable y saludable, debido a que se consume mucha menos comida rápida o precocinada ya que se tiene más tiempo para cocinar en casa.
- Mayor productividad. El tiempo se administra mejor porque se destina a aspectos laborales y el trabajo se lleva a cabo en un ambiente de trabajo personalizado.
- Flexibilidad horaria. El empleado no está ligado a una serie de normas preestablecidas, sino que el mismo trabajador se autogestiona y se reparte mejor el tiempo de trabajo tanto para complementar las tareas profesionales como la vida personal.

5.2.2 Las ventajas del teletrabajo para los empresarios

Por otro lado, también existen una serie de ventajas del teletrabajo que favorecen a los empresarios. Los principales beneficios se van a explicar a continuación.

- Mayor productividad. Un estudio español indica que el 74% de los empresarios en España han obtenido un aumento en un 28,5% de productividad cuando el teletrabajo era obligatorio durante la pandemia.

- Mayor compromiso personal del trabajador con la organización y sus valores y finalidades ya que se establece un horario más flexible.
- Llamamiento de talento. Cuando una empresa ofrece la opción del teletrabajo dentro de la plantilla, muchos profesionales son atraídos por esta oferta ya que les permite conciliar mejor la vida laboral y familiar.
- Reducción de gastos de empresa. Si el personal trabaja desde casa, la empresa se evita gastos innecesarios como costes de alquiler, luz, agua y otros costes que supone la oficina.
- Digitalización del equipo de trabajo. La implantación del teletrabajo supone dominar herramientas y plataformas tecnológicas para intercambiar información además de información de trabajo.

5.2.3 Principales desventajas del teletrabajo para los empleados

En contraposición a lo descrito anteriormente, también existen una serie de desventajas tanto para los empleados como para los empresarios. Los inconvenientes del teletrabajo para los empleados son los siguientes:

- Aumentan las distracciones.
- Existe mayor dificultad para separar lo laboral de lo familiar, y es probable que se inviertan más horas de las que se debe en aspectos laborales, ya que el ordenador es una herramienta que se tiene siempre a mano y es fácilmente accesible.
- Los gastos de luz e internet aumentan como consecuencia directa de trabajar desde casa. Anteriormente, estos gastos los cubría la empresa pero si se teletrabaja, forma parte de los gastos directos del trabajador.
- Pérdida de contacto con compañeros y con el equipo de trabajo. A pesar de que se puede mantener gracias a la tecnología, la escasez de contacto directo crea dificultades a la hora de relacionarse con los compañeros.

5.2.4 Principales desventajas del teletrabajo para los empresarios

En el caso de los empresarios, se dan las siguientes desventajas durante el teletrabajo:

- El absentismo laboral, que ya era un problema anteriormente, con la implantación del teletrabajo se acentúa. Es difícil verificar que el personal está trabajando desde casa.

- Los costes de equipo. Los empresarios deben facilitar a sus trabajadores equipos de trabajo, a pesar de que no trabajan desde la oficina, deben tener disponibilidad para poder realizar el trabajo desde casa.
- Las sinergias entre departamentos. Para los profesionales que se hacen cargo de gestionar equipos de personas implica un desafío el tener que coordinar todo con el personal que trabaja a distancia.

5.3 Niveles de Burnout en profesionales tras la pandemia ²³

Entendemos por síndrome del trabajador quemado o Burnout a una situación generada por el estrés laboral entre la plantilla que forma una empresa, que se manifiesta a través del agotamiento físico y mental que tiene graves repercusiones sobre la autoestima y confianza del propio empleado.

La pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la salud mental y bienestar de los trabajadores, que ha afectado a empleados de diversos ámbitos de todo el mundo. El Burnout se ha convertido en un problema real que se ha acentuado durante la pandemia.

La pandemia ha causado un cambio sustancial en las rutinas y hábitos de los trabajadores, además de un desgaste emocional grave como consecuencia de la incertidumbre y la inseguridad laboral. El Burnout es una de las causas principales entre los empleados, pero no debemos obviar otro tipo de enfermedades como la ansiedad, depresión o el temor por el futuro.

Gran parte de la población se ha visto afectada por la situación que desencadenó la pandemia por lo que su estado laboral se tuvo que ver modificado, y los empresarios como empleados se tuvieron que adaptar a esta nueva normalidad.

Para dos de cada diez españoles transformar el hogar en lugar de trabajo a la vez que se compaginaba las labores familiares provocó que el bienestar emocional se viera mermado en muchos momentos. Si hablamos de productividad, casi cuatro de cada diez españoles manifestaban que les costaba adaptarse a la nueva modalidad laboral y necesitaban el trabajo presencial para poder desarrollar todo su potencial.

Debemos tener en cuenta que la falta de recursos adecuados, la inseguridad y la necesidad adaptativa de las nuevas formas de trabajo han repercutido de manera negativa en los trabajadores, además de desencadenar enfermedades como el Burnout.

La falta de soporte y reconocimiento por parte de los directivos y los organismos también es un factor importante a tener en cuenta. Muchos profesionales se han encontrado con una falta de apoyo emocional y un sentimiento de estar agotados tanto física como mentalmente.

Es primordial acentuar que el nivel de Burnout varía en función de la profesión y las circunstancias de cada uno. Sectores como la salud y los servicios de emergencia se han visto fuertemente afectados por Burnout debido a las situaciones sumamente estresantes en las que han debido trabajar.

Para afrontar los niveles de estrés generados por la pandemia, es necesario que los trabajadores y las empresas presten atención a la salud mental de sus empleados. Proporcionar recursos necesarios, impulsar un equilibrio laboral y personal, y potenciar prácticas que fomenten el bienestar emocional en el ámbito laboral son aspectos vitales a tener en cuenta.

Las ayudas para abordar la salud mental de los trabajadores es esencial para las empresas a la hora de garantizar un acceso adecuado a servicios de apoyo y tratamiento. Establecer límites, buscar apoyo social o practicar técnicas de gestión del estrés son elementos que se pueden tratar para acabar con un problema general.

6. Protocolo empresa real: INCOPLUS

Se va a analizar en profundidad cómo se emplea un protocolo en una empresa real, específicamente en la empresa INCOPLUS de Castellón.

INCOPLUS es una empresa de ingeniería y consultoría que se dedica principalmente al diseño, desarrollo, control y dirección de proyectos y estudios técnicos en su totalidad, además del servicio a la construcción, urbanismo e instalaciones, medio ambiente y energía renovables.

Se constituye por un equipo multidisciplinar que se enfrenta a nuevos retos cada día. Dado su red de colaboradores de alto nivel, la organización cuenta con expertos en una gran

cantidad de áreas. La organización se encarga de elaborar proyectos relacionados con el medio ambiente, industria y energía, construcción y metodología BIM, entre otros.

INCOPLUS cuenta con una amplia red de facilidades para los trabajadores, ya que entiende que son uno de los principales motores de la organización. Por ello, se establece un protocolo para favorecer el bienestar de los empleados en la empresa.

La organización permite a los trabajadores teletrabajar desde casa por lo que el teletrabajo es una medida que facilita a los trabajadores si en un momento dado no pudieran acudir a su puesto de trabajo. Trabajar desde casa permite a los empleados tener un horario flexible y poder adaptarse a las necesidades que requieren en cada momento.

Gracias al teletrabajo se puede conciliar la vida laboral con la familiar, algo de vital importancia en esta empresa. INCOPLUS conoce bien a sus trabajadores, y sabe que algunos de los trabajadores tienen hijos y poder compaginar la vida laboral con la familiar es primordial para ellos.

Además, la organización cuenta con gran flexibilidad horaria. Por ejemplo, los viernes, los empleados terminan antes su jornada laboral, por lo que se adecúa el horario y los viernes tienen las tardes libres por solicitud de los trabajadores.

INCOPLUS valora el aprendizaje para aumentar la motivación y producción dentro del ámbito laboral. Consideran que la formación es primordial para que los trabajadores puedan desarrollarse tanto profesional como personalmente.

7. Conclusiones finales

Como conclusiones finales destacaría que cuidar el bienestar de los empleados es una necesidad esencial en el clima laboral actual. La salud mental y emocional de los trabajadores son aspectos que tienen un impacto directo en la productividad de los mismos, de la satisfacción laboral y la dedicación con la empresa. Un planteamiento dinámico para la consecución del bienestar de los empleados no beneficia solamente a los individuos, sino que también impulsa un entorno de trabajo positivo y sano en general.

Al aplicar un protocolo de bienestar laboral, se fijan las bases para promover una cultura de apoyo y respeto mutuo. Esto implica dotar recursos y programas que ayuden a los trabajadores a enfrentarse y manejar el estrés, elaborar un equilibrio apropiado entre el

trabajo y la vida personal y crear un ambiente seguro donde los trabajadores puedan progresar y crecer profesionalmente.

Un enfoque total del bienestar del empleado trata tanto los factores físicos como los emocionales. Esto consiste en potenciar estilos de vida saludables, como puede ser la actividad física y una alimentación adecuada, así como también atender las necesidades emocionales y sociales de los trabajadores.

Al dedicar tiempo y dinero en el bienestar de los empleados, las empresas pueden desarrollar muchos beneficios, como una mayor satisfacción laboral, mayor retención de talento, una reducción del absentismo dentro de la jornada laboral y un aumento de la productividad y rendimiento. Los empleados se sienten valorados y apreciados por sus jefes, por lo que contribuye a una mayor lealtad y compromiso con la organización.

Por último, subrayar que cuidar el bienestar de los empleados supone un gasto, pero a largo plazo implica una inversión en el éxito de una organización. Al reconocer y priorizar la importancia de la salud y el bienestar de los trabajadores, las empresas pueden crear un ambiente de trabajo positivo que impulse el crecimiento personal y profesional, y el éxito total de la organización.

Bibliografía

1. *El objetivo general a alcanzar con, E., De este documento es la, L. O. E. P. van C., & Del bienestar, O. a. la P. (s/f). Objetivos generales y específicos. Saludlaboralydiscapacidad.org. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>*
2. *DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS A LA PROMOCIÓN DE LA SALUD. (s/f). Blog Promoción de la Salud Comunitaria. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://www.easp.es/web/blogps/2019/01/24/de-la-prevencion-de-riesgos-a-la-promocion-de-la-salud/>*

-
3. *Normativa sobre Salud Laboral.* (s/f). Gob.es. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm>
 4. Raga, C. (2021, diciembre 9). 10 Acciones que puedes poner en marcha para cuidar a tus empleados. Sesame HR. <https://www.sesamehr.co/blog/10-acciones-que-puedes-poner-en-marcha-para-cuidar-a-tus-empleados/>
 5. Gamarra, G. (2021, agosto 24). Conciliación laboral y familiar: 3 estrategias - Factorial. Factorial Blog; All-in-one HR Software - FactorialHR. <https://factorialhr.es/blog/conciliacion-laboral-familiar-empresas/>
 6. BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (s/f). Boe.es. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
 7. Las 6 tendencias para cuidar de tus empleados hoy y siempre. (s/f). Equipos&talento. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2021/02/08/las-6-tendencias-para-cuidar-de-tus-empleados-hoy-y-siempre>
 8. Insst.es. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visión+general.pdf>
 9. Sanchez, L. (2020, enero 28). Obligaciones del empleador en seguridad y salud en el trabajo. Fundación Internacional ORP. <https://fiorp.org/obligaciones-del-empleador-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

10. Sanchez, L. (2020, enero 28). Obligaciones del empleador en seguridad y salud en el trabajo. Fundación Internacional ORP. <https://fiorp.org/obligaciones-del-empleador-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
11. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. (s/f). Europa.eu. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
12. Euskadi.eus. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf
13. Servicio de Cultura. Universidad de Alicante. (2022, febrero 12). Prevención de riesgos psicosociales. Cultura.ua.es. <https://cultura.ua.es/es/prevencion-de-riesgos-psicosociales.html>
14. Padilla, D. (2019, diciembre 26). ¿Cómo disminuir el absentismo laboral en tu empresa? Kenjo.io. <https://blog.kenjo.io/es/como-disminuir-el-absentismo-laboral>
15. Pladevall, X. (2019, junio 4). ▷ Qué es el Presentismo laboral y cómo evitarlo en tu empresa [2019]. Consultora en Prevención de Riesgos Laborales en Barcelona. <https://www.acciopreventiva.com/que-es-presentismo-laboral/>
16. Libro “El trabajo nos está matando: cómo mejorar la salud laboral”, de Jeffrey Pfeffer. Capítulo 2: Los entornos laborales tóxicos pasan factura, Apartado 8: El coste para las empresas (página 79)
17. Libro “El trabajo nos está matando: cómo mejorar la salud laboral”, de Jeffrey Pfeffer. Capítulo 5: Consecuencias de trabajar demasiado y de las dificultades para conciliar (página 143)
18. Libro “El trabajo nos está matando: cómo mejorar la salud laboral”, de Jeffrey Pfeffer. Capítulo 5: Consecuencias de trabajar demasiado y de las dificultades para conciliar, Apartado 1: Algunas razones por las que se trabaja tanto (página 152)

19. Libro *“El trabajo nos está matando: cómo mejorar la salud laboral”*, de Jeffrey Pfeffer.
Capítulo 5: Consecuencias de trabajar demasiado y de las dificultades para conciliar,
Apartado 3: Dificultades para conciliar la vida laboral y familiar y sus consecuencias
(página 163)
20. Libro *“El trabajo nos está matando: cómo mejorar la salud laboral”*, de Jeffrey Pfeffer.
21. Libro *“El trabajo nos está matando: cómo mejorar la salud laboral”*, de Jeffrey Pfeffer.
Capítulo 3: Despidos e inseguridad económica, Apartado 1: Empleos cada vez más
contingentes y precarios (página 89)
22. Esteban, I. (2022, abril 28). Ventajas y desventajas del teletrabajo para todos.
Holded. <https://www.holded.com/es/blog/ventajas-teletrabajo>
23. Observatoriorh.com. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de
<https://www.observatoriorh.com/salud-laboral/la-pandemia-afecta-al-bienestar-emocional-de-los-trabajadores-espanoles>