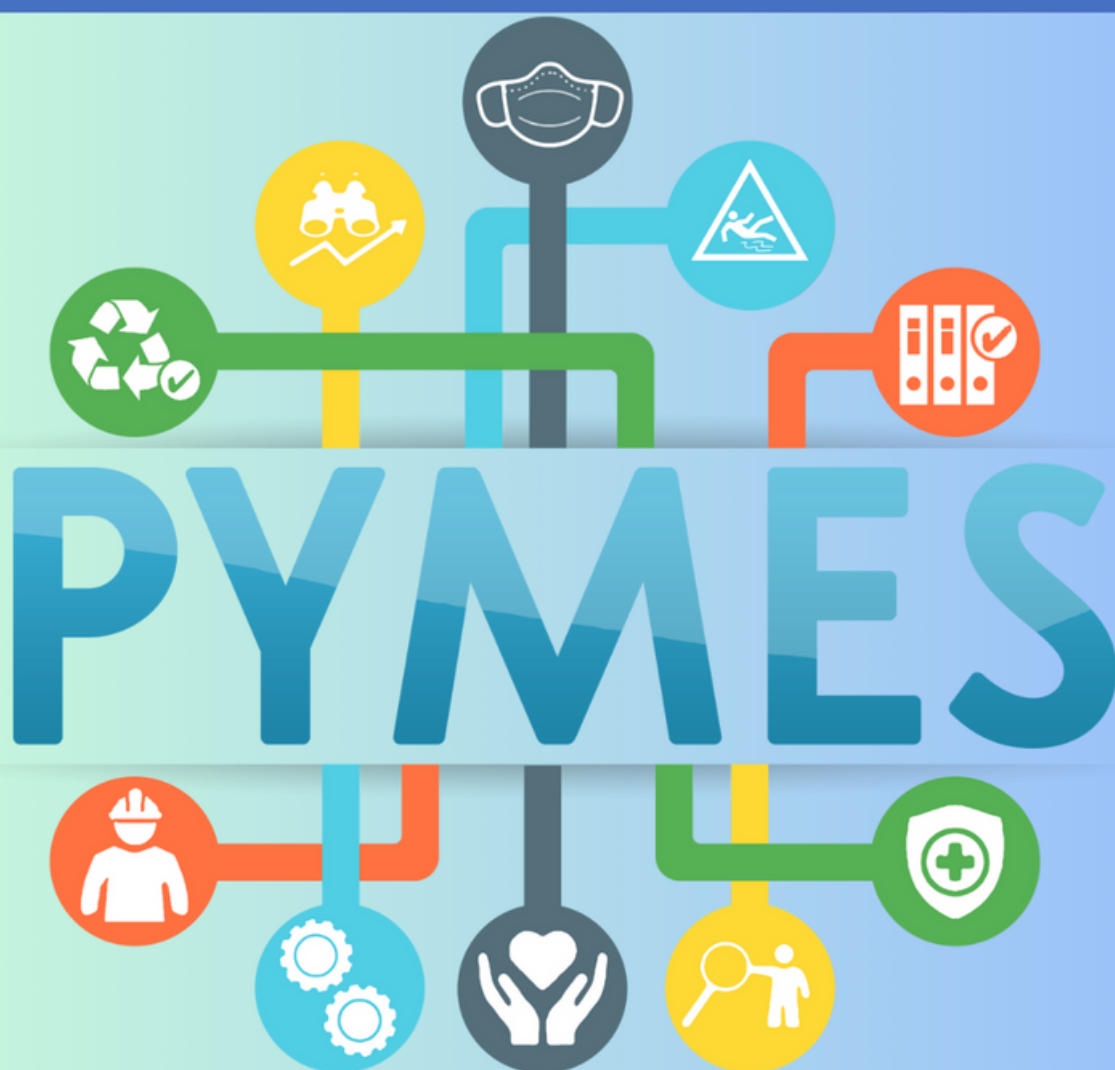


Boletín de actualidad del

# LABORATORIO-OBSERVATORIO DE GESTIÓN PREVENTIVA EN PYMES DE ANDALUCÍA

## 3º CUATRIMESTRE 2023



# ÍNDICE

## NOTICIAS: LAGEPYME

LAGEPYME y la Cátedra de Prevención y RSC participan en el VII Encuentro de Seguridad y Salud en la Construcción .....	4
--	---

## Noticias y artículos de actualidad

Identificación y control de los riesgos laborales en pequeñas y medianas empresas - Año 2023.....	5
La Ley sobre la Protección del Denunciante en España ha afectado a las Pequeñas y Medianas Empresas.....	6
EU-OSHA: concienciando sobre Seguridad y Salud Laboral y promoviendo herramientas relevantes para las pymes .....	7
Retorno al trabajo tras diagnóstico de cáncer de mama. Factores facilitadores y barreras – año 2023....	8

## PUBLICACIONES CIENTÍFICAS: pymes

Desarrollo de un marco para la evaluación: una teoría del cambio para intervenciones complejas de salud mental en el lugar de trabajo.....	9
Evaluación de un incentivo monetario a nivel organizacional para promover la salud y el bienestar de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas: Un ensayo controlado aleatorizado de métodos mixtos. ....	10
El impacto de la RSC en las cuestiones medioambientales laborales de la COVID-19: evidencia de las PYMES de Bangladesh (ISO 26.000).....	11
Promoción del bienestar de los empleados y prevención de problemas de salud mental no clínicos en el lugar de trabajo: una encuesta de consulta preparatoria.....	12
Evaluación de riesgos, implementación de medidas de salud, seguridad e higiene en el trabajo en pequeñas y medianas empresas manufactureras: un estudio de caso en el centro de Vietnam .....	13
Efectividad de un programa de apoyo para la conciliación del tratamiento y el trabajo en pequeñas y medianas empresas promovido por enfermeras de salud ocupacional mediante un sistema de reuniones web: un ensayo controlado aleatorio por conglomerados.....	14
Cómo usar y reutilizar mejor el equipo de protección personal: una mirada más cercana a los procedimientos de colocación y eliminación.....	15
Evaluación de la calidad del aire interior en industrias alimentarias pequeñas y medianas, y efectos sobre los síntomas percibidos por la calidad del aire interior .....	16
Experiencias en el proceso de retorno al trabajo de trabajadores que han sufrido lesiones ocupacionales en pequeñas y medianas empresas.....	17

## LAGEPYME y la Cátedra de Prevención y RSC participan en el VII Encuentro de Seguridad y Salud en la Construcción.

La Fundación Sando organizó el 28 de noviembre el VII Encuentro de Seguridad y Salud en la Construcción, un foro técnico de prevención consolidado en el que se exponen las novedades significativas en el campo de las nuevas tecnologías, aplicable a la disciplina de seguridad en el trabajo. En esta ocasión se centró en la aplicación de la inteligencia artificial en el uso de maquinaria pesada, controlada en remoto, y sus implicaciones en la seguridad y salud en el trabajo.

El encuentro se celebró en el Centro de Demostraciones y Desarrollo de Caterpillar en Málaga y contó con una conferencia, una mesa redonda y la demostración real de las tecnologías aplicadas al uso de maquinaria pesada móvil en la zona de experimentación.

La inauguración corrió a cargo del director general de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía y director gerente del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, D. Luis Roda Oliveira. Quien estuvo acompañado por la vicepresidenta ejecutiva y secretaria general de la Confederación de Empresarios de Málaga, Dña. Natalia Sánchez Romero; la directora general de Fundación Sando y vicepresidenta y consejera delegada de Sando, Dña. Esther Sánchez Manzano, y el director regional sur de Finanzauto, D. Gonzalo Valufo Márquez.



La conferencia principal se tituló “Ingenierías de Resiliencia. Modelos Sistémicos” y fue impartida por el Dr. Juan Carlos Rubio Romero, Catedrático de Universidad, Director del Laboratorio-Observatorio de Gestión Preventiva en las PYMES de Andalucía (LAGEPYME) y Director de la Cátedra de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa de la UMA.

Posteriormente tuvieron lugar la mesa redonda donde se ha incidido en el tema principal del encuentro, la aplicación de la inteligencia artificial en el manejo remoto de la maquinaria pesada en obras y en la minería. Y, a continuación, la demostración en la que se pudo contemplar in situ cómo se puede manejar la maquinaria que interviene en las grandes obras de construcción e incluso en la minería de manera telemática.

[Pinche aquí para ver la noticia en la web de LAGEPYME](#)

Fuente noticia: LAGEPYME y Cátedra de Prevención y RSC (2023)

## Identificación y control de los riesgos laborales en pequeñas y medianas empresas - Año 2023.

El tejido productivo en nuestro país, al igual que en el resto de la Unión Europea, se caracteriza por el número e importancia de las pequeñas y medianas empresas (pymes). En concreto, más de nueve de cada diez empresas españolas son pymes y en ellas se generan dos de cada tres puestos de trabajo.

Por otro lado, es un hecho, que el tamaño de la empresa es un factor fundamental a la hora de gestionar la seguridad y la salud en el trabajo ya que cuanto más pequeña sea esta, mayores son los retos a los que se enfrenta en relación con los riesgos laborales. Bajo estas circunstancias, la prevención puede ser vista como una imposición administrativa cuyo objetivo no es otro que el de evitar sanciones, en lugar de considerarse como un activo que aporta grandes beneficios no solo a la propia empresa sino también al conjunto de la sociedad.

Por lo tanto, las pymes, al estar dotadas de menos recursos que las empresas de mayor tamaño, deben ser objeto de un esfuerzo especial por parte de las administraciones públicas en la búsqueda de herramientas que les faciliten el cumplimiento de sus obligaciones en este campo. Tanto es así que el Objetivo 3 de la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027 está específicamente dedicado a mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes.

En este contexto, una vez puesto de manifiesto la importancia estratégica de las pymes, el INSST ha desarrollado la "Identificación y control de los riesgos laborales en pymes."

La identificación y control de los riesgos laborales en pymes es una herramienta concebida para facilitar la gestión de la actividad preventiva en todas aquellas empresas de menos de 250 trabajadores, y en particular, en las que tienen una plantilla comprendida entre 1 y 50 personas.



Contiene una colección de 20 fichas temáticas a través de las cuales se analizan las condiciones de trabajo desde las diferentes disciplinas preventivas: la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía y la psicología aplicada. Cada ficha expone de manera resumida los principales criterios preventivos para la gestión de cada tipo de riesgo o fuente de daño, así como un cuestionario con una serie de ítems de comprobación relacionados.

Esta herramienta, constituye la actualización de la publicación: Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas, publicado en el año 2000 por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que, aunque su estructura y sistemática siguen plenamente vigentes, algunos aspectos que se tratan han quedado obsoletos y era necesaria una revisión de su contenido.

[Pinche aquí para ver la noticia en la web de LAGEPYME](#)

Fuente noticia: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023)

Más información en el enlace adjunto: [INSST](#)

# La Ley sobre la Protección del Denunciante en España ha afectado a las Pequeñas y Medianas Empresas.

La vuelta del verano trae consigo una realidad que afecta a muchos pequeños y medianos empresarios de nuestro país. Y es que quedan menos de dos meses hasta el 1 de diciembre, que es cuando finaliza el plazo para implantar o adaptar un sistema interno de denuncias que funcione de forma efectiva dentro de las empresas de entre 50 y 250 empleados.

Esta es una de las novedades de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Dicha ley tiene como objetivo aportar mayores facilidades para que los trabajadores de la empresa, e incluso colaboradores externos, comuniquen información de manera anónima y confidencial sobre conductas que puedan ser delitos o infracciones administrativas graves o muy graves.

La medida afecta a nada más y nada menos que 21.400 PYMEs españolas. Por tanto, es esencial conocer la forma de adaptar los canales internos de denuncia de la empresa a la norma, para evitar o reducir el riesgo de enfrentarse a una sanción. Así, las sanciones previstas por esta ley podrían llegar hasta 1.000.000 de euros e, incluso, la prohibición de obtener subvenciones o beneficios fiscales y para contratar con el sector público.

La Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) y su papel fundamental

La referida ley ha autorizado la creación de esta Autoridad Independiente a nivel estatal. Sin embargo, todavía está pendiente la aprobación, por el Consejo de Ministros, de su Estatuto, que desarrollará su estructura, organización y funcionamiento interno.

Asimismo, permite la creación de autoridades u órganos en las Comunidades Autónomas, con las mismas funciones que la anterior en la implementación y supervisión del cumplimiento de lo dispuesto en dicha ley.

Esta administración pública estatal es independiente, aunque vinculada al Ministerio de Justicia, y será la encargada de recibir las denuncias de los informantes, ya sea directamente o previa comunicación a través del canal interno de la empresa. También recibirá las denuncias presentadas ante otras autoridades que no tengan competencia para investigar los hechos.



Finalmente, si aprecia que existe un delito o infracción administrativa, comunicará los hechos al Ministerio Fiscal o a la autoridad competente. Pero también puede iniciar un procedimiento sancionador respecto de conductas contrarias a esta ley. Véase obstaculizar las denuncias, tomar represalias por denunciar o vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato del denunciante.

Las denuncias, que permitirán el anonimato del denunciante, pueden hacerse por escrito, a través de correo postal o el medio electrónico habilitado y también verbalmente, por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz. Igualmente, a solicitud del informante, podrán presentarse mediante una reunión presencial en la Autoridad Independiente.

Los puntos clave que debe tener en cuenta una PYME: Pese a su menor tamaño frente a las grandes empresas, las PYMEs también pueden ser el lugar idóneo para que se produzcan delitos o infracciones administrativas. Por ejemplo, en relación con la corrupción o el abuso de poder frente a los consumidores o los propios empleados.

Cumplir con todo lo anterior antes del 1 de diciembre, ya que las sanciones que pueden imponerse a una PYME, siendo una persona jurídica, pueden llegar a los 600.000 de euros en caso de infracciones graves, y hasta 1.000.000 de euros por infracciones muy graves. También las personas físicas pueden ser sancionadas, en este caso, con hasta 300.000 euros por infracciones muy graves.

[Pinche aquí para ver la noticia en la web de LAGEPYME](#)

Fuente noticia: TERRITORIO PYME Cinco Días (2023)

Más información en el enlace adjunto: [TERRITORIO PYME Cinco Días](#)

# EU-OSHA: concienciando sobre Seguridad y Salud Laboral y promoviendo herramientas relevantes para las pymes.

Semana Europea de la Pyme 2023: Celebrando el emprendimiento y la innovación.

La Semana Europea de las Pequeñas y Medianas Empresas (pymes) se celebró del 13 al 17 de noviembre de 2023. El evento constituye un evento único e innovador que reunió a la Asamblea de las PYME, del 13 al 15 de noviembre, y a la Red Europea de Empresas (EEN) Conferencia, 15-17 de noviembre. Ambos eventos tuvieron lugar en el Bilbao Exhibition Centre (BEC).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo estuvo presente durante toda la semana concienciando sobre la seguridad y salud laboral, y promoviendo herramientas relevantes para las pymes, como la Evaluación de Riesgos interactiva en línea (OIRA), la nueva Campaña Trabajos Saludables 2023-25: 'Trabajo seguro y saludable en la era digital', así como compartiendo los últimos datos del Barómetro sobre la seguridad y salud laboral.

La Conferencia EEN brindó una oportunidad única para que las pymes se conectasen con socios e inversores potenciales y obtuvieran información valiosa sobre las últimas tendencias y tecnologías en su industria.



Durante la Asamblea de PYME, los asistentes pudieron asistir a la ceremonia anual de los Premios Europeos a la Promoción Empresarial (EEPA), así como a otros eventos informativos y atractivos centrados en el emprendimiento y la innovación.

[Pinche aquí para ver la noticia en la web de LAGEPYME](#)

Fuente noticia: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2023)

Más información en el enlace adjunto: [EU-OSHA](#)

# Retorno al trabajo tras diagnóstico de cáncer de mama.

## Factores facilitadores y barreras – Año 2023.

La necesidad de abordar el retorno al trabajo tras la enfermedad está recogida en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que incluye como línea de actuación prioritaria dirigida a facilitar la empleabilidad y el retorno de las personas al trabajo, con especial atención a las personas con enfermedades que han superado un cáncer. Este documento presenta los resultados de la investigación realizada por la Universidad de Zaragoza, la Unidad de Patología Mamaria del Hospital Universitario Lozano Blesa de Zaragoza y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la cual han participado los distintos grupos de interés: trabajadoras diagnosticadas de cáncer de mama, profesionales del ámbito sanitario y personas responsables de empresas.

Como resultados, se presentan unas conclusiones y recomendaciones que pueden contribuir a facilitar el retorno al trabajo y, por lo tanto, mejorar la calidad de vida de estas trabajadoras que han sido diagnosticadas de cáncer de mama y retoman a su trabajo.

De acuerdo con los datos de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC) y de la Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM), el cáncer de mama es tanto a nivel mundial como nacional el de mayor incidencia en mujeres en edad laboral. En base a los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la supervivencia al cáncer de mama es superior al 90 % en los países con mayor renta per cápita, lo que nos permite estimar, afortunadamente, que en España haya una alta probabilidad de que mujeres que hayan sido diagnosticadas de cáncer de mama en edad laboral lo superen y puedan retomar al trabajo.

La necesidad de abordar el retorno al trabajo tras la enfermedad está recogida en el texto de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que incluye como línea de actuación prioritaria dentro de su cuarto objetivo las actuaciones dirigidas a facilitar la empleabilidad y el retorno de las personas al trabajo, con especial atención a las personas con enfermedades que han superado un cáncer. Esta línea de actuación señala dos acciones:

- 1- la elaboración de guías que trasladen la evidencia científica a la práctica y
- 2- la reincorporación paulatina o parcial a la actividad profesional.



Así, el presente estudio se enmarca en esa línea de actuación y es el resultado de la colaboración entre la Universidad de Zaragoza, la Unidad de Patología Mamaria del Hospital Universitario Lozano Blesa de Zaragoza y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajo se ha centrado en identificar, desde un enfoque biopsicosocial, tanto los factores facilitadores como las barreras que intervienen en el proceso de retorno al trabajo de trabajadoras que han sido diagnosticadas de cáncer de mama.

Las metodologías empleadas han sido: el análisis de la evidencia científica existente y el estudio cualitativo a través de «grupos focales», de los factores que pueden intervenir bien como facilitadores o bien como barreras por parte de los distintos grupos de interés: trabajadoras diagnosticadas de cáncer de mama, profesionales del ámbito sanitario y personas responsables de empresas.

Como resultados, se presentan unas conclusiones y recomendaciones que pueden contribuir a facilitar el retorno al trabajo y, por lo tanto, mejorar la calidad de vida de estas trabajadoras que han sido diagnosticadas de cáncer de mama y retoman a su trabajo.

[Pinche aquí para ver la noticia en la web de LAGEPYME](#)

Fuente noticia: Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (2023)

Más información en el enlace adjunto: [SESST](#)



# Desarrollo de un marco para la evaluación: una teoría del cambio para intervenciones complejas de salud mental en el lugar de trabajo.

## Developing a framework for evaluation: a Theory of Change for complex workplace mental health interventions.

### Resumen en español:

Existe una brecha entre la necesidad de intervenciones efectivas de salud mental en el lugar de trabajo y la disponibilidad de información basada en evidencia sobre cómo evaluarlas. La evidencia disponible destaca que las intervenciones de salud mental deben seguir enfoques integrados que combinen múltiples componentes relacionados con diferentes niveles de cambio. Sin embargo, faltan estudios sólidos sobre cómo evaluar intervenciones multicomponentes en el lugar de trabajo que apuntan a una variedad de resultados en diferentes niveles teniendo en cuenta la influencia de diferentes contextos de implementación. Utilizamos el proyecto MENTUPP como contexto de investigación para desarrollar un estudio basado en la teoría. enfoque para facilitar la evaluación de intervenciones complejas de salud mental en entornos ocupacionales y para proporcionar una justificación integral de cómo se espera que estos tipos de intervenciones logren cambios. Utilizamos un enfoque participativo para desarrollar una ToC que involucró a un gran número de miembros del equipo del proyecto que representaban múltiples formaciones académicas, explotando en conjunto el conocimiento de seis revisiones sistemáticas y los resultados de una encuesta entre profesionales y expertos académicos en el campo de la salud mental en las pymes. La intervención consta de 23 componentes que se eligieron en función de fundamentos específicos para lograr cambios en cuatro niveles (empleado, equipo, líder y organización). El mapa de ToC proporciona una teoría de cómo se espera que MENTUPP logre sus resultados previstos a largo plazo a través de Evaluación de resultados intermedios y próximos junto con factores contextuales que facilitarán la prueba de hipótesis. Además, permite un enfoque estructurado para informar la futura selección de resultados y medidas de evaluación relacionadas, ya sea en iteraciones posteriores de intervenciones complejas u otros programas estructurados de manera similar. Por lo tanto, la ToC resultante puede utilizarse en investigaciones futuras como ejemplo para el desarrollo de un marco teórico para evaluar intervenciones complejas de salud mental en el lugar de trabajo.

### Abstract

There is a gap between the necessity of effective mental health interventions in the workplace and the availability of evidence-based information on how to evaluate them. The available evidence outlines that mental health interventions should follow integrated approaches combining multiple components related to different levels of change. However, there is a lack of robust studies on how to evaluate multicomponent workplace interventions which target a variety of outcomes at different levels taking into account the influence of different implementation contexts. We use the MENTUPP project as a research context to develop a theory-driven approach to facilitate the evaluation of complex mental health interventions in occupational settings and to provide a comprehensive rationale of how these types of interventions are expected to achieve change. We used a participatory approach to develop a ToC involving a large number of the project team representing multiple academic backgrounds exploiting in tandem the knowledge from six systematic reviews and results from a survey among practitioners and academic experts in the field of mental health in SMEs. The ToC revealed four long-term outcomes that we assume MENTUPP can achieve in the workplace: 1) improved mental wellbeing and reduced burnout, 2) reduced mental illness, 3) reduced mental illness-related stigma, and 4) reduced productivity losses [...]

### Publicado en:

BMC Public Health, 23(1)

### Autores:

Tsantila, F., Coppens, E., De Witte, H., Abdulla, K., Amann, B. L., Arensman, E., ... & Van Audenhove, C.

### URL:

<https://doi.org/10.1186/s12889-023-16092-x>

# Evaluación de un incentivo monetario a nivel organizacional para promover la salud y el bienestar de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas: Un ensayo controlado aleatorizado de métodos mixtos.

Evaluation of an organisational-level monetary incentive to promote the health and wellbeing of workers in small and medium-sized enterprises: A mixed-methods cluster randomised controlled trial.

## Resumen en español:

Realizamos una evaluación independiente sobre la eficacia de un incentivo monetario a nivel organizacional para alentar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) a mejorar la salud y el bienestar de los empleados. Este fue un ensayo aleatorizado de métodos mixtos con cuatro líneas: alto incentivo monetario, bajo incentivo monetario y dos controles de incentivo monetario (con o sin mediciones de base para examinar la 'reactividad'. La consecuencia de la conciencia de los participantes de ser estudiados, y el impacto potencial en los efectos del comportamiento de los participantes). Las pymes entre 10 y 250 empleados con sede en West Midlands, Inglaterra, eran elegibles. Se seleccionaron aleatoriamente hasta 15 empleados al inicio y 11 meses después de la intervención. Se obtuvieron percepciones de los empleados sobre las acciones de los empleadores para mejorar la salud y el bienestar, y los comportamientos de salud y bienestar autoinformados de los empleados. También se entrevistó a empleadores y se obtuvieron datos cualitativos. Se contrataron 152 pymes. Se llevaron a cabo evaluaciones de referencia en 85 pymes en tres ramas, y evaluaciones de línea final en 100 pymes en las cuatro ramas. El porcentaje de empleados que perciben "acción positiva" por parte de su empleador aumentó después de la intervención (5 puntos porcentuales, pp [95% Credible Interval -3, 21] y 3pp [-9, 17], en modelos para grupos de alto y bajo incentivo). A lo largo de seis preguntas secundarias sobre cuestiones específicas, los resultados fueron fuertes y consistentemente positivos, especialmente para el incentivo más alto. Esto fue consistente con datos cualitativos y entrevistas cuantitativas a los empleadores. Sin embargo, no hubo evidencia de ningún impacto en la salud de los empleados o en los resultados de bienestar, ni evidencia de 'reactividad'. Una intervención organizacional (un incentivo monetario) cambió las percepciones de los empleados sobre el comportamiento del empleador, pero no se tradujo en cambios en los informes personales de los empleados sobre sus propios comportamientos de salud o bienestar.

## Abstract:

We conducted an independent evaluation on the effectiveness of an organisational-level monetary incentive to encourage small and medium-sized enterprises (SMEs) to improve employees' health and wellbeing. This was A mixed-methods cluster randomised trial with four arms: high monetary incentive, low monetary incentive, and two no monetary incentive controls (with or without baseline measurements to examine 'reactivity' The consequence of participant awareness of being studied, and potential impact on participant behavior effects). SMEs with 10-250 staff based in West Midlands, England were eligible. We randomly selected up to 15 employees at baseline and 11 months post-intervention. We elicited employee perceptions of employers' actions to improve health and wellbeing; and employees' self-reported health behaviours and wellbeing. We also interviewed employers and obtained qualitative data. One hundred and fifty-two SMEs were recruited. Baseline assessments were conducted in 85 SMEs in three arms, and endline assessments in 100 SMEs across all four arms. The percentage of employees perceiving "positive action" by their employer increased after intervention (5 percentage points, pp [95% Credible Interval -3, 21] and 3pp [-9, 17], in models for high and low incentive groups). Across six secondary questions about specific issues the results were strongly and consistently positive, especially for the high incentive [...]

## Publicado en:

Global Public Health,  
3(7)

## Autores:

Al-Khudairy, L., Akram, Y., Watson, S. I., Kudrna, L., Hofman, J., Nightingale, M., ... & Lilford, R. J.

## URL:

<https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0001381>

# El impacto de la RSC en las cuestiones medioambientales laborales de la COVID-19: evidencia de las PYMES de Bangladesh (ISO 26.000).

CSR's impact on COVID-19 labor environmental issues: evidence from Bangladeshi SMEs (ISO 26,000).

## Resumen en español:

El objetivo de esta investigación es explorar los efectos positivos del brote de COVID en cuestiones ambientales laborales y de responsabilidad social corporativa (RSC), utilizando tanto las teorías de los accionistas como las teorías cognitivas. El estudio enfatiza la importancia de la sostenibilidad y la RSC en el tratamiento de los problemas ambientales del trabajo e investiga la correlación entre la RSC y los problemas del entorno laboral en las "pequeñas y medianas empresas (pymes)" bangladesíes, basadas en la norma ISO 26,000 establecida por la "Organización Internacional para la Estandarización". La investigación analizó datos de 399 ejecutivos de pymes bangladesíes, utilizando modelos de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales para pruebas de hipótesis y análisis de datos. Los resultados revelaron que la implementación de las prácticas de RSC tuvo un impacto positivo en diversos aspectos de las prácticas laborales, como las relaciones laborales, el desarrollo humano y la capacitación, el intercambio social, las condiciones de trabajo y protección social, y la seguridad y salud en el trabajo. El estudio contribuye a un mejor conocimiento del impacto de la pandemia en las cuestiones laborales y medioambientales en las pymes de Bangladesh y demuestra cómo las prácticas de RSC pueden abordar eficazmente estas cuestiones. Esta investigación profundiza en la influencia de las emociones de los individuos en las prácticas de RSC en medio de la pandemia. Hace hincapié en el resurgimiento positivo de la sostenibilidad y las iniciativas ecológicas. Además, nuestro estudio descubre cómo los sentimientos negativos hacia la pandemia impulsan una reevaluación de las prácticas sociales, brindando oportunidades para fortalecer los esfuerzos de RSC. Los resultados de nuestro estudio indican que la pandemia de COVID-19 ha influido en las empresas para que prioricen las iniciativas de responsabilidad social corporativa (RSC) en respuesta a los desafíos económicos, sociales y ecológicos a los que se enfrentan diversas partes interesadas, con especial énfasis en los empleados. Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio es establecer una conexión integral entre los diversos elementos que engloban las prácticas de RSC, la pandemia de COVID-19 y los retos a los que se enfrenta en el entorno laboral. La investigación también discute las implicaciones teóricas y prácticas de los hallazgos, así como las áreas potenciales para futuras investigaciones en este campo. Sin embargo, el estudio reconoce sus limitaciones y destaca la necesidad de seguir investigando en esta esfera.

## Abstract

This research aims to explore the positive effects of the COVID outbreak on labor and corporate social responsibility (CSR) environmental issues, using both shareholders and cognitional theories. The study emphasizes the importance of sustainability and CSR in addressing work environmental issues and investigates the correlation between CSR and labor environment issues in Bangladeshi "small and medium enterprises (SMEs)," based on the ISO 26,000 standard set by the "International Organization for Standardization." The research analyzed data from 399 executives in Bangladeshi SMEs, using partial least squares structural equation modeling for hypothesis testing and data analysis. The results revealed that the implementation of CSR practices had a positive impact on various aspects of work practices, such as employment relationships, human development and training, social exchange, conditions of work and social protection, and health and safety at work [...]

## Publicado en:

Environment, Development and Sustainability, 1-22.

## Autores:

Bashar, S., Wang, D., & Rafiq, M.

## URL:

<https://doi.org/10.1007/s10668-023-03938-y>

# Promoción del bienestar de los empleados y prevención de problemas de salud mental no clínicos en el lugar de trabajo: una encuesta de consulta preparatoria.

Promoting employee wellbeing and preventing non-clinical mental health problems in the workplace: a preparatory consultation survey.

## Resumen en español:

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) se enfrentan a importantes pérdidas financieras debido a problemas de salud mental que afectan a los empleados a todos los niveles, pero rara vez aplican programas para promover el bienestar y prevenir los problemas de salud mental entre los empleados. Para apoyar el desarrollo de una intervención multinacional de salud mental para pymes en el lugar de trabajo (MENTUPP), se realizó un estudio de consulta multinacional. El objetivo del estudio fue examinar las experiencias y necesidades de las pymes en relación con la promoción del bienestar de los empleados y la prevención y gestión de problemas de salud mental no clínicos en los lugares de trabajo. Se diseñó una encuesta compuesta por preguntas abiertas y cerradas para evaluar la opinión de los informantes clave sobre la aceptabilidad, el uso y la implementación de intervenciones para promover el bienestar y prevenir problemas de salud mental en el lugar de trabajo. Se invitó a completar la encuesta a expertos académicos y representantes de organizaciones de pymes, organizaciones sectoriales específicas, grupos laborales o de promoción y organizaciones de salud ocupacional de los nueve países participantes en la MENTUPP (ocho países europeos y Australia). Los datos se recopilaron a través de la plataforma en línea Qualtrics. Respondieron 65 de 146 encuestados, lo que representa una tasa de respuesta del 44,5%. Se utilizó estadística descriptiva para analizar los datos cuantitativos y cualitativos a través del análisis estadístico. Las medidas para crear lugares de trabajo mentalmente saludables fueron las más utilizadas en las pymes, mientras que las intervenciones más específicas en salud mental, como la capacitación del personal sobre cómo promover el bienestar, fueron poco utilizadas. Los gerentes carecen de recursos para implementar intervenciones de salud mental y les preocupa que los empleados dediquen demasiado tiempo a estas intervenciones durante las horas de trabajo. Recibir información sobre los beneficios económicos de las intervenciones de salud mental y escuchar testimonios exitosos de otras pymes puede persuadir a los gerentes de lo contrario. El estudio identifica una variedad de desafíos, necesidades y posibilidades relacionadas con la implementación de intervenciones de salud mental en las pymes. Los empleadores deben estar convencidos de que invertir en salud mental en el lugar de trabajo vale su tiempo y dinero. Esto requiere más estudios sobre la (costo) eficacia de las intervenciones de salud mental. Una vez que los empleadores se comprometan, se deben aumentar sus conocimientos y competencias sobre la forma de llevar a cabo esas intervenciones y se deben abordar las preocupaciones de privacidad de los empleados para participar en ellas.

## Abstract

Small and medium-sized enterprises (SMEs) face major financial losses due to mental health issues affecting employees at all levels but seldom apply programs to promote wellbeing and prevent mental health issues among employees. To support the development of a multi-country workplace-based mental health intervention for SMEs (MENTUPP), a multinational consultation study was conducted. The study aimed to examine the experiences and needs of SMEs concerning the promotion of employee wellbeing, and the prevention and management of non-clinical mental health problems in workplaces. A survey consisting of open and closed questions was designed to assess key informants' opinion about the acceptability, the use, and the implementation of interventions to promote wellbeing and prevent mental health issues in the workplace. Academic experts and representatives of SME organisations, specific sector organisations, labour or advocacy groups, and occupational health organisations across the nine MENTUPP intervention countries (eight European countries and Australia) were invited to complete the survey. [...]

## Publicado en:

Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 18(1).

## Autores:

Coppens, E., Hogg, B., Greiner, B. A., Paterson, C., de Winter, L., Mathieu, S., ... & Arensman, E.

## URL:

<https://doi.org/10.1186/s12995-023-00378-2>

# Evaluación de riesgos, implementación de medidas de salud, seguridad e higiene en el trabajo en pequeñas y medianas empresas manufactureras: un estudio de caso en el centro de Vietnam.

Risk assessment, implementation of occupational health, safety and hygiene in small and medium manufacturing enterprises: A case study in central Vietnam.

## Resumen en español:

Este estudio tiene como objetivo identificar y evaluar la influencia de los factores que afectan la implementación de la salud y seguridad ocupacional de los empleados y empleadores y su impacto en la salud y seguridad ocupacional y legalizar la evaluación de riesgos en pequeñas y medianas empresas manufactureras en Vietnam central a través de la encuesta entre 246 representantes empresariales y el procesamiento de datos a través del software SPSS 20 y AMOS 20. Los resultados muestran que hay 3 factores que afectan la implementación de la salud, seguridad e higiene ocupacional. En orden: 1) Normas e instrucciones de seguridad; 2) Política de salud y seguridad en el trabajo y 3) Capacitación en materia de salud y seguridad en el trabajo. No hay relación entre los efectos en la aplicación de la salud y la seguridad en el trabajo del empleador. Además, un hallazgo muy interesante sobre la relación de los factores que implementan la salud y seguridad ocupacional de los empleadores fue una influencia positiva en la legalización de las actividades de evaluación de riesgos. Sobre la base de estos resultados, los empleados, los propietarios de empresas y las agencias estatales de gestión tendrán motivos para ofrecer soluciones útiles en la evaluación de riesgos con el fin de realizar mejor el trabajo de seguridad y la salud ocupacional.

## Abstract

This study aims to identify and evaluate the influence of the factors affecting the implementation of occupational health and safety of employees and employers and its impact on occupational health and safety and legalize risk assessment in small and medium-sized manufacturing enterprises in central Vietnam through the survey among 246 business representatives and data processing through the software SPSS 20 and AMOS 20. The results show that there are 3 factors affecting the implementation of occupational health, safety and hygiene. In order: (1) Safety regulations and instructions; (2) Occupational health, safety policy and (3) Occupational health and safety training. There is no relationship between the impacts on the implementation of occupational health and safety of the employer. In addition, a very interesting finding about the relationship of factors implementing occupational health and safety of employers was a positive influence on the legalization of risk assessment activities. On the basis of these results, employees, business owners and state management agencies will have grounds to offer useful solutions in risk assessment in order to better perform safety work and occupational health.

## Publicado en:

Decision Science Letters, 12(4).

## Autores:

Vu, G., Le, T., Ngoc, T., Nguyen, T., & Ha-Nguyen, M.

## URL:

<https://doi.org/10.5267/j.dsl.2023.7.002>

# Efectividad de un programa de apoyo para la conciliación del tratamiento y el trabajo en pequeñas y medianas empresas promovido por enfermeras de salud ocupacional mediante un sistema de reuniones web: un ensayo controlado aleatorio por conglomerados.

Effectiveness of a support program for balancing treatment and work in small and medium-sized enterprises promoted by occupational health nurses using a web meeting system: A cluster randomized controlled trial.

## Resumen en español:

En este estudio se llevó a cabo un ensayo de control aleatorizado por conglomerados para verificar la efectividad de un programa de apoyo al equilibrio laboral en el tratamiento (TWBS) promovido por enfermeras de salud ocupacional (OHNs) en pequeñas y medianas empresas (pymes) utilizando un sistema de reunión web. Se analizaron datos de 64 gerentes (32 en los grupos de control e intervención) y 541 trabajadores (246 y 295 en los grupos de control e intervención, respectivamente) de 22 pymes (11 en cada grupo) con menos de 200 trabajadores. El programa TWBS comprendía consultas en línea para gerentes y seminarios para trabajadores por un OHN. Se distribuyeron folletos de la TWBS entre ambos grupos. Se aplicó la "Escala de Reconocimiento y Actitud hacia TWBS" y se midieron las puntuaciones de clima laboral, seguridad psicológica (PS) y compromiso laboral (WE) al inicio y al final del estudio. El aumento en las puntuaciones de cada grupo se analizó mediante un modelo lineal de efectos mixtos. Los aumentos en las puntuaciones de los gerentes en las tres subescalas de reconocimiento y actitud fueron significativamente mayores en la intervención que en el grupo control ( $P = 0,048, 0,003$  y  $0,032$ , respectivamente). Los incrementos en el puntaje de los trabajadores fueron significativamente mayores en dos subescalas -reconocimiento de las iniciativas laborales y comprensión del rol de los profesionales- en la intervención que en el grupo control ( $P = 0,043$  y  $0,001$ , respectivamente). No hubo diferencia entre los dos grupos en la cantidad de incremento en PS y WE, percibida por directivos y trabajadores. El programa TWBS de OHNs incrementó el reconocimiento y la actitud entre los directivos y trabajadores de las pymes, lo que indica la usabilidad de promover TWBS en las pymes.

## Abstract

In this study, we conducted a cluster randomized control trial to verify the effectiveness of a treatment work balance support (TWBS) program promoted by occupational health nurses (OHNs) in small and medium-sized enterprises (SMEs) using a web meeting system. We analyzed data from 64 managers (32 each in the control and intervention groups) and 541 workers (246 and 295 in the control and intervention groups, respectively) from 22 SMEs (11 in each group) with less than 200 workers. The TWBS program comprised online consultations for managers and seminars for workers by an OHN. TWBS leaflets were distributed among both groups. The "Recognition and Attitude Scale toward TWBS" was administered and workplace climate, psychological safety (PS), and work engagement (WE) scores were measured at baseline and endpoint. The increase in scores of each group was analyzed using a linear mixed-effects model. Increases in managers' scores on all three recognition and attitude subscales were significantly greater in the intervention than in the control group ( $P = .048, .003$ , and  $.032$ , respectively) [...]

## Publicado en:

Journal of Occupational Health, 65(1)

## Autores:

Abe, H., & Nishikido, N.

## URL:

<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12407>

# Cómo usar y reutilizar mejor el equipo de protección personal: una mirada más cercana a los procedimientos de colocación y eliminación.

Opportunities, barriers and facilitators of an indicated prevention strategy to prevent future long-term sickness absence in SMEs: A qualitative study.

## Resumen en español:

La eficacia de una estrategia de prevención indicada de bajas prolongadas por enfermedad ha sido demostrada y es implementada en empresas multinacionales. Una estrategia de este tipo también puede resultar beneficiosa para las pequeñas y medianas empresas (pymes). Sin embargo, debido a los diferentes contextos, la adopción e implementación de esta estrategia en las pymes puede ser bastante diferente. Este estudio tiene como objetivo investigar las oportunidades, barreras y facilitadores para la adopción e implementación de esta estrategia preventiva, tal como lo anticipan los empleadores y empleados de las pymes. Se realizó una evaluación cualitativa de las necesidades mediante entrevistas semiestructuradas con altos directivos (n = 15) y un grupo focal con empleados (n = 8). Se utilizó un muestreo intencional y los datos se analizaron mediante análisis de contenido. Los empleadores tenían expectativas positivas sobre los beneficios de la estrategia preventiva, mientras que los empleados tenían más reservas. Los logros previstos y las intenciones de implementar la estrategia preventiva se basaban en concepciones subyacentes sobre las causas de las bajas por enfermedad y las responsabilidades de las partes interesadas. Una barrera clave compartida entre empleadores y empleados se refería a la posible falta de confidencialidad. Para los empleados, el papel del profesional de la salud laboral en la prevención de las bajas por enfermedad se percibía como poco común. Los empleadores destacaron como barrera la falta de capacidad y recursos, mientras que los empleados destacaron como barrera la falta de seguimiento por parte del empleador. Las pymes se muestran considerablemente receptivas a la implementación de una estrategia indicada de prevención de ausencias de larga duración. El conocimiento de las barreras y los facilitadores brinda pistas para una implementación más amplia y óptima en una gama más amplia de entornos organizacionales.

## Abstract

The efficacy of an indicated prevention strategy for long-term absence due to sickness has been demonstrated and is implemented in multinational companies. Such a strategy may also be beneficial for small and medium-sized enterprises (SMEs). However, due to the different contexts, adoption, and implementation of this strategy in SMEs may be quite different. This study aims to investigate the opportunities, barriers, and facilitators for adoption and implementation of this preventive strategy, as anticipated by employers and employees of SMEs. A qualitative needs assessment was conducted using semi-structured interviews with higher managers (n = 15) and a focus group with employees (n = 8). Purposive sampling was used, and data were analyzed using content analysis. Employers had positive expectations concerning the gains of the preventive strategy, whereas employees had more reservations. Anticipated gains and intentions to implement the preventive strategy were rooted in underlying conceptions of the causes of sickness absence and the responsibilities of stakeholders [...]

## Publicado en:

Work

## Autores:

Stynen, D., Houkes, I., van Amelsvoort, L., Jansen, N., & Kant, I.

## URL:

<https://doi.org/10.3233/WOR-210282>

# Evaluación de la calidad del aire interior en industrias alimentarias pequeñas y medianas, y efectos sobre los síntomas percibidos por la calidad del aire interior.

## Assessment of Indoor Air Quality in Small and Medium Food Industries and Effects towards Perceived IAQ Symptoms.

### Resumen en español:

Las actividades de cocina generan contaminantes que pueden causar efectos adversos a la salud de los trabajadores. Este estudio tiene como objetivo evaluar el aire interior en pequeñas y medianas empresas alimentarias (pymes), ya que los estudios en esta área son escasos. Se realizaron una serie de mediciones de campo para investigar la calidad del aire interior en 14 pymes seleccionadas en Pulau Pinang para tres métodos de cocción diferentes (freír, hervir y hornear). Se obtuvieron datos sobre percepción ambiental y síntomas de salud de 76 trabajadores mediante el uso de un cuestionario validado. Se realizaron análisis de árbol de regresión potenciado (BRT) y pruebas paramétricas para evaluar el impacto del IAQ en la prevalencia de los síntomas de la enfermedad. Los resultados mostraron que el CO<sub>2</sub>, la temperatura y la humedad relativa estaban por encima de los límites estándar, mientras que las PM<sub>2,5</sub> y TVOC estaban por debajo de los límites estándar. Utilizando el análisis BRT, el CO<sub>2</sub> fue señalado como el contaminante que más quejas genera entre los trabajadores (41,55%), seguido del CO (21,93%), la humedad relativa (11,81%), la temperatura (10,66%), las PM<sub>2,5</sub> (7,07%), y TVOC (6,99%). Este estudio indicó que los trabajadores de las pymes de las industrias alimentarias se ven afectados por la calidad del aire interior de su lugar de trabajo en el que el CO<sub>2</sub> era el principal parámetro que influye en su salud. Este estudio sugiere que las investigaciones futuras se centren en las actividades de hervir y freír en las pymes con énfasis en el CO<sub>2</sub>, el CO, la temperatura y la humedad relativa.

### Abstract

Cooking activities generate pollutants that can cause adverse health effects to occupants. This study aims to characterize the indoor air environment in small and medium food enterprises (SMEs), as studies in this area are scarce. A series of field measurements were conducted to investigate the IAQ at 14 SMEs selected in Pulau Pinang for three different cooking methods (frying, boiling, and baking). Data on environmental perception and health symptoms were obtained from 76 workers by using a validated questionnaire. Boosted regression tree (BRT) analysis and parametric tests were performed to evaluate the impact of the IAQ on the prevalence of disease symptoms. The results showed that CO<sub>2</sub>, temperature, and relative humidity were higher than the standard limits, while PM<sub>2.5</sub> and TVOC were below the standard limits. Using BRT analysis, CO<sub>2</sub> was indicated as the highest pollutant to cause complaints by workers (41.55%), followed by CO (21.93%), relative humidity (11.81%), temperature (10.66%), PM<sub>2.5</sub> (7.07%), and TVOC (6.99%). This study indicated that workers in SMEs food industries are affected by the indoor air quality at their workplace in which CO<sub>2</sub> was the main parameter influencing their health. This study suggests that future research focuses on boiling and frying SMEs with CO<sub>2</sub>, CO, temperature, and relative humidity to be afforded emphasis.

### Publicado en:

Sustainability, 15(5)

### Autores:

Nazli, S. N., Ul-Saufie, A. Z., Abd Razak, A., & Elbayoumi, M.

### URL:

<https://doi.org/10.3390/su15054065>



# Experiencias en el proceso de retorno al trabajo de trabajadores que han sufrido lesiones ocupacionales en pequeñas y medianas empresas.

Experiences in the return-to-work process of workers having suffered occupational injuries in small and medium size enterprises.

## Resumen en español:

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) representan el 95 % de las empresas y son económicamente esenciales. Cuando se producen lesiones ocupacionales, la literatura científica sugiere que la tasa de éxito del retorno al trabajo (RTW) es proporcional al tamaño de las empresas y la forma en que se gestiona el RTW puede poner en riesgo a los trabajadores de las pymes. Dado que la mayoría de los estudios sobre las prácticas organizativas de la RTW se han realizado con grandes empresas, poco se sabe sobre la forma en que se gestiona la RTW en las pymes. El objetivo de este estudio fue explorar las prácticas organizacionales de las pymes en el proceso de RTW de trabajadores que han sufrido una lesión ocupacional. Se realizaron entrevistas telefónicas semiestructuradas a 15 participantes de 3 categorías diferentes de partes interesadas (es decir, representantes de pymes, trabajadores y profesionales de la salud) con el fin de explorar sus experiencias en materia de RTW en pymes. Los datos se analizaron mediante una estrategia de análisis fenomenológico. Las prácticas organizativas de las pymes evocadas por los participantes se reúnen en tres temas: 1) Reducción de los riesgos de lesiones ocupacionales (es decir, garantizar la prevención de lesiones), 2) Gestión de las lesiones ocupacionales (es decir, ocuparse de la lesión ocupacional inicial, manejar los aspectos administrativos de la discapacidad laboral y participar activamente en el proceso de RTW), y 3) Prevención de las consecuencias de las lesiones ocupacionales (es decir, adaptar las operaciones después de las lesiones). Las prácticas organizativas de la RTW se utilizan de manera diversa en las pymes. Las líneas de acción propuestas, adaptadas a las realidades y necesidades de las pymes, pueden beneficiar a cientos de miles de trabajadores, empresas y profesionales que participan en el proceso de RTW.

## Abstract:

Small and medium-sized enterprises (SMEs) represent 95% of businesses and are economically essential. When occupational injuries occur, scientific literature suggests that the return-to-work (RTW) success rate is proportional to the size of enterprises and the way RTW is managed may put workers in SMEs at risk. As most studies on RTW organizational practices have been conducted with large enterprises, little is known about how RTW is managed in SMEs. The aim of this study was to explore SME's organizational practices in the RTW process of workers having suffered an occupational injury. Semi-structured phone interviews were conducted with 15 participants from 3 different stakeholder categories (i.e., SME representatives, workers, and healthcare professionals) in order to explore their experiences regarding RTW in SMEs. Data were analyzed using a phenomenological analysis strategy [...]

## Publicado en:

Work, 74(1)

## Autores:

Audet, J., Lecours, A., & Nastasia, I.

## URL:

<https://doi.org/10.3233/WOR-210763>