GUÍA PRÁCTICA PARA IMPLANTAR UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

"Organizaciones saludables"

Cristina De Rosa Torner
Servicio de Organizaciones Saludables y Bienestar Laboral ***Invassat***

Silvia Nebot García
Departamento de Prevención de **umivale Activa**

INVASSAT
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

umivale Activa | suma internutual

Índice

1. Introducción
2. Conceptos básicos
   - 2.1. Empresa saludable
     - 2.1.1. Modelos para la certificación de empresa saludable
3. Antecedentes
   - 3.1. Red Española de Empresas Saludables
   - 3.2. Declaración de Luxemburgo
   - 3.3. Reconocimiento de buenas prácticas
   - 3.4. PST: Beneficios para las empresas
   - 3.5. Recomendaciones previas para implantar programas de PST
4. Fases para la implantación de un programa de PST
   - 4.1. Fase I: Compromiso de la dirección y designación de equipo de trabajo.
   - 4.2. Fase II: Diagnóstico y análisis de indicadores.
   - 4.3. Fase III: Plan de trabajo.
     - 4.3.1. Objetivo
     - 4.3.2. Programa a implantar y responsables
     - 4.3.3. Calendario
     - 4.3.4. Indicadores
   - 4.4. Fase IV: Medir y ajustar el plan
5. Ejemplos de buenas prácticas en PST
6. Formularios
7. Referencias Bibliográficas

1. Introducción

La promoción de la salud en las organizaciones es un concepto relativamente joven que se comienza a abordar, como modelo de gestión empresarial, a finales del siglo XX.

Con el paso del tiempo, y observando las diferentes actuaciones llevadas a cabo en las organizaciones, se ha venido confirmando que implantar y desarrollar programas de promoción de la salud en el trabajo es beneficioso para mejorar el ambiente laboral, la productividad, la imagen corporativa, el compromiso y la motivación del personal trabajador de las mismas.

La propia Estrategia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 aborda la gestión del envejecimiento de la población trabajadora como uno de los principales objetivos estratégicos a alcanzar.

Por otro lado, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, considera como prioritario, entre otros, la necesidad de desarrollar políticas públicas que incidan en el bienestar de la población en general, y que fomenten hábitos de vida saludables y preventivos, tanto laborales como extralaborales. Es por ello que dentro de su objetivo tercero propone como línea de actuación la promoción de la salud fomentando la cultura de la salud y potenciando hábitos saludables en el entorno laboral.

Asimismo, la Estrategia Española propone como línea de actuación, dentro de su objetivo segundo, promover la generación de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y mejorar su accesibilidad. Es por ello que el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), como órgano científico-técnico que tiene como una de sus funciones principales la promoción de la seguridad y salud en la población trabajadora, ha querido contribuir, con esta publicación, a la consecución de su objetivo ya que entendemos que, la "mejor manera" de envejecer en el trabajo, es propiciando acciones que promuevan unas condiciones óptimas, seguras y saludables para su desempeño.

Para la consecución de este objetivo, presentamos esta guía, eminentemente práctica, que con una sistemática sencilla y mediante formularios y ejemplos de buenas prácticas, ayude a las empresas, en especial las pequeñas y medianas, a dar coherencia y poner en marcha acciones de promoción de la salud.

Estamos convencidos que la herramienta que presentamos facilitará este objetivo.

Cristina Moreno Fernández
Directora del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo
(**INVASSAT**)

INVASSAT Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

En coherencia con nuestro compromiso de optimizar la salud de nuestras empresas mutualistas y sus trabajadores, **umivale Activa** presenta esta "Guía para la implantación de un programa de promoción de la salud en la empresa".

Este documento, que se enmarca dentro del Plan de Actividades Preventivas de la mutua previsto para el año 2017, se ha realizado con la finalidad de ofrecer a aquellas empresas, con vocación de promover la salud en su sentido más amplio, un modelo que le sirva de referencia para comenzar a implantar acciones en este ámbito.

Para llevar a cabo la puesta en marcha de iniciativas en este campo, **umivale Activa** pone a disposición de sus empresas asociadas su experiencia y toda su red de profesionales, altamente cualificados, que le guiarán en este camino.

Los contenidos de esta guía son fruto de un trabajo multidisciplinar tanto de profesionales del área de gestión empresarial como de prevención de riesgos laborales.

Umivale Activa desea, con esta guía, poner a disposición de las organizaciones un instrumento verdaderamente útil para avanzar en gestión de la salud de sus trabajadores.

Finalmente queremos agradecer, una vez más, el apoyo y colaboración del INVASSAT, siempre dispuesto a intervenir en todos los proyectos relacionados con la salud de las empresas y trabajadores de la Comunidad Valenciana.

Estamos convencidos de que su aval y experiencia en este campo es una garantía de éxito.

Héctor Blasco García
Director Gerente de **umivale Activa**

2. Conceptos básicos

2.1. Empresa saludable

Partiendo de la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y considerando la triple dimensión del individuo:

- Personal
- Social
- Laboral

Y atendiendo a su faceta como trabajador en una empresa, hemos de partir de dos axiomas:

- El trabajo como **lugar idóneo para mejorar** y promocionar la **salud**
- Las empresas **sanas y sostenibles** precisan **trabajadores sanos.**

En este sentido, estamos ante una organización saludable cuando, además de preocuparse por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, gestiona la salud de sus trabajadores desde un enfoque integral e integrado, considerando la salud en todas las políticas de la empresa.

Una empresa saludable es aquella en la que sus integrantes contribuyen a promover la seguridad y salud y el bienestar de sus trabajadores y la propia sostenibilidad de la organización, mediante políticas activas que mantengan y promuevan entornos seguros y servicios que coadyuven a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a fomentar conductas saludables, dentro de un proceso de mejora continua.

Es indudable que la empresa que opte por este tipo de iniciativas promueve una **gestión proactiva e integral de la salud** dirigida al **100% de su plantilla.**

En definitiva, asistimos a un cambio de paradigmas**:** De la Prevención de Riesgos Laborales a la Empresa Saludable.

2.1.1 Modelos para la certificación de empresas saludables

Existen diferentes **sistemas o modelos** para certificar a una empresa como saludable.

Entre las opciones comúnmente más seguidas destacamos:

a. Modelo OMS

En definición de la propia OMS, un lugar de trabajo saludable es aquel en el que se fomenta un proceso de **mejora continua** para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo.

El lugar de trabajo se está usando cada vez más como un entorno para la promoción de la salud y para evaluar y mejorar la salud general de las personas, considerando, en especial, al colectivo, cada vez más abundante, de los trabajadores de más edad o los que padecen enfermedades crónicas o discapacidades.

Bajo esta consideración, la OMS diseña un modelo de certificación que atiende a **4 aspectos claves del trabajo** sobre los que actuar:

- **Ambiente físico de trabajo**: identificar los riesgos de origen físico (vibraciones, ruido, iluminación, traumatismos por máquinas, riesgos ergonómicos o por exposición o contacto con agentes químicos o biológicos, etc.) y proponer medidas preventivas o de eliminación de los mismos.
- **Ambiente psicosocial**: relacionado con factores organizacionales, relacionales, cultura, estilo de liderazgo, clima, etc., para identificarlos y proceder a su eliminación o control.
- **Recursos personales de salud** (servicios médicos, ayudas para la práctica de hábitos de vida saludables, etc.).
- **Participación de la empresa en la comunidad**: se materializa en las diferentes vías de interacción de la empresa con su comunidad.

Y todo ello cubriendo una serie de **etapas** que, necesariamente, hay que seguir:

1. Movilizar
2. Reunir
3. Examinar
4. Priorizar
5. Planear
6. Hacer
7. Evaluar
8. Mejorar

b. Modelo AENOR

Partiendo de los objetivos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y su modelo de Empresa Saludable, AENOR, en colaboración con otras instituciones, ha creado un modelo, basado en **4 pilares**, que establece los requisitos de un sistema de gestión de empresa saludable para organizaciones comprometidas con la promoción de su salud, seguridad y bienestar.

- Vida saludable

- Bienestar emocional
- Seguridad
- Comodidad

Este sistema contiene requisitos auditables que aseguran una mejora continua del Sistema de Gestión de Empresa Saludable. Tras el proceso de implantación, y la correspondiente auditoría, la organización obtiene:

- El Certificado de conformidad de Empresa Saludable conforme al Modelo de Empresa Saludable.
- La licencia de uso de la marca AENOR de Empresa Saludable.

c. Modelo NIOSH

Es una estrategia estadounidense que integra la seguridad ocupacional y protección de la salud con la promoción de la salud a fin de prevenir lesiones y enfermedades a los trabajadores y mejorar su salud y bienestar.

Respalda la realización de investigaciones innovadoras y la adopción de mejores prácticas, para los enfoques integradores que aborden los riesgos para la salud que se derivan del ambiente laboral (físico y organizacional) y del comportamiento individual.

Este modelo aborda el enfoque desde una triple perspectiva y objetivo:

- **Lugar de trabajo**: protección de la seguridad y salud del trabajador
  - Control de peligros y exposiciones
  - Promoción del trabajo seguro y saludable
  - Evaluación y control de riesgos
- **Empleo:** conservación de los RRHH
  - Nuevos patrones de empleo
  - Salud y productividad
  - Atención médica y beneficios
- **Trabajadores**: promoción del bienestar y la salud del trabajador
  - Bienestar óptimo
  - Trabajadores con riesgos de salud más alto
  - Remuneración y discapacidad

d. Modelo ENWHP

La Red Europea para la Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), nació en 1.996 como instrumento para favorecer el intercambio de información y difusión de buenas prácticas así como para favorecer la cooperación tanto a nivel nacional como internacional.

En esta Red, participan Institutos de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Salud Pública, de Promoción de la Salud que buscan mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores y reducir daños para la población trabajadora.

Su **misión y objetivo** fundamental es lograr "trabajadores sanos en empresas saludables" para lo que se establecen **tres líneas de acción clave**:

- **La prevención de riesgos laborales** para proteger a los trabajadores de los daños derivados de las condiciones de trabajo.
- **La cultura de la organización**, estableciendo unos valores comunes y unos estándares de interacción de las personas entre sí tanto en la organización como fuera de ella.
- Unas **acciones voluntarias** en la empresa para crear entornos saludables de carácter organizativo, individual o relacionado con el entorno laboral.

Es una red informal en la que participan institutos nacionales de seguridad y salud en el trabajo así como actores en el campo de la salud pública de todos los Estados miembros de la UE, futuros miembros, países del Área Económica Europea y Suiza.

Se encarga de recopilar y distribuir ejemplos de buenas prácticas y métodos de salud en el lugar de trabajo, entre todos los países y sectores económicos, con vistas a aumentar los conocimientos a nivel europeo sobre metodologías y ejemplos que merecen ser replicados y responder a los nuevos retos que imponen a Europa los cambios sociodemográficos, en el mercado laboral y en las formas de enfermar.

Esta Red Europea define la Promoción de la Salud en el trabajo como la unión de "los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo".

Esta definición tiene una visión social y resalta la importancia tanto del empresario como del trabajador para la PST y de la implicación de todos los interesados, como sindicatos, gobierno, administración local, etc.

Tal definición se apoya en la **carta de Ottawa** (OMS, Ginebra, 1986).

La ENWHP se encarga de:

- Organizar el intercambio de experiencias e información a nivel europeo.
- Identificar y difundir "Buenas practicas".
- Recoger, analizar y difundir información sobre PST

En España es el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (INSHT) el organismo que ostenta la representación de la Red.

El modelo de Empresa Saludable que propugna la ENWPH y, que seguimos en esta Guía, se apoya sobre dos pilares básicos:

- La adhesión a la **Declaración de Luxemburgo**.
- El reconocimiento de **buenas prácticas**.

3. Antecedentes

3.1. Red española de empresas saludables

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como representante en España de la Red Europea, puso en marcha en 2012 el proyecto **"Red de Empresas Saludables"** para reconocer el trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de sus trabajadores, así como promover la cultura de la salud, y el intercambio de experiencias empresariales.

Cualquier empresa u organización, con independencia de su tamaño, titularidad o sector, puede solicitar su adhesión y manifestar su compromiso con la **Declaración de Luxemburgo** y, si lo desea y cumple con los criterios de calidad elaborados por la ENWHP, pedir su **reconocimiento como buena práctica** en promoción de la salud en el trabajo.

La empresa que obtiene su adhesión a la Declaración de Luxemburgo entra a formar parte de la **Red española de Empresas Saludables.**

Los principales **objetivos** de la Red son:

- Fomentar el trabajo en red y el intercambio de ideas y experiencias para mejorar el conocimiento, las habilidades y la confianza en el desarrollo de intervenciones de promoción de la salud en el trabajo.
- Fomentar para que las empresas planifiquen, ejecuten y evalúen iniciativas de promoción de la salud en el trabajo.
- Mejorar la calidad y la efectividad de la planificación y desarrollo de intervenciones de promoción de la salud en el trabajo en España.
- Aumentar el número de trabajadores españoles expuestos a iniciativas de promoción de la salud en el trabajo.

Para el INSHT, que tutela esta Red, la empresa que quiera desarrollar una óptima gestión de la salud en el trabajo **debe**:

- Diseñar programas que mejoren la salud del trabajador y de la organización.
- Implantar una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la organización como de los trabajadores.
- Integrar la gestión de la salud en el plan estratégico de la compañía.

Esta visión está basada en una perspectiva de **salud amplia e integral** compartida por todos los miembros de la Red y resultado de la interacción de varios **factores:**

- Disposiciones relativas a seguridad y salud en el trabajo.
- Calidad del ambiente de trabajo.
- Concepto de producción y principios para la organización del trabajo.
- Liderazgo y prácticas de gestión.

- Política de participación dentro y fuera de la organización.
- Hábitos de vida personales.
- Impacta tanto en la calidad de vida laboral como en la no laboral, por lo que contribuye a la protección de la salud de comunidades y poblaciones.
- El trabajo saludable se organiza a través de procesos tanto dentro como fuera de las empresas que se basan en el ciclo de la calidad total

3.2. Declaración de Luxemburgo

En el año 1996 la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo elaboró la Declaración de Luxemburgo, un documento de consenso entre todos los países miembros de la Red en el que se configuraba el marco de referencia y los principios que debían guiar la actuación de la Red.

La declaración de Luxemburgo señala que "la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo tiene por objetivo aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo."

Esto se puede conseguir combinando actividades dirigidas a:

1. Mejorar la organización y las condiciones de trabajo.
2. Promover la participación activa.
3. Fomentar el desarrollo individual.

Con esta declaración, las entidades adheridas se comprometen a la integración de la promoción de la salud en sus organizaciones tanto a nivel individual como del entorno, promoviendo la participación y colaboración de todos los agentes relevantes tanto en la empresa como en la comunidad (administraciones competentes – expertos – empresarios y trabajadores).

Supone la protección y promoción de la salud de la plantilla de la empresa a través del esfuerzo común de empresarios (creando entornos seguros y saludables) y de los trabajadores (cuidando de su propio bienestar), con la participación y compromiso de todos ellos.

Cualquier empresa/organización puede solicitar su adhesión a la Declaración de Luxemburgo (con independencia de su tamaño o del sector).

Pasos para tramitar la declaración de Luxemburgo

1. Primer paso:

- Acceder al enlace: AQUÍ
- Descargar el fichero Declaración de la empresa, cumpliméntelo.
- Firmar la declaración por el Director/Gerente/propietario de la empresa, el Director de RRHH o el Director de Prevención de la misma.

- Sellar el fichero.
- Convertir fichero a pdf.

2. Segundo paso:

- Acceder al enlace: AQUÍ
- Descargue el fichero Formulario de adhesión, guárdelo en su ordenador, luego ábralo y cumpliméntelo offline.

  Le pedirá que describa con 100 palabras como máximo qué valor da la empresa u organización a la salud de los trabajadores y cuál es su motivación para realizar intervenciones de mejora de la salud.

3. Tercer paso:

- Remitir los documentos por email a deprosel@insst.mites.gob.es
  - Formulario de Adhesión en formato pdf.
  - Declaración de la empresa, sellada y firmada.
  - Logo de la empresa.

  Como empresa adherida, su organización:
  - Recibirá un **Diploma** de su Adhesión a la Declaración de Luxemburgo.
  - Quedará **incluida** en el **listado** de empresas y organizaciones **adheridas** en el Portal de PST del INSHT.

Link de acceso al Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo del INSHT: AQUÍ

3.3. Reconocimientos de buenas prácticas

Cualquier empresa u organización, con independencia de su tamaño, titularidad o sector, una vez que está adherida a la Declaración de Luxemburgo, si lo desea y cumple con los criterios de calidad elaborados por la ENWHP, puede pedir su **reconocimiento como buena práctica en promoción de la salud en el trabajo.**

El proceso de reconocimiento de un proyecto específico de promoción de la salud parte de una decisión voluntaria de la empresa.

La adhesión a la Declaración de Luxemburgo es un requisito indispensable para solicitar el reconocimiento de buenas prácticas en PST.

Pasos para tramitar el reconocimiento de buenas prácticas:

1. Primer paso:

- Acceder al enlace: AQUÍ
- Cumplimentar el cuestionario de calidad a través de la aplicación automática de la sección de autoevaluación del Portal de PST.
- Si el resultado global del cuestionario o cualquiera de los resultados por apartados es inferior o igual a 75%, no podrá seguir el proceso de reconocimiento de buena práctica.

  En la pantalla siguiente a la de los resultados obtenidos, se le preguntará si quiere recibir recomendaciones de mejora. Para recibirlas, deberá proporcionar una serie de datos como el sector, la plantilla, el país, la comunidad autónoma y el correo electrónico. Al cabo de unos minutos, recibirá las recomendaciones y puntos de mejora.
- Si la puntuación alcanzada es superior al 75%, tanto global como por apartados, se le preguntará también si quiere recibir recomendaciones de mejora y se le invitará a solicitar el reconocimiento de buena práctica.

2. Segundo paso

- Si solicita el reconocimiento, se le enviarán dos formularios por correo electrónico que deberá cumplimentar y enviar al correo promosalud@insht.meyss.es adjuntando todos aquellos documentos (preferiblemente en formato electrónico) que apoyen la descripción realizada.
- La documentación será analizada y valorada por un Comité de Verificación que determinará si el programa o proyecto presentado se puede considerar una buena práctica. En caso afirmativo, se emitirá y enviará un certificado de buena práctica con el nombre de la empresa y el título del proyecto. Este certificado tendrá una validez de tres años. Todo el proceso, desde su inicio, es totalmente gratuito para la empresa.

El reconocimiento tendrá una **validez de tres años** a contar desde su concesión y obliga a la empresa, para mantener dicho reconocimiento, a renovar la información.

Los **criterios de valoración** son los siguientes:

- **Concepto:** La actuación se basa en un concepto de salud psicosocial (se pretende saber si se actúa de forma equilibrada sobre la persona, el entorno y la organización).
- **Liderazgo:** Reconocer que las intervenciones tienen el apoyo de la Dirección, si se les asignan los recursos adecuados (humanos y materiales) y si existe una política o declaración de promoción de la salud en la empresa.
- **Participación:** Se considera cuando todos los actores implicados están integrados en las diferentes fases del proceso, desde el diseño a la evaluación, fomentando una toma de decisiones compartida.
- **Comunicación:** Existe una comunicación continuada entre y hacia todos los actores implicados. Se informa puntualmente a la Dirección y a los trabajadores de los avances y resultados de las intervenciones.
- **Justificación:** Una buena práctica necesita tener un buen reconocimiento del contexto y debe basarse en priorizar las actuaciones en función de una evaluación de necesidades.
- **Multicompetente:** La intervención favorece una aproximación global, multinivel y positiva de la salud y tiene en cuenta las áreas para la acción recomendadas por la OMS. El proyecto se integra en otros programas internos (PRL, RSC, RRHH).

3.4. PST: Beneficios para las empresas

Las políticas de PST reportan beneficios tanto a los trabajadores, como al empresario y, en definitiva, a toda la sociedad, que se traducen, entre otros en:

- Reducción de la accidentabilidad y las enfermedades, especialmente las crónicas.
- Aumento de la productividad empresarial y, correlativamente, disminución del absentismo y del presentismo. Por cada euro invertido en programas de PST se genera un ROI de entre 2,5 a 4,8 euros en absentismo y 2,3 a 5,9 euros en costes de enfermedad *(Datos informe Trabajadores sanos en Empresas Saludables de la ENWHP)*.
- Mejora del clima laboral, la motivación y la participación.
- Promueve la identificación con los valores de la empresa y, con ello, la retención de talento y la disminución de la rotación.
- Mejora la reputación para los trabajadores, para las empresas y para la comunidad donde éstas se ubican.
- Disminuye los costes sociales sanitarios (hasta un 26%), de seguridad social y de seguros, y contribuye a la mejora de la calidad de vida de los

ciudadanos. *(Datos informe Trabajadores sanos en Empresas Saludables de la ENWHP)*.

- Mejora el medio ambiente, la contaminación, la accesibilidad a transportes y polígonos, etc.

3.5. Recomendaciones previas para implantar acciones de PST

Según indica la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo antes de implantar un programa de PST es conveniente tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- No tiene sentido aplicar un programa de PST sin ofrecer al mismo tiempo un lugar de trabajo seguro y saludable. La PST se basa en una cultura saludable que, en primer lugar, requiere una adecuada gestión de los riesgos.
- La PST va más allá de los requisitos legales, se basa en acciones voluntarias por ambas partes.
- La PST sólo puede tener éxito si se integra como un componente permanente en todos los procesos empresariales.
- La PST exige el compromiso activo de ambas partes: la empresa, con la oferta de unas condiciones organizativas y medioambientales saludables, y los empleados, que deberán implicarse activamente en los programas.
- El estilo de vida es cosa del trabajador. Es posible alentarle, pero jamás obligarle a modificar su comportamiento, salvo que resulte nocivo para otras personas.
- La participación en actividades de PST es voluntaria, si bien debe tener en cuenta que adoptar un modo de vida saludable redunda sobre todo en el propio beneficio.

4. Fases para la implantación de un programa de PST

Antes de solicitar la adhesión a la Declaración de Luxemburgo y, en su caso, el reconocimiento de buenas prácticas en PST, las empresas deben llevar a cabo una serie de acciones internas que avalen su compromiso con esta política.

Como cualquier proyecto de envergadura que se desee abordar, todo programa de promoción de la salud debe ir salvando una serie de **etapas/fases** que permitan asegurar el éxito del mismo.

Como hemos señalado en el capítulo anterior, este Modelo se llevará a cabo mediante un sistema de gestión basado en la **mejora continua** aplicando el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que se debe concretar en un **programa** de intervención **personalizado** para cada empresa.

En función del modelo de implantación de un programa de promoción de la salud/empresa saludable por el que se opte (OMS, INSHT, AENOR, etc.), las fases o etapas se "apellidarán" de diferente manera pero, en definitiva, todas se materializan en las siguientes fases:

Fase I:
Diagnóstico
Análisis de indicadores

Fase II:
Compromiso de la Dirección

Fase III:
Plan de trabajo

Fase IV:
Medir y ajustar el Plan

En esta guía vamos a seguir las directrices marcadas por la ENWHP/INSHT por dos razones:

1. Porque las grandes empresas ya llevan mucho camino recorrido en este ámbito y disponen de medios e infraestructura suficiente para llevarlos a cabo.
2. Y sobre todo porque consideramos que su implementación es la más sencilla de conseguir, especialmente en el ámbito de las PYMES españolas, que componen la mayor parte del tejido productivo español.

En cualquier caso, se trata de encontrar la intersección entre lo que es necesario y posible hacer (**contexto**), con lo que se quiere hacer (**expectativas**) y lo que se es capaz de hacer (**recursos**).

En definitiva, como cualquier iniciativa que se quiere llevar a la práctica, es necesario:

1. **Pensar** (identificar de dónde partimos y qué queremos mejorar): objetivos, recursos disponibles, acciones a llevar a cabo, consultando resultados de diversos indicadores y la opinión de los destinatarios de dichas iniciativas.
2. **Analizar** (determinar batería de acciones a llevar a cabo en función de los indicadores objetivos y subjetivos con los que se cuenta en la empresa y priorizándolas).
3. **Decidir** (seleccionar de entre las iniciativas propuestas las que se van a llevar a cabo).

Siguiendo el orden del modelo del INSHT, las cuatro etapas para la implantación de un programa de PST en la empresa son:

- Elaboración del plan
- Aplicación
- Evaluación
- Mejora

En esta guía vamos a renombrar a estas fases de la siguiente manera:

Fases INSHT	Equivalencia Fases Guía
1. Elaboración del plan	**1.** Compromiso de la Dirección
	2. Diagnóstico y Análisis de Indicadores
2. Aplicación	**3.** Plan de trabajo
3. Evaluación	**4.** Medir y ajustar el Plan
4. Mejora	

4.1. **Fase I:** Compromiso de la dirección y designación de equipo de trabajo

El primer paso para poner en marcha un programa de PST, una vez efectuado el diagnóstico inicial, comienza por el **compromiso firme y nítido de la Dirección** de la

empresa.

En este sentido, los valores y cultura de la empresa deberán estar alineados con los que representan los programas de PST.

Como en cualquier iniciativa que surja del área de dirección de una organización y que implique/afecte a la plantilla (medioambiente, calidad, prevención de riesgos, etc.) las acciones en materia de PST deben:

1. **Materializarse en un compromiso** evidente de la dirección.
2. **Comunicarse** a toda la empresa.
3. **Formalizarse** en un equipo de trabajo.

Este compromiso de la Dirección se puede ratificar a **dos niveles**:

- **Interno:** Declaración del empresario en la que señala brevemente los objetivos que se persiguen (es recomendable no ceñirse sólo a objetivos relacionados con la PST y ampliarlo al ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa). Debe ser coherente con la política general de la empresa.
- **Externo:** Adhiriéndose a la **"Declaración de Luxemburgo"**, iniciativa promovida desde la Unión Europea que supone la inclusión de la organización en la Red Europea de Empresas Saludables. (*Ver proceso de adhesión a la Declaración de Luxemburgo en apartado 3.2 de esta Guía*).

Es conveniente ir salvando etapas, comenzando por el compromiso interno y, a medida que se logren "objetivos en PST" adherirse a la Declaración de Luxemburgo.

A continuación este compromiso de la empresa por abordar políticas de promoción de la salud debe **darse a conocer a toda la organización**.

La Comunicación es determinante para que el modelo consiga su objetivo.

Esta comunicación se llevará a cabo a través de los canales que normalmente se utilicen en la empresa: intranet, correo electrónico, tablón de anuncios, reuniones presenciales, etc.

Es conveniente que la dirección consiga, con esta comunicación, la mayor implicación por parte de la plantilla, dando por sentado que su colaboración es estratégica y fundamental para conseguir el objetivo.

Por último, en esta primera fase, el empresario debe designar a un **equipo multidisciplinar** que le ayude tanto en el análisis de la información de partida como en la puesta en práctica y consecución de las iniciativas que se vayan a ir desarrollando. Este equipo será responsable de la toma de decisiones y debe estar investido de autoridad y capacidad de decisión y autonomía.

La composición de este equipo de trabajo se debe adaptar a la estructura, especificidades y características de cada empresa. Es interesante que, en la

medida de lo posible, la adhesión de los miembros del equipo sea **voluntaria**, aunque hay determinados perfiles que necesariamente deben formar parte del mismo, por la propia naturaleza de las funciones que desarrollan en la empresa (ej. responsable de RRHH, responsable de prevención, etc.).

Junto a la organización interna la empresa debe apoyarse en otras **entidades expertas** en estos ámbitos y con las que normalmente mantiene relación, análisis e intercambio de información. (ej. mutua, servicio de prevención ajeno, asesor, etc.).

Por último, también deberá al menos considerarse la posibilidad de reservar una **partida económica** para desarrollar estos programas e iniciativas; esto no significa, que necesariamente estas accione conlleven gasto pero es conveniente tenerlo en cuenta para evitar limitaciones futuras.

FORMULARIO I: Modelo tipo de declaración del empresario de compromiso con la PST.

FORMULARIO II: Propuesta de comunicación a la plantilla del compromiso de la dirección con la PST.

FORMULARIO III: Acta de designación de equipo de trabajo

4.2. **Fase II:** Diagnóstico y análisis de indicadores

Una vez que el empresario asume su compromiso, lo comunica a la organización y designa un equipo de trabajo, el segundo paso consiste en **analizar la situación de partida** de la empresa, para poder identificar áreas de mejora y priorizar acciones.

Para realizar este diagnóstico inicial la empresa puede utilizar múltiples **canales de información:**

- Memorias de Vigilancia de la Salud
- Informes de siniestralidad/Absentismo
- Evaluaciones de riesgos
- Encuestas de clima social y riesgos psicosociales
- Memoria de RSC
- Cuestionarios ad hoc
- Entrevistas, Buzones de sugerencias, etc.

Es importante que en el análisis de los datos la empresa se apoye en las entidades con las que habitualmente examina estos indicadores y que también le suelen facilitar esta información tales como mutua, servicio de prevención, consultora, etc.

Con la foto de la empresa y, en función del estudio de la información realizado se procederá a identificar un **Plan de Trabajo** que aborde diferentes iniciativas, tales como:

- Colesterol elevado o hipertensión podrían reducirse con un programa de, por ejemplo, promoción de alimentación saludable.
- Un problema generalizado de obesidad/sedentarismo justificaría la realización de un proyecto de ejercicio físico.
- Indicadores elevados de estrés podrían mejorarse con programas de ayuda al descanso, etc.

OBJETIVO
Conocer dónde está el problema o el área de mejora

En muchas ocasiones, las organizaciones abordan este tipo de acciones para mantener en estado óptimo las condiciones de salud de los trabajadores, sin que sea necesario que se haya manifestado alguna incidencia en este sentido. Así, por ejemplo, cada vez es más frecuente que las empresas promuevan acciones de promoción de la salud con el objetivo de preservar la misma, mejorar el sentido de pertenencia, la responsabilidad social, etc. Acciones que a su vez están perfectamente alineadas con los nuevos retos que la sociedad vive presididos por el del **notable envejecimiento de la población activa.**

Este hecho ha determinado a los agentes y estamentos afectados a tomar consciencia de la necesidad de abordar iniciativas que mejoren la calidad de la vida laboral, especialmente, en su última etapa, ya que repercutirá directamente sobre la sostenibilidad del modelo actual de mercado económico.

***FORMULARIO IV*:** Cuestionario de percepción de salud en el trabajo.

4.3. **Fase III:** Plan de trabajo

Tras analizar la situación de partida de la compañía, la gerencia junto con el equipo de trabajo designado, diseñará un **Plan de trabajo** que deberá reflejar al menos los siguientes ítems:

- Objetivo/s
- Programa/s a implantar y responsables
- Calendario
- Indicadores de seguimiento

Todas y cada una de las acciones a implantar deben ser **comunicadas a la plantilla** a través de los medios usuales que se tengan establecidos; en la difusión de estas acciones es muy importante que se emplee un lenguaje asequible, cercano, empático y entusiasta que logre la complicidad del destinatario.

Deben promoverse canales de comunicación formales e informales, ascendentes y descendentes que pulsen el sentir en cada momento de la plantilla sobre estas iniciativas.

En la actualidad las compañías disponen de medios de comunicación y difusión muy variados: redes sociales, intranet del empleado, cartelería, newsletter, jornadas, mails, buzones, blogs, etc.

Si además se necesita su colaboración, hay que explicar claramente, sin que pueda dar lugar a dudas, lo que necesitamos de él y el tiempo que le llevará, intentando que sea el menor posible. Con esto nos garantizamos la mayor cooperación posible.

Y siempre tenemos que identificar en la comunicación a alguna persona de contacto (teléfono y email) para caso de dudas.

4.3.1. Objetivo

Tras el análisis, el grupo de trabajo debe determinar el objetivo u objetivos sobre los que va a trazar acciones.

Sea cual sea el objetivo perseguido, debe perseguir una finalidad que redunde en la mejora de la calidad de vida de la plantilla, en cualquiera de sus vertientes: física, mental u organizacional (social).

El objetivo/s puede afectar a la totalidad de la plantilla o a un colectivo concreto de la misma. Por ejemplo un programa de envejecimiento saludable puede ofrecerse a todos los trabajadores o centrase en el conjunto de la plantilla con una edad próxima a la jubilación.

En la medida de lo posible es conveniente que el objetivo sea cuantificable ya que facilitará su seguimiento y el grado de consecución del mismo. Además debe ser realista y planificarse su ejecución para un período concreto.

4.3.2. Programa a implantar y responsables

En función del objetivo a conseguir se identificarán las acciones a desarrollar y los agentes/entidades (internas/externas) necesarios para su implementación.

Además de los "colaboradores necesarios" para llevar a cabo las iniciativas/programas, deberán designarse otras personas dentro de la organización para:

- Contactar, coordinar y supervisar a los sujetos encargados de implantar las nuevas estrategias.
- Velar por la correcta difusión y el adecuado seguimiento de estas iniciativas entre la plantilla.

Estos "encargados internos" pueden ser alguno/s de los propios integrantes del equipo de trabajo designado por gerencia o, en función de la iniciativa a implantar, puede encomendarse esta misión a otras personas que por su experiencia, conocimiento exhaustivo del proceso, capacidad motivacional, liderazgo, etc., resulten las idóneas para asegurar el éxito de ese proyecto en concreto.

En esta fase es imprescindible concretar junto a los RRHH y económicos necesarios, los destinatarios de las mismas y, en su caso, la inversión necesaria.

4.3.3. Calendario

Todas las iniciativas de PST deben ser planificadas y calendarizadas.

Hay empresas que utilizan la fórmula 12 meses 12 causas para hacer acciones de PST a lo largo del año.

En otras compañías se prefiere abordar iniciativas de mayor calado que requieren de más tiempo de desarrollo y valoración.

Será pues, cada organización, la que, en función del objetivo/s perseguidos y los programas e iniciativas a abordar, la que dimensione la mayor o menor complejidad de las mismas y, en consecuencia, así se planifique.

4.3.4. Indicadores

Además para saber cómo vamos en el grado de consecución del objetivo es esencial utilizar unos indicadores.

Esto indicadores, además de comparar la nueva situación con la de partida, permitirán identificar áreas de mejora y desviaciones del objetivo perseguido.

Es conveniente marcarse "hitos" a lo largo del desarrollo de cada iniciativa que puedan ir midiendo el grado de cumplimiento o su desviación, de manera que se vayan adoptando medidas correctoras que ayuden a su cumplimiento final.

***FORMULARIO V*:** Modelo de comunicación de acciones/iniciativas a la plantilla.

4.4. **Fase IV:** Medir y ajustar el plan

Como ya hemos señalado, en la fase inicial de concepción de la idea, de la acción o acciones aponer en marcha, la empresa y, en concreto el equipo encargado de implantar programas de PST, debe apoyarse en unos indicadores que le ayuden a identificar el área, departamento, colectivo, etc., donde actuar.

Estos objetivos se pueden obtener del análisis de diversos indicadores de diagnóstico:

- Memoria VdS.
- Informes de Absentismo y/o Siniestralidad.
- Encuestas de clima.
- Buzones de sugerencias.
- Entrevistas directas, etc.

Y sirven para diseñar el Plan de Trabajo, el Programa de PST de la empresa. *(Ver Fase II)*

En esta Fase IV se evalúa, el grado de avance en la consecución de los objetivos planteados, los resultados conseguidos, los obstáculos encontrados y se proponen acciones a replantear o reformular, dentro del objetivo de **mejora continua y sostenibilidad** que inspira el modelo de PST.

No es una misión fácil y tampoco existe un modelo común a aplicar; dependerá de la casuística y las particularidades de cada organización.

Para conseguir esta información debemos utilizar dos grandes tipos de indicadores:

- **Eficiencia (económicos**): Son indicadores que permiten una mayor objetividad en la obtención de conclusiones, al apoyarse en índices numéricos. Ejemplos de estos indicadores son:
  - Nº de horas de formación.
  - Nº de promociones internas.
  - Nº de reducciones de jornada.
  - Índice de rotación.
  - Indicadores de salud: tensión arterial, colesterol, peso…
  - Índice de participación de la plantilla en los programas de PST.
  - Procesos (con y sin baja) relacionados con el estrés.
  - Inversión de la empresa en programas/acciones relacionadas con la salud física.
  - Inversión de la empresa en programas/acciones relacionadas con la salud mental.
  - Inversión de la empresa en programas/acciones relacionadas con la salud social/organizacional (voluntariado, conciliación, igualdad, trabajo en equipo, etc.)

- **Eficacia (calidad):** Ofrecen una información valiosísima sobre la percepción de la plantilla y/u otros grupos de interés sobre la PST de la compañía. Algunos ejemplos de indicadores de eficacia son:
  - Resultados de las encuestas de clima.
  - Resultados de las encuestas de riesgos psicosociales.
  - Reclamaciones de clientes.
  - Impacto de las acciones de PST en la comunidad (grupos de interés)

En cualquier caso los indicadores a utilizar deben reflejar fielmente el objetivo perseguido

Por último, estos indicadores, que deben ir testando en las distintas fases el óptimo desarrollo del programa de PST propuesto, aportarán una información fundamental para detectar, con tiempo de reacción suficiente, las **desviaciones** que se vayan

produciendo, respecto del objetivo inicialmente perseguido y ajustar, en consecuencia, el programa.

Estas desviaciones ayudan a tomar decisiones de calado: puede que se tenga que modificar el objetivo primero o bien habrá que tomar medidas para asegurar que el mismo se logre.

EJEMPLO

La empresa establece como objetivo inicial, tras el preceptivo estudio de indicadores de diagnóstico, la reducción de peso en 5 kilos, en el período de 1 año, de toda la plantilla que manifieste sobrepeso.

Para ello, se establece:

1. ***Un programa compuesto de dos acciones**:*
   - *Implantación de menús saludables en la empresa.*
   - *Servicio de asesoramiento personalizado a cargo de un nutricionista.*
2. ***Un equipo de trabajo** en el que, junto al personal interno designado, interviene un agente externo: el Servicio de Prevención Ajeno.*
3. ***Unos indicadores de resultados**:*
   - *Reducción de peso de la plantilla.*
   - *Índice de satisfacción.*
   - *Valoración de la calidad de los menús.*

A medida que se desarrolla el programa, los indicadores alertan que no se va a llegar al objetivo perseguido.

Llegados a este punto, el equipo de trabajo puede optar por diversas alternativas:

- *Cambiar el objetivo, por ejemplo reduciéndolo a 3 kilos o centrando el foco sólo en los sujetos con un mayor riesgo de obesidad.*
- *Reforzar el cumplimiento del objetivo primero con una campaña de comunicación, por ejemplo.*

Finalmente, los resultados del programa de PST deben ser también comunicados a la organización y a sus grupos de interés.

Esta comunicación debe generar confianza e implicación y compromiso de toda la plantilla.

Externamente el objetivo persigue la mejora de la reputación y de la imagen de marca de la compañía.

5. Ejemplos de buenas prácticas en PST

Ejemplo nº1: Disminución del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral

- Campañas visuales, entrega de folletos informando a los trabajadores.
- Fomentar valores positivos hacia la vida. Talleres de concienciación y desarrollo personal.
- Motivar, favorecer la autoestima. Programas de reconocimiento y valoración de los resultados.
- Asegurar que en los comedores de las empresas no se vende alcohol y hay máquinas expendedoras de tabaco.
- Dentro de los comedores de las empresas favorecer la elaboración de menús sanos.
- Practicar deporte. Es necesaria la realización de una actividad física moderada que ayude a quemar calorías y favorezca el sistema circulatorio.
- Control del estrés. Es una de las causas que puede favorecer el consumo de sustancias nocivas para la salud.
- Modificar hábitos alimenticios.

Ejemplo Nº2: Beneficios del ejercicio físico en el entorno laboral

- Establecer en los centros de trabajo, un área específica y adecuada para la práctica del deporte.
- Favorecer dentro del horario de trabajo, la práctica de determinados ejercicios físicos durante cortos periodos de tiempo.
- Flexibilizar el horario para adaptar la jornada laboral con la práctica deportiva.
- La práctica habitual de ejercicio físico moderado, contribuye al mantenimiento de un buen estado de salud general.
- El practicar deporte regularmente ayuda a prevenir el sobrepeso y evita el sedentarismo.
- Es una herramienta básica contra los trastornos del sueño ayudando a descansar y a favorecer la relajación.
- Control del estrés.
- Control de peso y a la regulación del organismo.

Ejemplo Nº3: Detección precoz de patologías

- Organizar campañas periódicas para recordar aquellas patologías más comunes que pueden sufrir los trabajadores de la empresa en relación a su sexo, actividad, edad...

- Organizar talleres en relación a la autoexploración de mamas, talleres de espalda...etc.
- Favorecer la colaboración en campañas para la recaudación de fondos a través de actividades deportivas (ej. marchas, campeonatos deportivos...etc.).
- Estar pendientes a cualquier síntoma que nos pueda poner en alerta en relación a cambios físicos, cambios repentinos.
- Cumplir con los controles rutinarios establecidos, bien por las campañas públicas de salud o bien por otras campañas, incluidos los reconocimientos médicos laborales que pueden ser fuente de detección temprana.
- Concienciación de la importancia de la detección precoz a través de la difusión de las campañas.

Ejemplo nº4: Trastornos del sueño

- Impartir sesiones de relajación entre los trabajadores.
- Favorecer que los trabajadores tengan espacios donde puedan relajarse.
- Prestar atención a los hábitos nutricionales como por ejemplo evitar comidas pesadas e indigestas durante el trabajo.
- Intentar evitar el tabaco, alcohol y beber abundante agua.
- Someterse a exámenes de salud para conocer la causa y poder actuar para normalizarlo.

Ejemplo Nº5: Protección frente al sol en el entorno laboral

- Instalar fuentes de agua y facilitar a los trabajadores protección solar.
- Realizar talleres de: Efectos de la exposición al sol y buenas prácticas para prevenirlos, explicar que son los rayos UVA, identificación del nivel de protección en nuestra piel y utilización correcta de los mismos.
- Enseñar el uso y la eficacia de los medicamentos sensibilizantes.
- Campañas y control, revisiones de lunares y manchas de piel.
- Evitar el sol de mediodía (entre las 12 y las 16 horas).
- Elegir el factor de protección adecuado, utilizarlos correctamente.
- Hidratación adecuada y continuada.
- Llevar la ropa de trabajo adecuada y en algunos casos, utilizar gafas de sol.

Ejemplo Nº6: Inteligencia emocional

- Hacer talleres que desarrollen hábitos para que los trabajadores puedan: Reconocer los sentimientos propios y de los de los demás, expresar correctamente las emociones y pensamientos, ser fuerte y no ofenderse

con facilidad, trabajar la autoconfianza, cuidarse y saber lo importante que es la salud, ver el lado positivo de las situaciones.

- Rodearse de personas alegres y positivas, saber pasar página y no anclarse en el pasado, conocer sus debilidades y fortalezas y mejorar continuamente, ser proactivos y no reactivos, saber autogenerarse momentos de felicidad….

Ejemplo Nº7: Estrés

- Fomentar el trabajo en equipo, realizar talleres de control de estrés, talleres de yoga...etc.
- Realizar campañas informativas para identificar los síntomas.
- Favorecer que la organización estableciendo las tareas que se han de realizar y organizarlas por importancia de manera que puedan ser abordadas por prioridades.
- Dormir lo suficiente (entre 6 y 8 horas).
- Suprimir los malos hábitos.
- Contactar con un profesional de salud.
- Asumir que hay cosas que no se pueden cambiar. Se debe aprender a adaptarse a las circunstancias, admitir los cambios de rumbos y aprender a ver el lado positivo de las cosas.

Ejemplo Nº8: Niveles de colesterol en sangre

- Campañas de difusión para conocer las causas y controlarlas.
- Enseñar a alimentarse sanamente, reducir los hábitos no saludables.
- Realizar ejercicios y pausas durante el trabajo.
- Mejorar los hábitos alimenticios y mantener un peso corporal adecuado.
- Evitar fumar.
- Practicar deporte.
- Beber abundantemente.

Ejemplo Nº9: Envejecimiento activo

- El envejecimiento reduce progresivamente las capacidades funcionales y fisiológicas de las personas. Es especialmente importante la vigilancia individual de la salud de los trabajadores de edad avanzada. La edad afecta principalmente al aparato cardiorrespiratorio, al locomotor, a las funciones sensoriales y al sistema nervioso.
- Será necesario, por tanto, rediseñar los puestos de trabajo desde el punto de vista de la carga física y, cada vez más, de la carga mental.
- Se debe planificar la actividad preventiva y realizar evaluaciones de riesgos específicas y eficientes en las que se tenga en cuenta la edad de los

trabajadores.

- Adaptar los puestos de trabajo cuando las condiciones del trabajador lo requieran.
- Acudir a las revisiones médicas, campañas de prevención que se realicen en la empresa.
- Comunicar los problemas detectados en los trabajadores para que se tomen medidas.
- Mantenerse activo tanto físicamente como mental.

Ejemplo Nº10: Teletrabajo

- Acceso al servidor de la empresa en su domicilio y establecer un sistema de turnos para, un día a la semana o cuando se estipule, no acudir al lugar de trabajo.
- Facilitar a personas que por sus circunstancias lo necesiten (por ejemplo la incorporación tras una baja maternal o de larga duración…) que puedan acogerse a éste sistema de trabajo.
- Aumentar el compromiso con la empresa u organización.
- Favorecer la conciliación familiar.
- Proporcionar los medios para que la comunicación del trabajador y la empresa sea fluida.
- Realizar las tareas encomendadas con compromiso, responsabilidad y motivación.
- Corresponder fluidamente con las demandas laborales.
- Valorar el sistema de trabajo como una opción positiva.

Ejemplo Nº11: Liderazgo pro-conciliación

- Implantar una cultura del compromiso e igualdad de oportunidades.
- Posibilitar la consecución de los objetivos de la compañía a través de la cultura del compromiso.
- Implantar un modelo de Gestión integral de personas que sea un modelo sostenible.
- Conocer las circunstancias personales además de las profesionales y tenerlas en cuenta a la hora de planificar y organizar el trabajo.
- Promover con palabras y hechos y con el propio ejemplo una cultura de resultados rechazando la mera presencia en el puesto de trabajo.
- Facilitar la gestión del tiempo y la organización del trabajo de su equipo adecuando las tareas a las capacidades de las personas que forman parte de él.
- Asistir a programas de coaching y talleres o escuela para saber dirigir a

grupos de personas.

- Proceso de Dirección por Objetivos (DPO) que garantiza el correcto despliegue de los objetivos globales y de los planes estratégicos, alineando los objetivos que se asignan a cada persona con los objetivos globales.
- Participar en el engagement, colaborar en la implantación de la cultura positiva en la organización.

Otros ejemplos de buenas prácticas

- **Bienestar físico.** Envejecimiento saludable:
  - Programas cardiovasculares.
  - Menús cardiosaludables.
  - Asesoramiento personalizado con nutricionista.
  - Programas para el control de adicciones.
  - Jornadas outdoor de actividad física promovidas por empresa…
- **Bienestar psíquico.** Equilibrio emocional:
  - Premiar las mejores iniciativas: sistema reconocimiento/premio.
  - Formación de habilidades emocionales.
  - Programas para el control de adicciones.
- **Bienestar social.** Promover la conciliación:
  - Voluntariado y Responsabilidad Social Corporativa.
  - Facilitar jornada continua.
  - Flexibilidad horario.
  - Teletrabajo.
  - Guardería en el trabajo o descuentos en guarderías.

6. FORMULARIOS

FORMULARIO I: Modelo tipo de declaración del empresario de compromiso con la PST.

MODELO DE POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Con el objetivo permanente y prioritario de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a obtener el nivel adecuado de protección de los trabajadores, así como evitar los daños materiales y reducir el absentismo laboral, buscando el compromiso y bienestar de su personal en el ámbito de la seguridad y su salud laboral, la promoción de entornos saludables, la mejora continua y la sostenibilidad de .....*(nombre de la empresa)* se define y asume la presente **Declaración en materia de Promoción de la Salud en el Trabajo** (PST).

Esta política de PST se basa en los **siguientes principios**:

- **El respeto a los derechos del trabajador:** Los procedimientos a implementar a la luz de esta política deberán estar sujetos al resguardo de las garantías legales que amparan a todo trabajador, en particular respecto de aquellas que determinan la protección de su vida privada.
- **La seguridad:** Se asumirá como un valor permanente y transversal a todas las funciones de la empresa con el fin de prevenir y reducir los riesgos para los trabajadores y, en consecuencia, a promover acciones que preserven la salud de la plantilla. En .....*(nombre de la empresa)* queremos caminar desde un modelo basado en la prevención de riesgos laborales a otro que ponga el acento en la promoción de la salud.
- **La universalidad:** Esta política será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, sin ninguna distinción.
- **La confidencialidad de la información:** en consonancia con el Art. 22, Vigilancia de la Salud de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de PRL se considera como un requisito indispensable, el cumplir con este estándar, al cual se deben ajustar todos los actores involucrados tanto internos como ajenos a la compañía, tales como servicio de prevención, mutua, asesores, etc.
- **La comunicación:** se dará a conocer entre todo el personal la Política, recursos e iniciativas, para lo cual se apoyará de los diversos medios de comunicación con que cuenta la empresa.
- **La participación:** en todas las iniciativas que sobre PST se implanten se recabará siempre la opinión de la plantilla antes y durante su puesta en marcha.

Desde .....*(nombre de la empresa)* estamos convencidos de lo positivo de la presente política, y por consiguiente se procede a la firma de la presente declaración de intenciones junto con la representación de los trabajadores.

En.....a.....de.....de 20....

Por la EMPRESA: Fdo.:	Por los representantes de los TRABAJADORES: Fdo.:

FORMULARIO II: Propuesta de comunicación a la plantilla del compromiso de la dirección con la PST

MODELO DE COMUNICACIÓN
A LA PLANTILLA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA PST

Desde la dirección de……*(nombre de la empresa)* manifiesto mi firme compromiso con el bienestar y la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Este compromiso lo he ratificado con la firma de la correspondiente declaración de política de promoción de la salud.

En consecuencia en ……*(nombre de la empresa)* se van a comenzar a abordar diversas iniciativas que contribuyan a fomentar y promover la salud en su sentido integral. Estoy convencido que la mejor salud de nuestra plantilla es nuestra garantía de éxito y sostenibilidad.

Y, para conseguir dicho objetivo, cuento con un equipo de trabajo compuesto por:

- ……*(nombre y cargo)*
- ……*(nombre y cargo)*
- ……*(nombre y cargo)*
- ……*(nombre y cargo)*

Espero contar con la participación y colaboración de todos y todas ya que estoy seguro de lo positivo de las iniciativas que vamos a acometer. Os animo a que trasladéis cualquier opinión, valoración o sugerencia en este sentido.

Acompaño a esta comunicación la política de Promoción de la Salud que he ratificado junto con la representación sindical.

FORMULARIO III: Acta de designación de equipo de trabajo

ACTA DE DESIGNACIÓN DE MIEMBROS DE EQUIPO DE TRABAJO

La empresa..... mediante el presente acta, nombra como miembro del equipo de trabajo de Promoción de la Salud en el Trabajo a ..... con D.N.I. .....

Las funciones a desarrollar serán las siguientes:

- Análisis de indicadores para efectuar diagnósticos
- Propuesta de acciones a implementar
- Búsqueda (en su caso) de partners externos que colaboren en la consecución de objetivos
- Seguimiento de los avances
- Propuesta de acciones correctivas en caso de desviaciones
- Establecimiento de indicadores de seguimiento
- Análisis continuo

Para el desarrollo de estas competencias .....*(nombre del trabajador)* dispone de un crédito mensual de .....horas.

En....., a.....de.....de.....

FORMULARIO IV: Cuestionario de percepción de cuidado de la salud en el trabajo

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE CUIDADO DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Puntúa en una escala de 1 a 10 cada afirmación en función de tu percepción, siendo 1 "nada de acuerdo" y 10 "totalmente de acuerdo".

Afirmaciones	Puntuación
Se adecúan las capacidades del personal (incluidas las relacionadas con la salud) al puesto de trabajo o tareas a desempeñar o se realizan acciones para que adquiera/mejoren dichas capacidades.	
Se ha organizado el trabajo de forma que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas.	
Se promueven programas de desarrollo personal de los trabajadores.	
Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de PST.	
La dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta y apoya a los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo.	
Existen mecanismos y medidas especiales para asegurar la reincorporación de los trabajadores después de una ausencia prolongada por enfermedad.	
Se han instaurado medidas específicas para la conciliación de la vida personal con la laboral.	
La organización ha tomado medidas concretas (ej. A través de un programa de protección ambiental) para prevenir los efectos nocivos de su actividad sobre la población y el ambiente.	
La organización apoya de forma activa iniciativas sociales.	
Mi trabajo se desarrolla en un entorno agradable.	
En mi empresa se promueve la comunicación ascendente y descendente.	
En la organización en la que trabajo se expresan las opiniones abiertamente.	
La misión, visión y valores de la organización son fruto del trabajo en equipo.	
En mi empresa de dan posibilidades reales de promoción y reconocimiento.	
Todos nos preocupamos por reducir el absentismo.	
Trabajamos con un clima distendido.	
En mi empresa los errores no forzados no afectan al expediente.	
Los cambios son bienvenidos en mi organización.	
Mis compañeros y superiores son amables.	
Desde la dirección se promueven muchas actividades fuera del entorno de trabajo para fomentar la unión entre los compañer@s.	
Puedo concentrarme en mi trabajo cuando lo necesito.	
Puedo ausentarme de mi puesto cuando lo necesito sin que afecte al ritmo de trabajo de la compañía.	
Mi empresa se preocupa por mi salud.	
En mi empresa se llevan a cabo actuaciones específicas para el control del estrés.	
Mi puesto tiene un diseño cómodo y ergonómico para el trabajo que realizo.	
La empresa promueve e invierte en hábitos saludables.	
Puedo confiar en mi superior.	

FORMULARIO V: Modelo de comunicación de acciones/iniciativas a la plantilla.

MODELO DE COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE ACCIONES/INICIATIVAS

Tenemos el placer de comunicamos el arranque de una campaña que vamos a llamar ……..(nombre de la campaña).

El **objetivo** que buscamos es ……..…… ……..(describir objetivo).

Para conseguir este reto, las **acciones** que hemos diseñado son las siguientes:

1. ……..
2. ……
3. ……

Estas acciones se van a desarrollar en un plazo de …… (detallar plazo de ejecución en días, meses, años, etc.).

Para llevar a cabo estas **acciones** contaremos con el siguiente equipo de trabajo:

- ……*(nombre y cargo)*
- ……*(nombre y cargo)*
- ……*(nombre y cargo)*
- ……*(nombre y cargo)*

Esperamos contar con vuestro entusiasmo, participación y colaboración. Os animamos a que nos trasladéis cualquier opinión, valoración o sugerencia en este sentido.

En……., a……de……de……..

Por la EMPRESA: Fdo.:	Por los representantes de los TRABAJADORES: Fdo.:

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Dement JM , Epling C, Joyner J, Cavanaugh K. Impacts of Workplace Health Promotion and Wellness Programs on Health Care Utilization and Costs: Results From an Academic Workplace. J Occup Environ Med. 2015 Nov; 57(11):1159-69.
- Dietmar Bräunig Dr. Thomas Kohstall. Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health. ISSA, May 2013.
- Light EM1, Kline AS, Drosky MA, Chapman LS.. Economic Analysis of the Return-on-Investment of a Worksite Wellness Program for a Large Multistate Retail Grocery Organization. J Occup Environ Med. 2015 Aug;57(8):882-92.
- Schulte, Paul A, Rebecca J. Guerin, Anita L. Schill, Anasua Bhattacharya, Thomas R. Cunningham, Sudha P. Pandalai, Donald Eggerth, and Carol M. Stephenson. Considerations for Incorporating "Well-Being" in Public Policy for Workers and Workplaces. American Journal of Public Health: August 2015, Vol. 105, No. 8
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos. La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Revisión bibliográfica.
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos. Annex to Report: Work-related musculos-keletal disorders – Facts and figures National Report: Spain.
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Trabajos saludables en todas las edades. Campaña 2016-2017. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Departamento de Investigación e Información. Factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares en la población trabajadora según la Encuesta Nacional de Salud 2011/2012.
- National Institute for Health and Care Excellence (NICE). Public health guideline [PH13]. Physical activity in the workplace. Published date: May 2008.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador. Ginebra: OIT, 2012.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Ambientes de trabajo saludables. Un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales, 2010.
- NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad.