

Modelo de empresa saludable

Healthy workplace model



AENOR **ediciones**



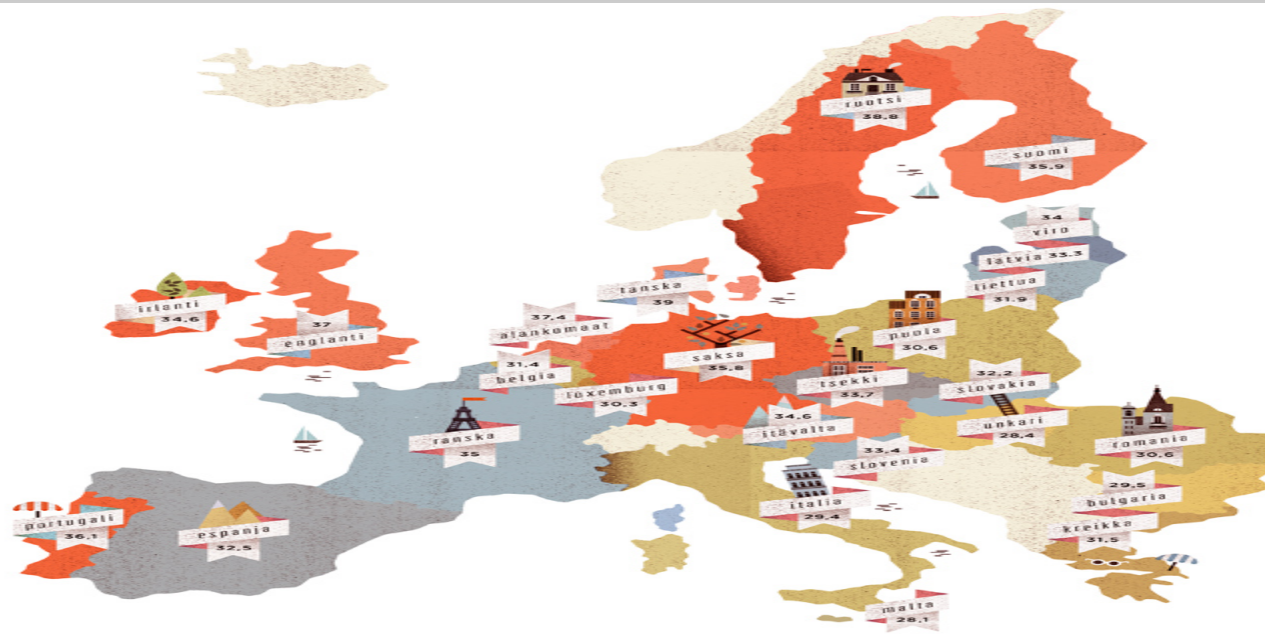
¿mucho PRESIÓN?

Disminuya el riesgo de ataque cardiaco y cerebral:
contrólese la presión arterial

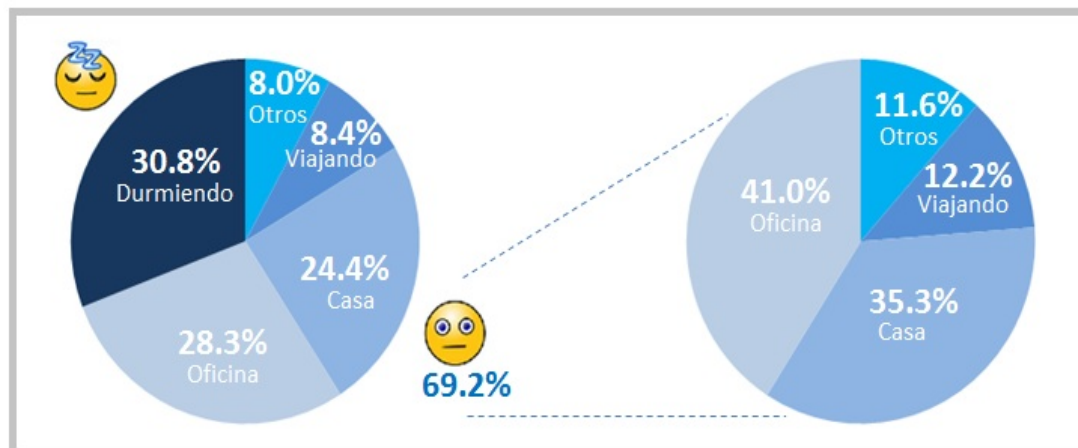
DÍA MUNDIAL DE LA SALUD 2013
www.who.int/control-blood-pressure

Organización Mundial de la Salud

© Getty Images



“Según datos de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Eurofound), los españoles pasamos en el trabajo una media de 1.720 horas al año”



¿QUÉ SE ENTIENDE COMO UNA EMPRESA SALUDABLE?



MARÍA-PAZ LÓPEZ
Barcelona

Se entatan muchas horas ante el ordenador, accionando siempre los mismos músculos ante una máquina en la fábrica, o todo el día de pie despachando en un comercio, se pueden contraer muchos problemas de salud, que los propios trabajadores pueden contribuir a remediar con ejercicio físico y alimentación adecuada. Cada vez más empresas se están percatando de este binomio y ofrecen a sus empleados gimnasios donde entrenarse y asesoría en cuestiones de salud, además de potenciar actividades externas en busca de un estilo de vida saludable.

*Cada vez más organizaciones empresariales están concientizando

PROGRAMAS ADAPTADOS

La participación es voluntaria y fuera de horario laboral; muchos empleados se apuntan

das en materia de seguridad y bienestar de los trabajadores, y de las ventajas que tienen para todas las personas y organizaciones los ambientes de trabajo saludables —sostiene Agustín Sánchez-Toledo, gerente de seguridad y salud en el trabajo de Aenor (Asociación Española de Normalización y Certificación)—. Puede parecer increíble en un contexto de crisis como el actual, pero lo cierto es que el tema de prevenir la siniestralidad y promover la seguridad en el lugar de trabajo no ha decaído debido a la crisis. Muchas empresas lo ven muy importante dentro de su esfuerzo por ser competitivos.

El profesor de Esade Simon Dolan, canadiense afincado en España y autor de libros sobre trabajo, salud y felicidad, arguye que se da un cambio radical de paradigma en la gestión empresarial del siglo XXI. "Antes se ganaba con eficiencia, es decir, produciendo lo máximo posible con los mínimos recursos, y en esa diferencia estaba el beneficio —explica Dolan—. Ahora vivimos en un mundo complejo en el que toca



Clases dirigidas. El gimnasio de Novartis, en Barcelona, está abierto por la mañana, antes del horario laboral, a mediodía y por la tarde, para que cada empleado ajuste sus rutinas deportivas a su horario, pero hay también actividades dirigidas

Ejercicio en el trabajo, empresa saludable

Cada vez más firmas promueven la práctica deportiva con gimnasios en la oficina o en la fábrica y talleres de salud

LA VANGUARDIA

www.elpais.com

EL PAÍS

EL PERIÓDICO GLOBAL EN ESPAÑOL

THURSDAY, FEBRUARY 12, 2009

ENGLISH EDITION WITH THE INTERNATIONAL HERALD TRIBUNE

Trabajar y cuidar la salud no deben ser tareas incompatibles

Un certificado acredita a las compañías que cumplen las normas de la OMS

SUSANA G. VEJO / ALBA TOBELLA
Madrid

Con la crisis, muchos trabajadores solo temen un despido. Frente a este miedo aún existen, sin embargo, compañías que consideran que invertir en el bienestar de sus trabajadores puede ser rentable. Clases de pilates, consultas médicas, gimnasios, consejos de alimentación, talleres para mejorar la postura o para dejar de fumar son algunas de las acciones que han implantado para mejorar la productividad de sus trabajadores. Hasta ahora, cada compañía lanzaba programas para mejorar la salud y la seguridad de sus trabajadores, con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 como único marco de referencia. A finales de 2012, la Asociación Española de Normalización y Certificación (Aenor) publicó el Modelo de empresa saludable con el objetivo de certificar que estos programas sigan las normas de la Organización Mundial de la Salud.

Accenture y Mahou, que participan en el plan piloto, son las primeras en seguir las indicaciones de la nueva carta. La consultora, con más de 9.000 trabajadores en toda España, lanzó a principios de 2012 el programa *Tu mayor bienestar*. "El proyecto surgió después de ver el resultado de casi 4.000 reconocimientos médicos donde detectamos unos niveles muy altos de sobre-



Mahou es una de las empresas que ya han certificado un programa para sus trabajadores. / ULY MARTÍN

Por cada euro invertido en prevención se ganan casi tres

Los programas incluyen consejos posturales o cambio de hábitos

dad física y de salud de la empresa Mahou-San Miguel de 2010 costó 220.842 euros y obtuvo unos beneficios de 635.891, según un estudio del Consejo Superior de Deportes en 2012. Es decir, por cada euro invertido, la compañía ingresó 2,9. Los beneficios para la empresa se traducen, sobre todo, en la reducción del absentismo laboral y una mayor productividad. "La gente deja de ir al médico, de comprar medicinas y también están más satisfechos consigo mismos", aclara Ana Ávila, di-

Pero no todo son parabienes. Para Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral de UGT, la implantación del certificado de Aenor no hará más que burocratizar un asunto que ya está suficientemente regulado. "En la gran empresa ya está hecha la valoración de riesgos laborales. Pero las pymes no ven que sale más barato invertir en prevención", apunta. Los principales problemas de los trabajadores españoles son los musculares y esqueléticos y las enfermedades psicosociales que, según crítica

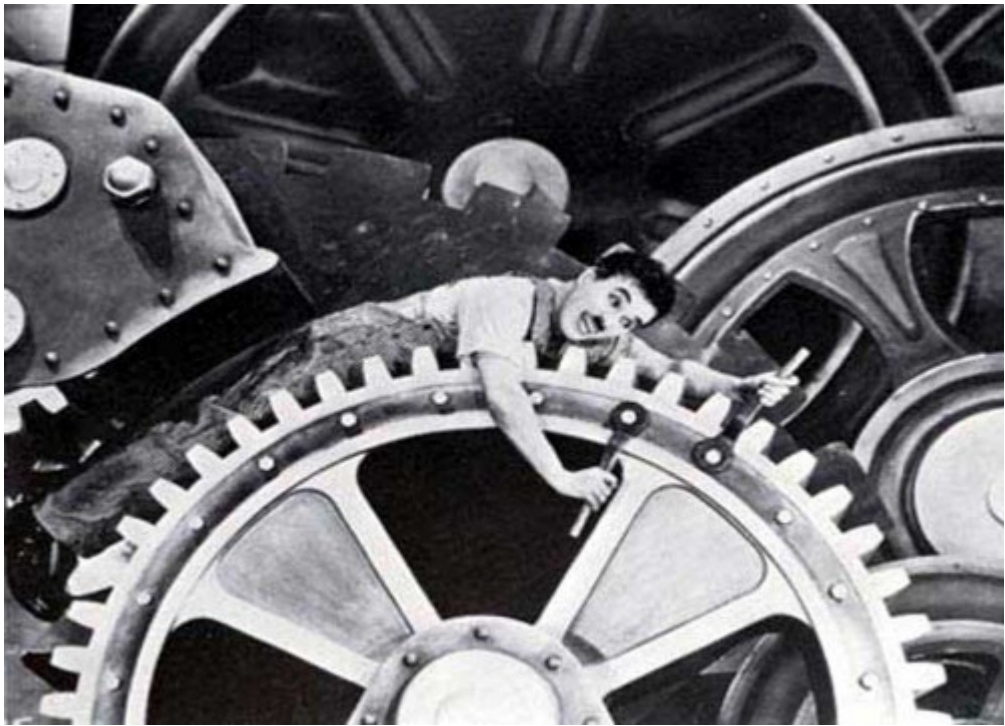
HEALTHY WORKPLACE

¿ TENDENCIA ?



¿ MODA ?

EMPRESAS SALUDABLES



General Motors
UAW-GM *LifeSteps*

Rick Wagoner
CEO
General Motors



Program Overview

- Number of employees: Program covers 1.1 million employees, retirees, and their dependents, including 170,000 active employees.

Program Goals

- LifeSteps* is designed to help individuals:
- Identify controllable health risks.
 - Develop plans to reduce those risks.
 - Modify lifestyles.

Program Components

- Health fairs and screenings.
- Quarterly publications.
- A Web site (www.lifesteps.com).
- Wellness support classes.

Key Findings

- To date, more than 1 million health risk appraisals have been processed, 370,000 people have participated, and 185,000 health risks have been reduced.
- In the intensive onsite UAW-GM *LifeSteps* program, the low-risk population (0-2 risks) has grown by 8.1 percent since the program's inception in 1996 and more than 75 percent of active employees have participated.
- The UAW-GM *LifeSteps* program has published more articles than any other employer-sponsored wellness program in America. There have been 18 peer-reviewed journal articles published that highlight the link between health care costs and modifiable health risks.

“At General Motors, we believe that a strong company requires a healthy workforce. In 1996, along with the United Automobile Workers (UAW) and the International Union of Electrical-Communications Workers of America (IUE-CWA), we supported this belief by launching *LifeSteps*, a comprehensive health and wellness program for GM’s 1.1 million employees, retirees, and dependents.

LifeSteps has a two-pronged approach. It not only focuses on reducing health risks, but also encourages those within the low-risk group to continue their healthy behaviors. Healthy lifestyles are the most cost-effective alternative.

“It offers personal health risk appraisals; onsite health fairs, screenings, and wellness support programs; health-related news and publications, and much more.

“Since 1996, *LifeSteps* has led to more than 1 million health risk appraisals and the reduction of more than 185,000 specific health risks. Within GM, *LifeSteps* has improved productivity and employee morale. Especially important given today’s skyrocketing health care costs, *LifeSteps* has shown that we all can improve the health care system by taking better care of ourselves.”

THE BOTTOM LINE

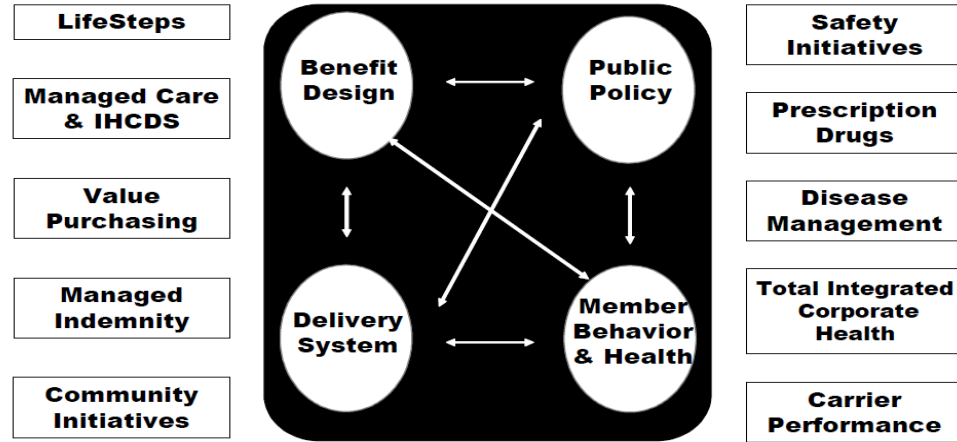
LifeSteps has a two-pronged approach. It not only focuses on reducing health risks, but also encourages those within the low-risk group to continue their healthy behaviors.”



Copyright © 2005 Partnership for Prevention™. All rights reserved.

Primer gran programa empresarial de promoción de la salud: GM, 1994

GM’s Key Health Care Initiatives, Quality & Cost Drivers



Source: General Motors Health Care Initiatives Group

LifeSteps is a wellness program designed to improve the health and well-being of all persons over age 19 for whom GM provides health benefits, including active employees, retirees, and dependents of active or retired employees. The program concept was approved in **1994**.



IMPACTO DEL ENTORNO LABORAL EN LA SALUD DE LA POBLACIÓN

A Nivel Mundial

- **2 millones** de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades o traumatismos relacionados con el trabajo.
- Anualmente se producen **160 millones** de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **8%** de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales.



A Nivel Europeo

- **300.000** fallecen de enfermedades profesionales o directamente relacionadas con el trabajo
- **27.000** trabajadores fallecen en accidentes laborales (5% de todas las muertes debidas a accidentes)
- **1.000** vidas de trabajadores se pierden cada día debido a condiciones no seguras o no saludables



Crisis

Previsión
Crecimiento PIB
Racionalización
Diálogo
Hipotecas
Paro
Gasto
Filosofía
Recortes
Irlanda
Recesión
Grecia
Historia
Economía
Sociedad
Alemania
riesgo
Deuda
Responsabilidad
Dinero
Pública
Sociedad



Por qué impulsar la promoción de la salud en el trabajo



La Red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP) ha demostrado que la promoción de la salud en el trabajo **mejora el ambiente laboral y es beneficioso para empresa, trabajadores y sociedad.**

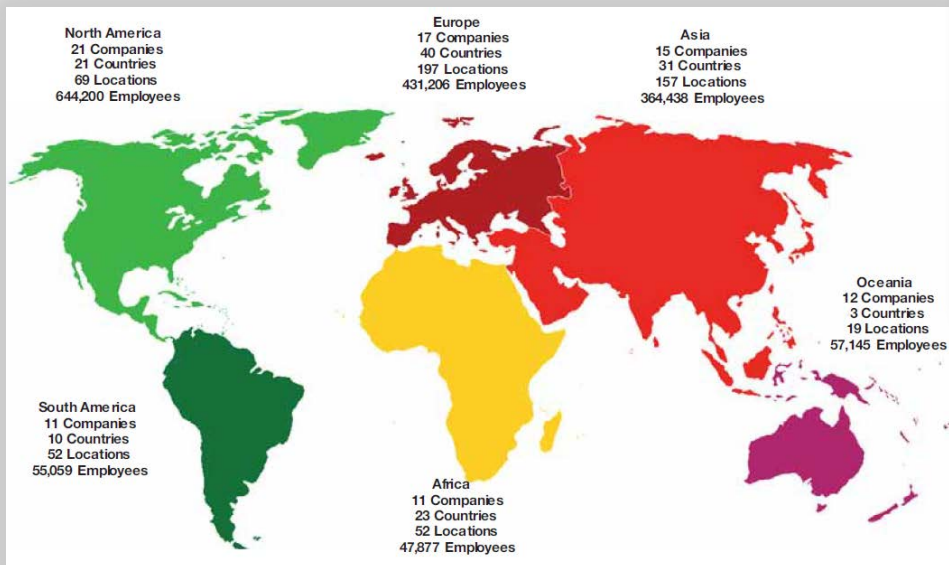
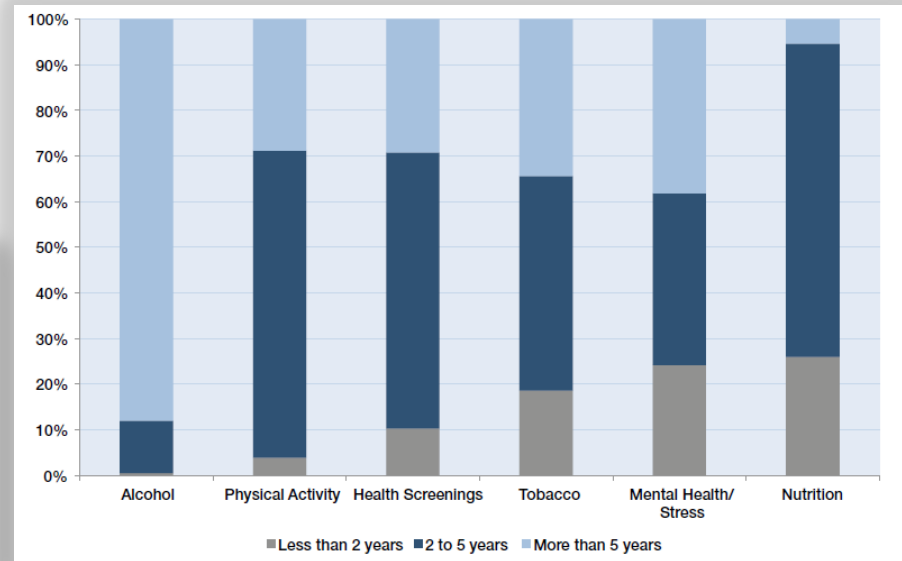
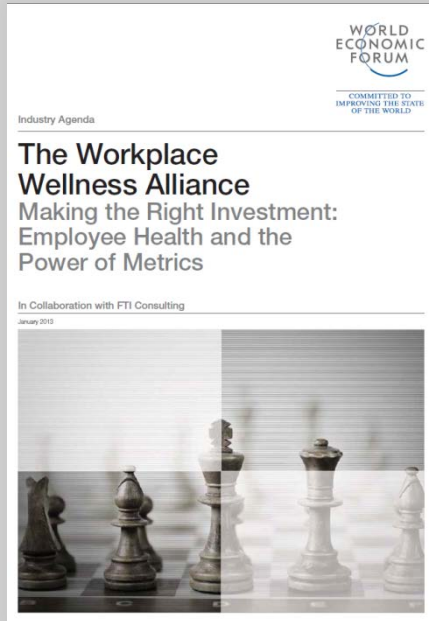
El informe Trabajadores sanos en empresas saludables de la ENWHP reveló que, invertir en PST es rentable para todos, porque:

- **Reduce la accidentabilidad y las enfermedades**, especialmente las crónicas, lo que disminuye la inversión para el cuidado de las mismas.
- Cada euro invertido en programas de PST genera un **retorno la de inversión** de entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad.
- **Reduce el presentismo**, es decir, el hecho de acudir al trabajo enfermo y de no rendir como cuando se está sano, que puede llegar a ser del 33% o más.
- **Disminuye los costes de la seguridad social**, al reducir los costes sanitarios hasta un 26,1%, las incapacidades temporales o permanentes, las pensiones, etc



Por qué impulsar la promoción de la salud en el trabajo

El promedio del retorno de la inversión (ROI) es de 3,27 USD por cada dólar gastado en programas de bienestar en las empresas; y el promedio del coste que las empresas pueden recuperar invirtiendo en programas de salud y bienestar es de 700 USD por año



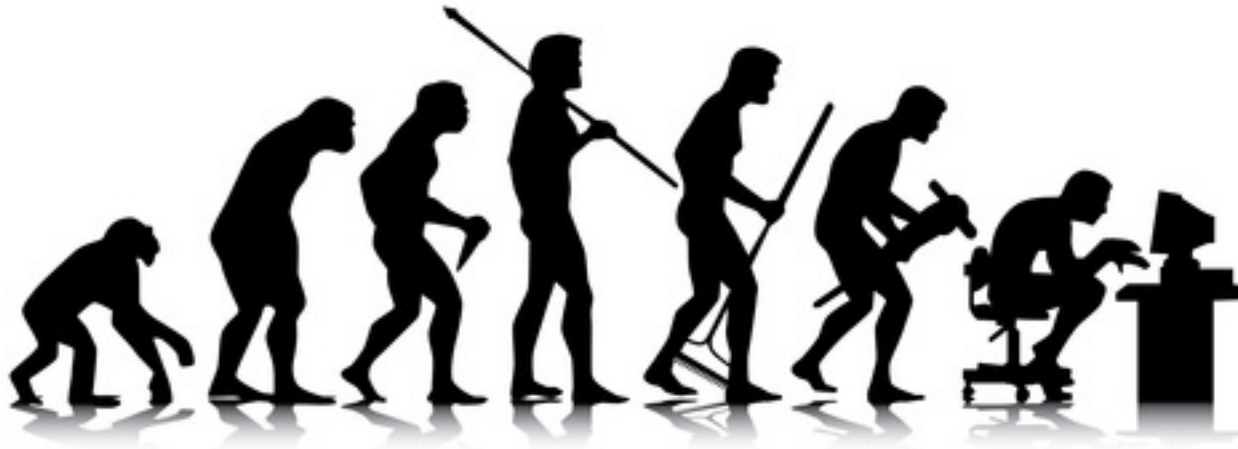
“La salud y el bienestar de los empleados no solo constituyen fines nobles en sí mismos, sino que además son esenciales para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas”

La promoción de la salud en la empresa es uno de los grandes objetivos definidos en el Plan de Acción Mundial de la OMS.



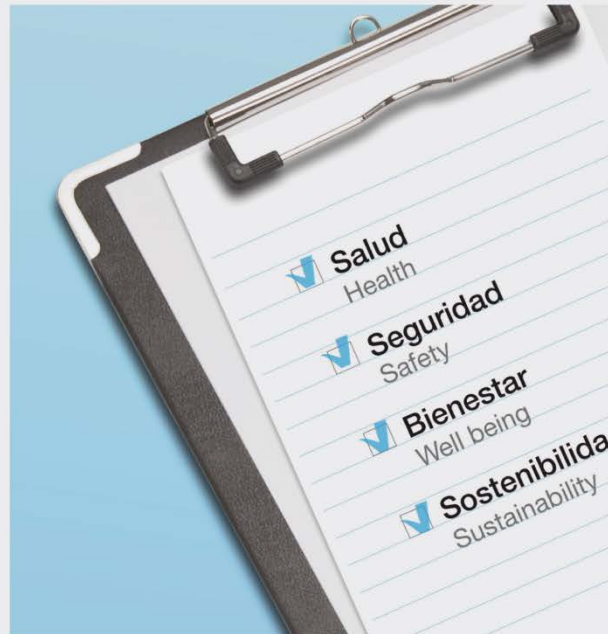


“Estado completo de bienestar físico, psicológico y social, y no solo la ausencia de enfermedad”



Modelo de empresa saludable

Healthy workplace model



AENOR **ediciones**

Modelo de empresa saludable Healthy workplace model

AENOR



EL MODELO DE EMPRESA SALUDABLE

El modelo de empresa saludable está inspirado en el modelo de ambientes de trabajo saludables de la OMS:

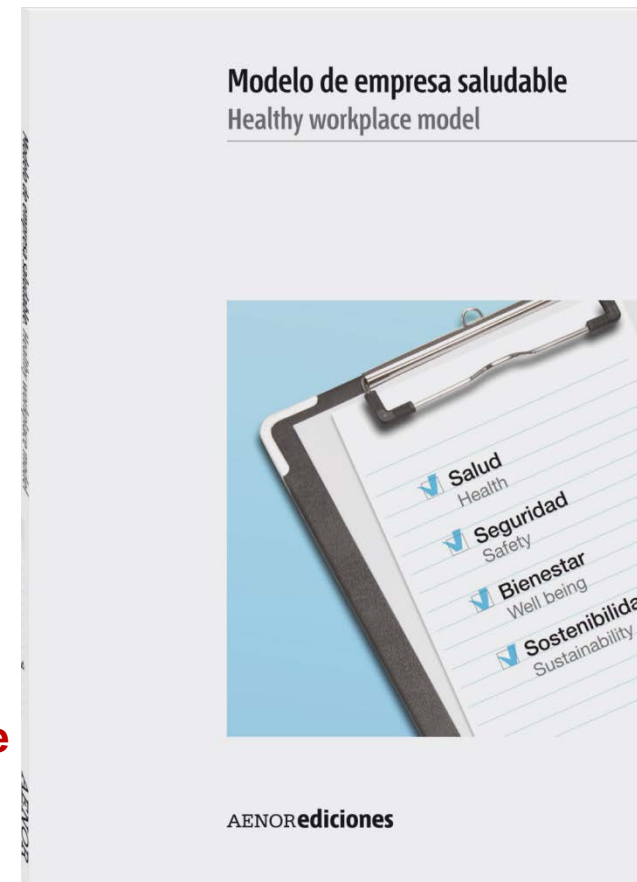
“Estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades o afecciones”

Constitución OMS, firmada el 22 Julio 1946 por los representantes de 61 Estados Miembros y formalmente en vigor desde 7 Abril 1948



AENOR Asociación Española de Normalización y Certificación

El Modelo combina protección de la salud & promoción de la salud



Una **empresa saludable** es aquella en la que sus integrantes colaboran para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del espacio de trabajo, dentro de un proceso de mejora continua considerando lo siguiente:

- ✚ La salud y la seguridad dependen del **entorno físico** del trabajo;
- ✚ La salud, seguridad y bienestar dependen del **entorno psicosocial** del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura del espacio laboral;
- ✚ Los **recursos de salud** en el espacio laboral; y
- ✚ Las formas de participar en la **comunidad** para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad.



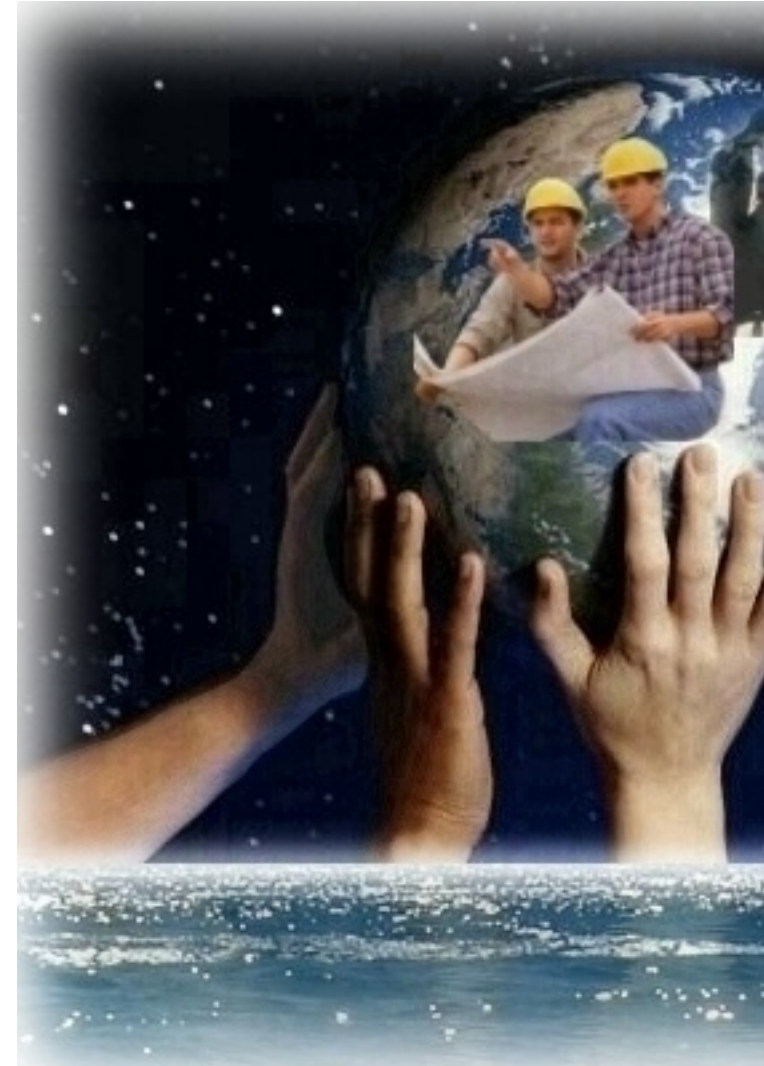
¿PORQUÉ PROMOVER ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES?

Porque es una acción inteligente
Interés Empresarial



Porque es lo Correcto
Ética Empresarial

Porque es lo legal
La Ley



DIFICULTADES EN LA ELABORACIÓN DEL MODELO

SISTEMATIZAR LOS ASPECTOS CLAVES

APLICABLE A TODO TIPO Y TAMAÑO DE ORGANIZACIONES Y AJUSTARSE A DIVERSAS CONDICIONES GEOGRÁFICAS, CULTURALES Y SOCIALES

SER EVALUABLE. DOTANDO ASÍ A LAS ORGANIZACIONES DE UN MECANISMO QUE OFREZCA CONFIANZA A LAS PARTES INTERESADAS SOBRE SU DESEMPEÑO COMO EMPRESA SALUDABLE



¿CÓMO SE HA REALIZADO EL DESARROLLO DEL MODELO?

- **COMO UNA NORMA DE SISTEMAS DE GESTIÓN**
 - **BASADA ES LA EXPERIENCIA DE OTROS SISTEMAS**
 - **BASADA EN LA EXPERIENCIA DE LAS EMPRESAS**
 - **BASADA EN DATOS EPIDEMIOLOGICOS**
 - **USANDO LA METODOLOGÍA P-D-C-A**



Qué es el SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA SALUDABLE (SIGES): Especifica los requisitos para un sistema de gestión que permita a una organización desarrollar e implementar una **política y unos objetivos de Empresa Saludable** que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los factores que pueden influir en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores



ESTRUCTURA DEL MODELO DE EMPRESA SALUDABLE

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN

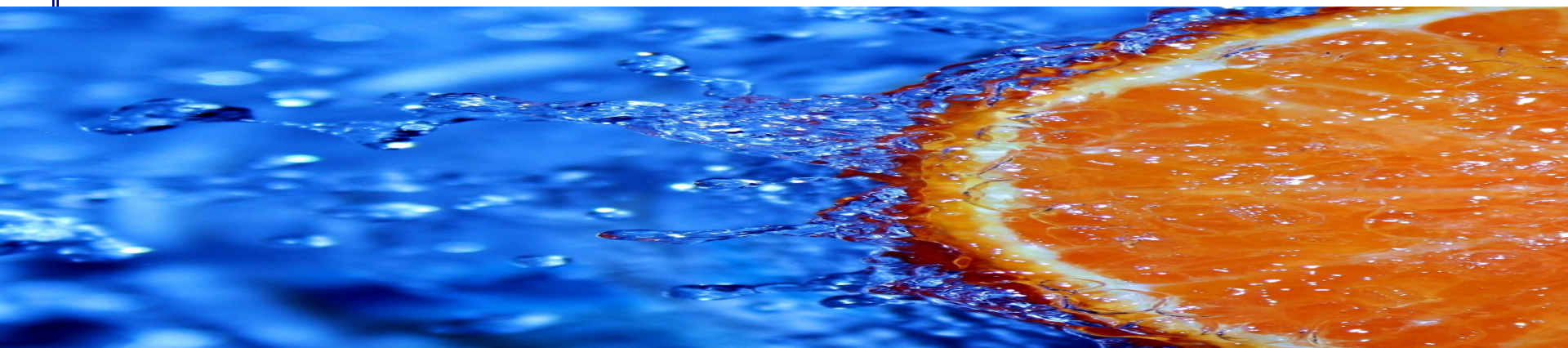
1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

2 DOCUMENTOS PARA CONSULTA

3 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

4 REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA SALUDABLE

ANEXO: ORIENTACIÓN PARA EL USO DE ESTE MODELO SIGES



TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Ambiente laboral saludable

Ambiente físico de trabajo

Ambiente psicosocial de trabajo

Lugar de trabajo

Participación de la empresa en la comunidad

Promoción de la salud

Protección de la salud

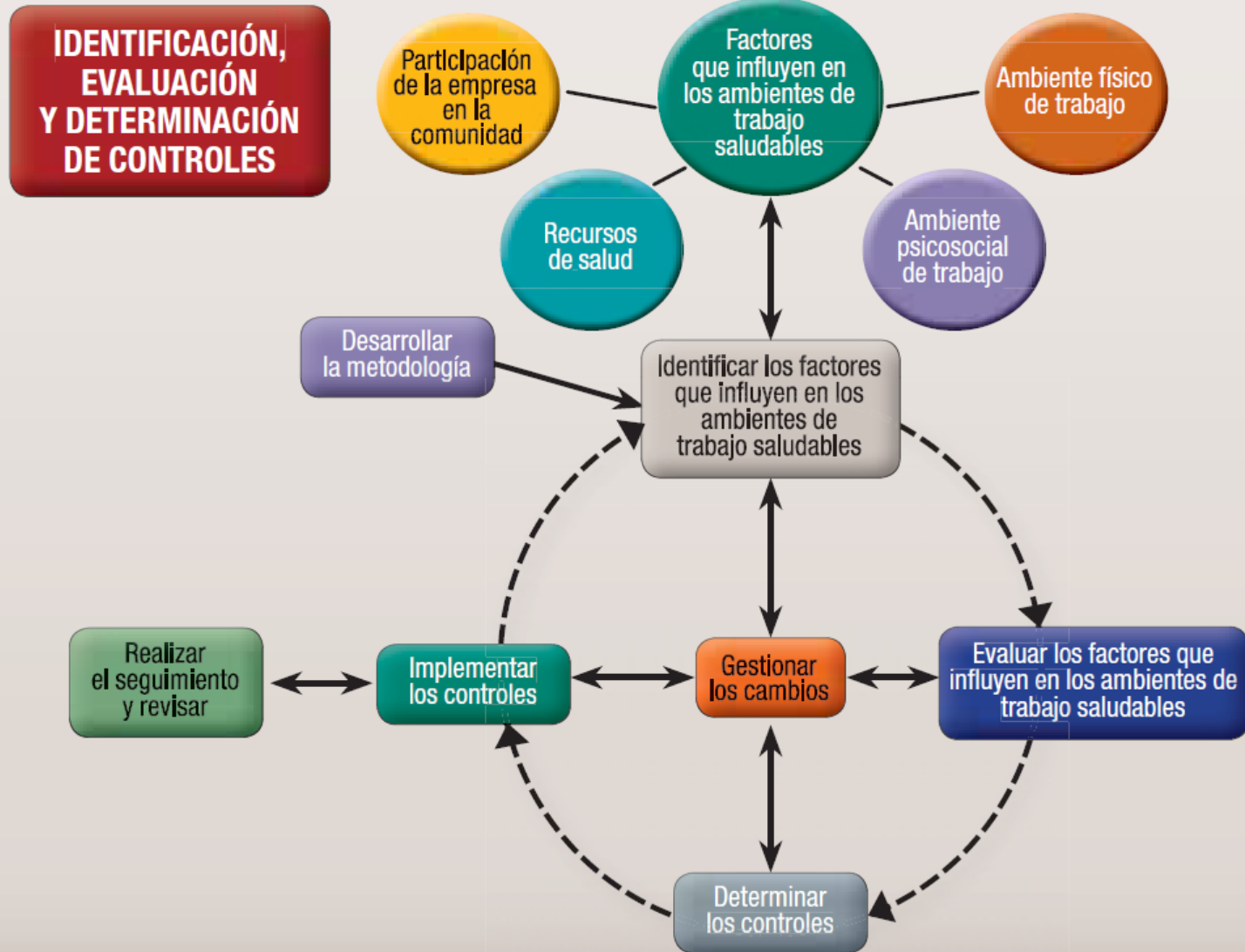
Actuaciones en salud en el espacio de trabajo



Requisitos del modelo de empresa saludable



■ Perspectiva general de los procesos de identificación y evaluación de los factores que influyen en los ambientes de trabajo





¿Qué entendemos por ello?...

El **ambiente físico** de trabajo se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. **Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar.**

Factores tipo

Sustancias químicas, Factores físicos, Factores biológicos, Factores ergonómicos, Factores mecánicos, Factores asociados con la energía, Factores asociados con la conducción de vehículos

Actuaciones

Eliminación o sustitución del factor de riesgo potencial para la Salud, Controles de ingeniería y de diseño, Controles administrativos y de gestión





¿Qué entendemos por ello?...

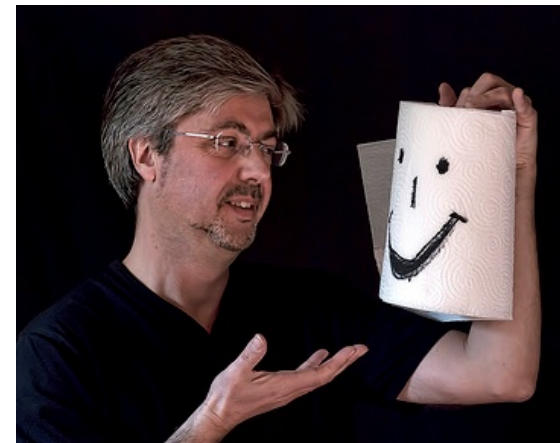
El **ambiente psicosocial** de trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar mental y físico de los empleados. **Estos factores muchas veces se denominan factores estresantes del lugar de trabajo en general y pueden provocar estrés emocional o mental a los trabajadores.**

Factores tipo

Las deficiencias en la organización del trabajo, la cultura institucional, El estilo de gestión de mando y control, La falta de apoyo al logro de una adecuada conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y privada, el temor a la pérdida del puesto de trabajo asociado con las fusiones, las adquisiciones, las reorganizaciones o la evolución del mercado laboral y la economía, Turnicidad

Actuaciones

Flexibilidad en el trabajo, Entrenamiento de habilidades en el Trabajador (p.e.: Técnicas de manejo del estrés, prevención de situaciones de conflicto, técnicas de resolución de conflictos, procedimientos de prevención del acoso, etc...), Ajustes del entorno psicosocial (reorganización del trabajo, reducción de las cargas de trabajo, modificación / flexibilización de horarios, etc...)





¿Qué entendemos por ello?...

Los **factores personales** que influyen sobre la salud en el lugar de trabajo, están constituidos por los **hábitos de vida individual**, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una empresa a los trabajadores con el objeto de apoyar o motivar sus esfuerzos por mejorar o mantener sus prácticas personales de estilo de vida saludable, así como vigilar y apoyar su estado actual de salud física y mental.

Factores tipo

La Inactividad Física o sedentarismo, Hábitos alimenticios inadecuados, Consumo de sustancias nocivas para la salud, Alteraciones del sueño y el descanso, problemas cervicales, dorsales o lumbares, problemas respiratorios, detección de algunos problemas de tipo neurológicos o emocionales cuando se realizan turnos, Trabajadores Especialmente Sensibles (TES), envejecimiento, salud mental

Actuaciones

Promoción del desplazamiento activo, Consejos sobre alimentación sana y dieta mediterránea, Charlas sobre efectos de las principales sustancias nocivas consumidas (y de deshabituación), Información sobre cómo prevenir y tratar el insomnio, la apnea de sueño... Proporcionar servicios de acondicionamiento físico o acuerdos con centros... Proporcionar Servicios Médicos o Seguros Médicos como beneficio social





¿Qué entendemos por ello?...

Las empresas existen en las comunidades, las afectan y se ven afectadas por ellas. Como **los trabajadores viven en las comunidades, su salud se ve afectada por el entorno físico y social de la comunidad.**

La participación de la empresa en la comunidad comprende las actividades que realiza la empresa y los conocimientos especializados y otros recursos que aporta a la comunidad o comunidades en las que funciona, tanto en sus aspectos físicos como sociales, y que afectan a la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Factores tipo

Falta de acceso a servicios complementarios de Atención Primaria, Mala Calidad del Aire, Desastres comunitarios, Falta de fondos para causas o empresas locales no lucrativas, Falta de infraestructuras o de seguridad en la comunidad para promover el desplazamiento activo hacia y desde el trabajo

Actuaciones

Establecer / Facilitar seguros médicos complementarios para trabajadores y familias.

Establecer políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

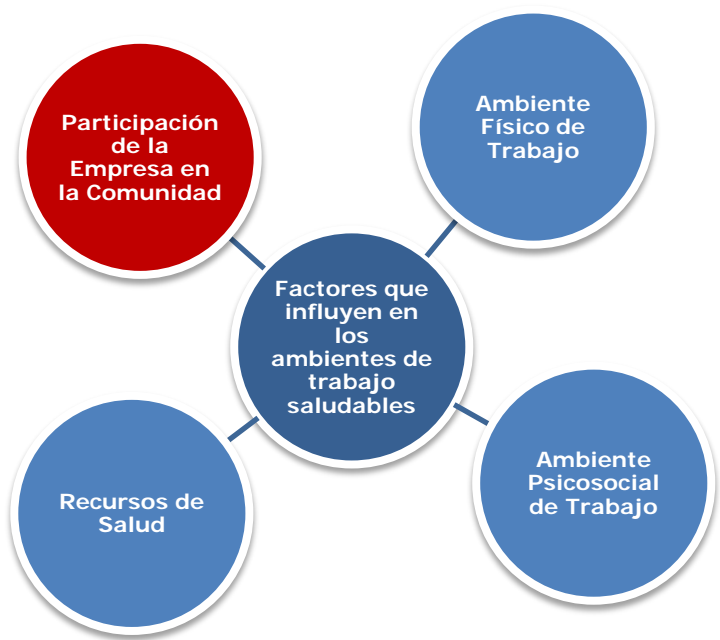
Establecer políticas de Igualdad de género

Trasladar conocimientos sobre salud y seguridad a la comunidad

Establecer políticas de carácter medioambiental y de correcta gestión de residuos.



Ejemplos de Grupos de Interés para el Modelo de Empresas Saludables



4.3.1 IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

Identificación de los factores que influyen en los ambientes de trabajo saludables

Evaluación de los factores que influyen en los ambientes de trabajo saludables

Controles

A. Físico de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Químicos • Físicos • Biológicos • Ergonómicos • Mecánicos • Energía • Conducción
A. Psicosocial de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Pobre organización del trabajo • Cultura organizacional • Estilos de control y mando • Turnicidad • Conciliación • Incorporación al trabajo
Recursos de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Inactividad física • Alimentación inadecuada • Consumo sustancias nocivas • Envejecimiento • Estrés • Otras enfermedades
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos ambientales relevantes • Falta de acceso a servicios de atención primaria para los trabajadores y familiares.

Gravedad Probabilidad	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Muy poco probable	Riesgo no significativo	Riesgo poco significativo	Riesgo Moderado
Poco probable	Riesgo poco significativo	Riesgo Moderado	Riesgo Significativo
Probable	Riesgo Moderado	Riesgo Significativo	Riesgo Intolerable

TODOS los factores que influyen en los ambientes de trabajo saludables y que son objeto de **evaluación** deben someterse al **mismo criterio**



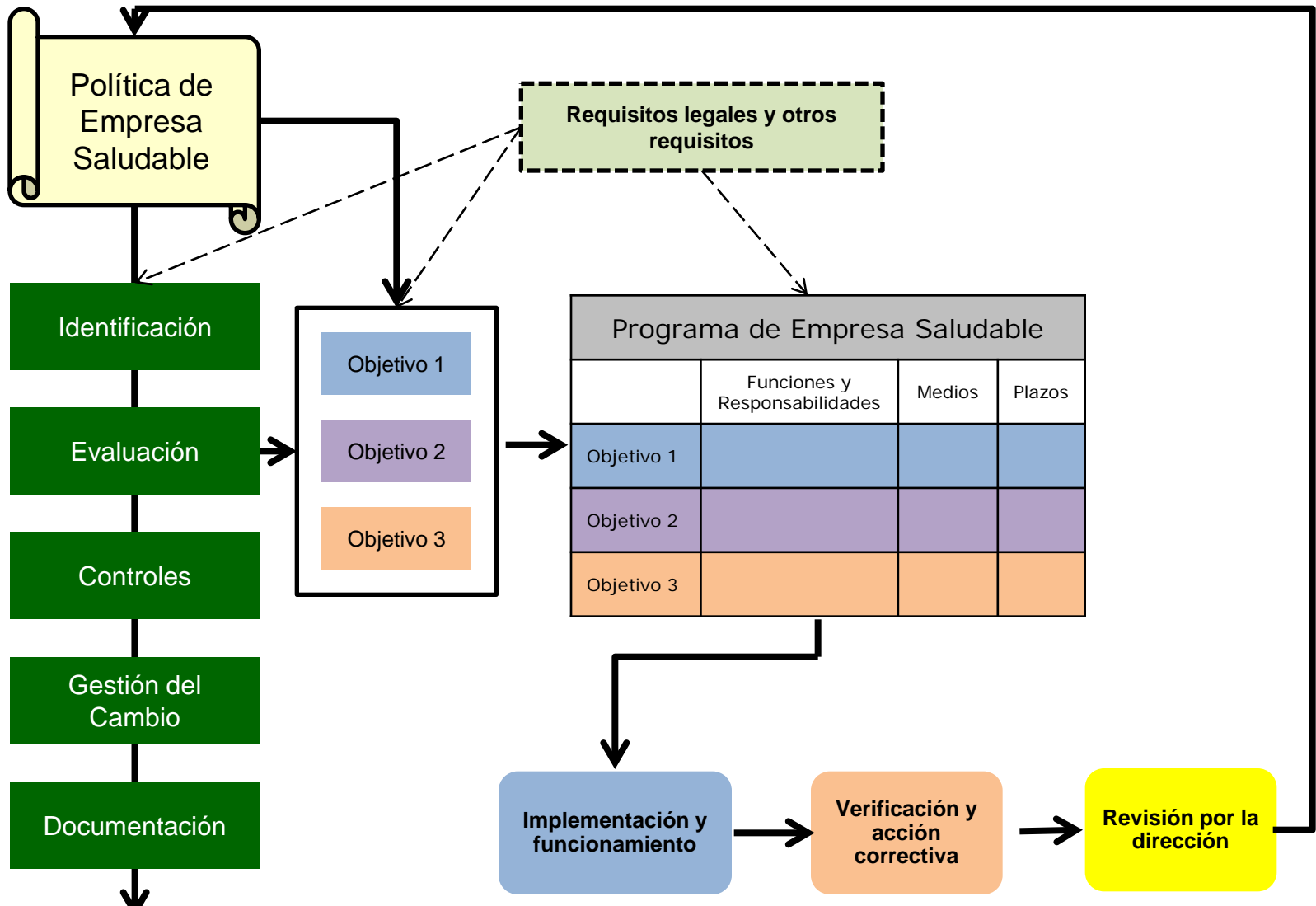
Generales:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería
- Controles administrativos
- Actividades de promoción

Específicos:

- Reducir carga de trabajo
- Flexibilidad en el trabajo
- Prevención situaciones de acoso
- Regreso al trabajo
- Proporcionar servicios de acondicionamiento físico a los trabajadores
- Consejos sobre alimentación y dietas
- Charlas sobre el efecto de las sustancias nocivas
- Charlas sobre el manejo de los estresores, resolución de conflictos
- Proporcionar atención de salud primaria a los trabajadores y familiares de manera gratuita
- Proporcionar liderazgo y experiencias a las pymes en los temas relacionados con la SST
- Implementar controles voluntarios sobre los contaminantes producidos por la empresa

EL DESPLIGUE DEL SISTEMA



**¿ Cómo
implementar el
modelo ?**

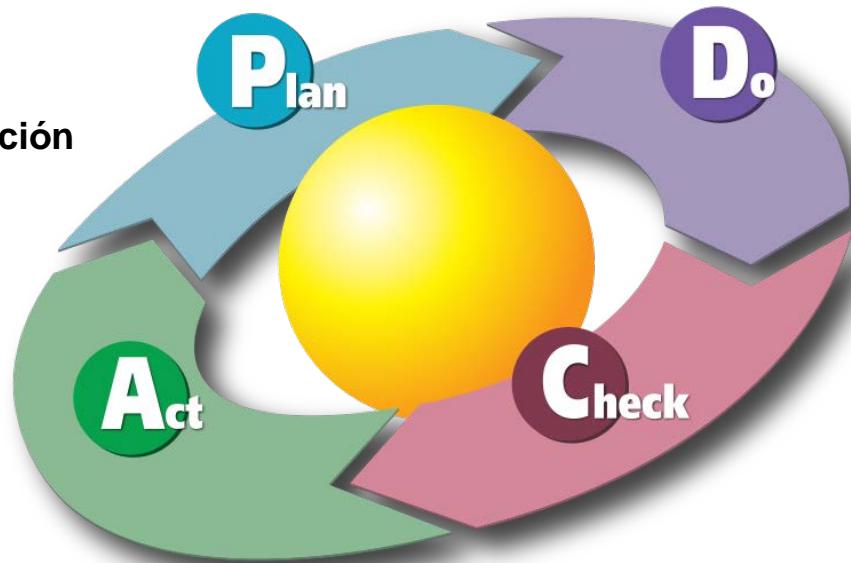


ASPECTOS CLAVE PARA LA IMPLEMENTACIÓN (I)

DESARROLLO DEL PLAN DE IMPLEMENTACION

- Beneficios esperados
- Análisis del contexto
- Elaboración del plan de implementación
- Apoyo de la alta dirección

EJECUCIÓN DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN



REVISIÓN Y MEJORA DE LA IMPLEMENTACIÓN

- Evaluación de la eficacia del plan de implementación
- Seguimiento y mejora del plan de implementación

PARA TENER ÉXITO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SIGES, NO EXISTE NINGUNA SOLUCIÓN ESTÁNDAR ESTA DEBE PERSONALIZARSE PARA CADA ORGANIZACIÓN . EL ÉXITO DEL SISTEMA DEPENDE DEL COMPROMISO DE TODOS LOS NIVELES Y FUNCIONES DE LA ORGANIZACIÓN Y, ESPECIALMENTE, DE LA ALTA DIRECCIÓN.

¿PORQUÉ OPTAR POR EL MODELO DE EMPRESAS SALUDABLES?

Beneficios

- Mejora la salud, bienestar y seguridad de los empleados de una manera sostenible
- Facilita el cumplimiento legal
- Mejora la imagen de la empresa
- Facilita el cumplimiento de las exigencias de los clientes
- Sistematiza aspectos claves
- Mejora la ventaja competitiva de la empresa
- Enfoque hacia la mejora continua
- Permite la integración con otros sistemas
- Mejora la motivación de los empleados



Dificultades

- Falta de recursos humanos y materias
- Incertidumbre sobre el beneficio de la implementación
- Falta de compromiso de la dirección
- Necesidad de formación adicional
- Escasa preocupación de la empresa

危機

Danger

Opportunity

