



Emplea saludable

Guía de revitalización de la empresa

XUNTA DE GALICIA

Emplea saludable

Guía de revitalización de la empresa

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Secretaría General de Empleo

2017

© Xunta de Galicia

2017. Guía de revitalización de la empresa. Emplea Saludable

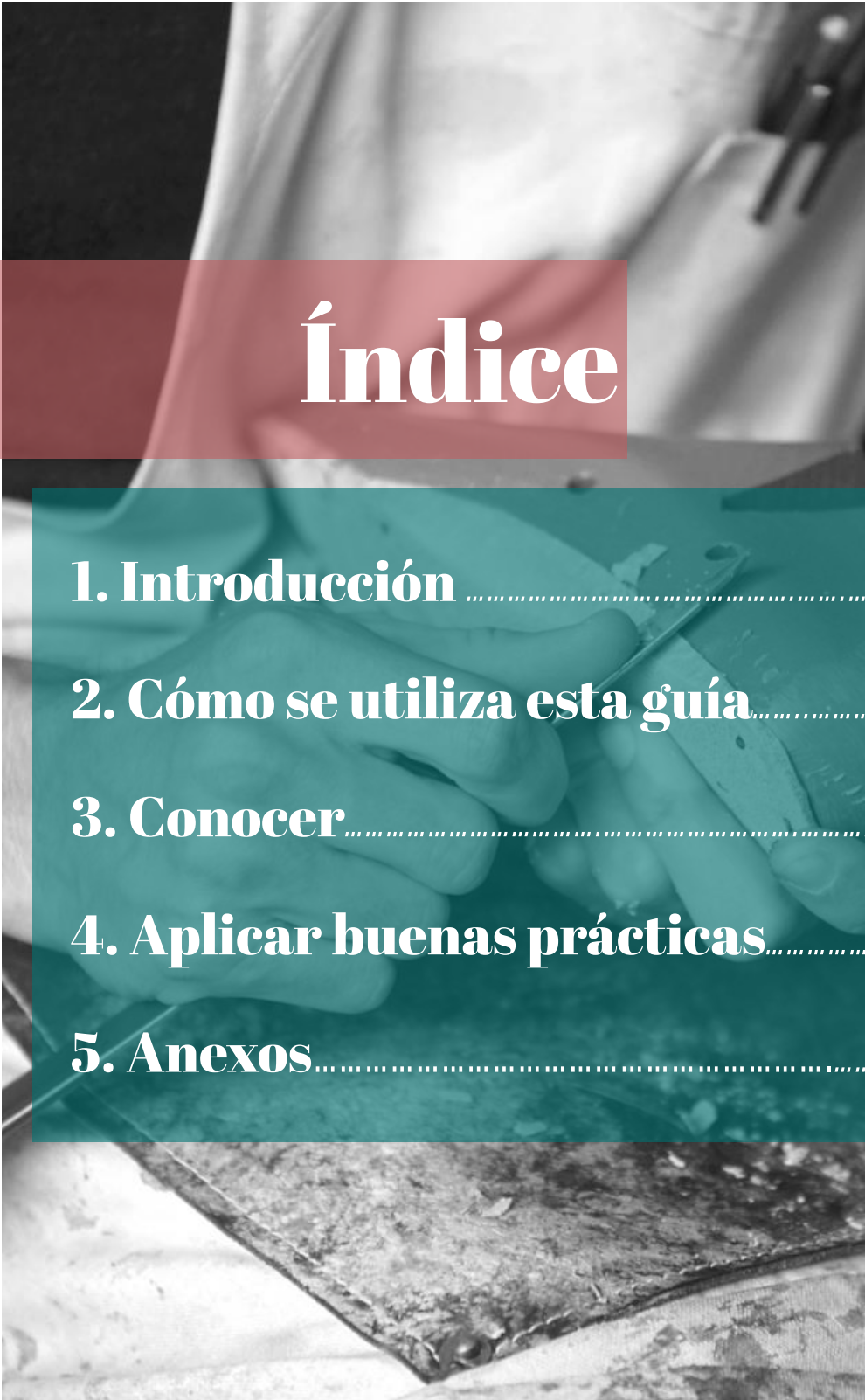
Imágenes: CC0 1.0 Universal - dominio público

Esta obra se distribuye con una licencia CC-Atribución.

Compartir Igual 4.0 España de Creative Commons.



Para ver una copia de la licencia, visite la página web : <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Índice

1. Introducción	6
2. Cómo se utiliza esta guía.....	11
3. Conocer	12
4. Aplicar buenas prácticas.....	17
5. Anexos.....	40

1. INTRODUCCIÓN



Guía Emplea saludable

En la actualidad, las empresas no son sólo lugares en los que desempeñar una profesión. Se trata también de espacios en los que las personas desarrollan capacidades personales, se relacionan y pasan gran parte del tiempo. Por ello, es creciente la tendencia de hacer, de los espacios de trabajo, **lugares más amables y participativos**.

Numerosos estudios demuestran que potenciar un buen ambiente de trabajo, saludable, permite obtener beneficios no sólo para la persona trabajadora, sino también para la empresa. En este sentido, fomentar ámbitos de trabajo saludables es bueno para la salud de la persona trabajadora y para la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa.

Cada vez son más las empresas que organizan y emprenden programas de salud con actuaciones en todos los niveles (pensando en el individuo, en el ambiente de trabajo de cada persona y en el conjunto de la organización); buscando la participación y colaboración de todas las partes implicadas (administraciones competentes, organizaciones, organizaciones de empresarios y de trabajadores).

Teniendo en cuenta esta premisa, *Emplea saludable* pone a disposición de las empresas un programa práctico para mejorar los entornos laborales del territorio gallego. **Se trata, por tanto, de una iniciativa que complementa a las acciones encaminadas a lograr el bienestar de las personas trabajadoras, más allá de la prevención de riesgos laborales**. Este tipo de guías, están en línea con los planes de responsabilidad social empresarial que tienen numerosas organizaciones, por lo que son una buena forma de lograr empresas más responsables.

En definitiva, el objetivo es impulsar este concepto en las empresas gallegas, de forma que se pueda tener una 'imagen' del antes y del después; como indicador del impacto positivo de estas prácticas.

Objetivos de **Emplea saludable**:

- **Incrementar el número de personas empleadas satisfechas en Galicia**
- **Potenciar entornos de trabajo saludables**
- **Reducir índices de absentismo, bajas y accidentes laborales**
- **Mejorar la productividad en las empresas gallegas**

¿Qué es un entorno de trabajo saludable?

Según la propia Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS), un lugar de trabajo saludable es aquel en el que las personas trabajadoras y el personal directivo colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad del lugar de trabajo y el bienestar de todas las personas trabajadoras. Todo ello teniendo en cuenta los siguientes aspectos que afectan al bienestar en el trabajo:

- aspectos de salud y de seguridad en el **entorno físico** de trabajo;
- temas de salud, seguridad y bienestar en el **entorno psicosocial** de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral;
- recursos de **salud personal** en el lugar de trabajo, y
- maneras de **participar en la comunidad para mejorar la salud de las personas trabajadoras**, sus familias y otros miembros de la comunidad.

En otras palabras, la situación ideal sería lograr no sólo un ambiente de trabajo saludable (en el que se pone mayor énfasis en el bienestar físico y mental), sino ser una **organización saludable**, que vincula la salud y el bienestar de las personas trabajadoras a la manera en que la organización logra sus objetivos estratégicos. (según G.S. Lowe).



Beneficios para las PERSONAS

- Mayor calidad de trabajo y bienestar en la empresa
- Incremento de la felicidad y orgullo de pertenencia
- Mayor compromiso con la organización y sus objetivos

Beneficios para las ORGANIZACIONES

- Mejora en el clima laboral
- Reducción de los índices de absentismo
- Incremento de la colaboración entre las personas

**+ productividad,
bienestar y salud
para las
personas, las
organizaciones y
la sociedad**

Un ambiente laboral saludable es un ambiente laboral diverso.

Un aspecto en que coinciden numerosos artículos y publicaciones sobre entornos laborales saludables, es el concepto de **inclusividad** o **diversidad**. Se puede interpretar de diferentes formas (diversidad de género, de procedencias, integración de personas con diferentes capacidades o habilidades...) pero el concepto es el mismo: **un ambiente de trabajo saludable proporciona un entorno abierto a la accesibilidad y aceptación para las diferentes personas**. Una organización que goza de buena salud también debe asegurar que se minimizan o eliminan las disparidades entre grupos de personas trabajadoras o las dificultades que afectan a grupos específicos.

Contexto interno y externo e implicación en el bienestar del lugar de trabajo.

Esta guía pretende proporcionar orientación a las empresas acerca de lo que pueden hacer para mejorar las condiciones de bienestar y salud en el ambiente de trabajo; partiendo de la base que todas las personas que integran la empresa lo hacen juntos, de forma constructiva. Además de este contexto interno, existe un contexto externo mucho más grande y amplio. Se trata de las administraciones públicas (a través de leyes y regulaciones), diversos estándares nacionales e internacionales, la sociedad civil, las condiciones del mercado y los sistemas de atención primaria a la salud. Todo ello tiene un gran impacto sobre el espacio de trabajo, y es necesario tenerlo en cuenta para poder lograr incrementar los valores ligados a la salud y el bienestar del espacio de trabajo.

En relación con los estándares internacionales, en los últimos años es frecuente que las organizaciones, independientemente de su tamaño, recurran a estos estándares de gestión para organizar el día a día de la empresa. Modelos como ISO u OSHAS ayudan a las empresas a implementar ciclos de mejora continua y a sistematizar también los aspectos derivados de la salud y el bienestar laboral. **Por ello, en el anexo final de esta guía se incluye una tabla de ayuda a las organizaciones para integrar la gestión de un modelo de bienestar y salud laboral en el ciclo de mejora continua (diferenciado para pequeñas y medianas y grandes organizaciones)**

Empleo saludable y responsabilidad social

La **responsabilidad social** es una forma de gestionar la empresa, un conjunto de herramientas que han de permitir que las organizaciones sean más eficientes, más sostenibles y, también, más saludables. Gracias a esta visión, valores como la transparencia, la comunicación con las personas empleadas o la igualdad pueden contribuir a desarrollar acciones de promoción del bienestar y la salud en las empresa. Se puede pensar en...

"Es lo correcto": un principio ético esencial, traducido en el lugar de trabajo significa garantizar el bienestar, la salud y la seguridad de todas las personas empleadas.

"Es una decisión inteligente": una empresa que promueve y protege el bienestar y la salud será también una empresa más competitiva a medio y largo plazo (conseguirá tasas de absentismo menores, mayor productividad y mayores tasas de retención/atracción de personas con talento)

"Es la ley": se debe proteger a las personas trabajadoras de los riesgos laborales que puedan derivar en traumatismos o enfermedades.

La primera categoría es el elemento central de la responsabilidad social. Las personas trabajadoras, los clientes, los inversores y la sociedad en general tienen unas expectativas determinadas en lo referente a las empresas y su responsabilidad con la sociedad. Una organización que cumple con dichas expectativas demostrando su responsabilidad para con las personas y la comunidad en la que se encuentra es mejor valorada y consigue un aumento de la satisfacción en el trabajo y la fidelización de los clientes. En este contexto, valores como la honestidad y la ética se refuerzan y se convierten en el principal vínculo con las partes interesadas de toda empresa.

Una de estas partes interesadas clave son las propias personas que forman parte de la organización. Es en ellas sobre las que se centra esta guía, pensando en el fomento de modelos de empresas y ámbitos de trabajo más saludables. No se trata solamente de prevención de riesgos laborales, va un paso más. Lograr una organización saludable consigue un mejor desarrollo personal y profesional.

Por todo ello, es interesante poner en marcha las medidas incluidas en este documento, en función de las posibilidades de cada organización, para lograr que las empresas se conviertan en empresas más eficientes.

¿Cómo enfocar la gestión del bienestar y la salud en la empresa aplicando la responsabilidad social?

Como se ha explicado, la responsabilidad social no debe ser entendida ni como un comportamiento altruista por parte de la empresa ni como un instrumento publicitario para mejorar su imagen. Una empresa responsable se gestiona en colaboración con la sociedad, incorporando las preocupaciones de ésta como parte de su estrategia de negocio y asumiendo el compromiso de dar cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia. En este sentido, una empresa que quiera situarse en un ámbito de responsabilidad social deberá tener en consideración aspectos derivados del bienestar y la salud laboral de todas las personas que forman parte de ella.

Las empresas gallegas cuentan con el apoyo de la **Xunta de Galicia** para desarrollar la responsabilidad social, tanto si se trata de pequeñas y medianas empresas como de organizaciones de mayor tamaño. Toda organización interesada en comprender la dimensión de la responsabilidad social, las herramientas de que dispone y recursos para su desarrollo puede acceder al portal rse.xunta.gal para conocer lo que la administración ofrece.

Publicaciones, herramientas gratuitas, Guías de orientación, formación y ayudas son algunos de los contenidos disponibles para las empresas y demás organizaciones. Uno de los lugares en los que encontrar buenas prácticas empresariales en materia de responsabilidad social es el **Banco de ideas responsables**. Abierto y gratuito, las empresas encontrarán en él un conjunto de acciones en materia ambiental, económica, social y de conciliación de la vida laboral y personal.

“La salud es un estado de
completo bienestar
físico, mental y social y no
solamente la ausencia de
afecciones o enfermedades”

Organización Mundial de la Salud.



2. Cómo se utiliza esta guía

CONOCER

Responde a las preguntas del cuestionario para conocer qué temas relacionados con la salud y el bienestar en el trabajo se están desarrollando en la empresa.



1º



2º

**APLICAR
BUENAS
PRÁCTICAS**

En esta guía encontrarás numerosas recomendaciones, buenas prácticas y ejemplos que podrás aplicar en función de la madurez de cada tema dentro de la empresa.



3º

RE-EVALUAR

Pasado un tiempo, comprueba la evolución de los niveles de bienestar y salud en la empresa respondiendo de nuevo al cuestionario.

3. CONOCER

Respondiendo a las 12 preguntas de este cuestionario se podrá hacer un repaso general para conocer qué temas relacionados con el bienestar en el trabajo están más desarrollados en la empresa y en cuáles se puede avanzar.



ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

1. ¿Existe en la empresa/organización una política empresarial en materia de promoción de la salud en el trabajo?

- ☐ I. Sí, y lo tenemos por escrito en un Plan anual
- ☐ II. Sí, pero no lo hemos establecido por escrito
- ☐ III. Realizamos acciones puntuales de promoción de la salud en el trabajo
- ☐ IV. No contamos con una política de promoción de la salud en el trabajo

2. ¿La Dirección está comprometida y apoya de forma activa la política de promoción de la salud en el trabajo e iniciativas relacionadas?

- ☐ I. Sí, existen responsables y un presupuesto para acciones concretas de promoción de la salud en el trabajo
- ☐ II. Sí, existe sensibilidad por parte de la dirección hacia estas políticas y ha designado un responsable dentro de la empresa
- ☐ III. Sí, sin embargo todavía no se han destinado recursos concretos
- ☐ IV. Hasta ahora no se ha mostrado interesada en iniciativas de promoción de la salud en el trabajo



Si desea conocer cómo avanzar en materia de promoción de la salud y establecer una estrategia, logrando el compromiso de la dirección, pase a la página 19

IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS Y COMUNICACIÓN

3. ¿Hay un canal de comunicación entre empresa y persona trabajadora donde puedan expresar sus puntos de vista y necesidades?

- ☐ I. Sí, entre otros canales se realizan reuniones periódicas con las personas trabajadoras..
- ☐ II. Sí, tenemos un canal no presencial (encuestas, intranet, foro, chat...) donde pueden expresar sus sugerencias e ideas.
- ☐ III. No, no contamos con una herramienta de comunicación.



Si desea conocer cómo mejorar en comunicación para involucrar a los trabajadores dentro del plan de acción, pase a la página 22

RESPONSABILIDAD SOCIAL

4. ¿Existen acciones de responsabilidad social (RS) en la empresa?

- ☐ I. Tenemos un plan de RS y estamos trabajando para llevarlo a cabo
- ☐ II. Hacemos alguna iniciativa sin formar parte de un plan estructurado (donaciones, reciclaje, ayuda a la comunidad, etc.)
- ☐ III. Nos gustaría llevar a cabo iniciativas sociales pero no sabemos muy bien cuáles.
- ☐ IV. No nos habíamos planteado acciones de responsabilidad social.

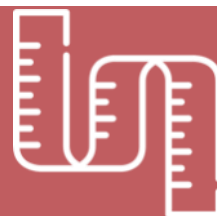


Si desea profundizar en la responsabilidad social en su empresa, pase a la página 24.

MEDICIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

5. ¿Se han establecido herramientas de medición o se cuenta con indicadores vinculados a la salud de las personas empleadas?

- ☐ I. Sí, se estudia la rentabilidad de las iniciativas de promoción de la salud
- ☐ II. Sí, se estudian los costes asociados a los problemas de salud de las personas (Ej: absentismo).
- ☐ III. No se estudian este tipo de indicadores



Si desea conocer cómo medir el impacto de las políticas de promoción de la salud, pase a la página 26.

REDUCCIÓN DEL TABAQUISMO

6. ¿Qué acciones contempla la empresa para fomentar la reducción del consumo de tabaco entre las personas trabajadoras?

- ☐ I. Se aporta información para que se deje de fumar.
- ☐ II. Además de acciones formativas, se ofrece otro tipo de ayuda para que se deje de fumar.



Si desea fomentar el abandono del tabaco en la empresa, pase a la página 29

FOMENTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA

7. ¿Cuál es la política de promoción de la actividad física en la empresa?

- ☐ I. Se organizan actividades físicas tanto en el horario laboral como fuera de él (pausas activas, calentamientos, grupos para correr...)
- ☐ II. Se promueve la realización de actividad física fuera del horario laboral
- ☐ III. No se realizan iniciativas para la promoción de la actividad física



Si desea promocionar la actividad física en la empresa, descubra cómo en la página 31

IMPULSO A LA ALIMENTACIÓN SALUDABLE

8. ¿Promueve la empresa hábitos de alimentación saludable?

- ☐ I. La empresa ofrece información sobre hábitos de alimentación saludable
- ☐ II. La empresa ofrece agua de forma gratuita
- ☐ III. Además de las dos respuestas anteriores, la empresa cuenta con menú saludable o fruta en la oficina
- ☐ IV. La empresa no ofrece este tipo de iniciativas



Conozca más ideas para impulsar una alimentación saludable en la empresa en la página 33

ACTUACIONES EN SALUD

9. ¿Tiene la empresa actuaciones en salud orientadas a colectivos de mayor riesgo o especialmente sensibles?

- ☐ I. La empresa ofrece medidas complementarias a las personas empleadas en fase de gestación y/o post parto (incremento del periodo obligatorio de baja, guardería en la empresa, formaciones...)
- ☐ II. La empresa realiza acciones orientadas a reducir el riesgo de enfermedades como las del corazón, diabetes, etc.
- ☐ III. La empresa realiza acciones para prevenir problemas musculoesqueléticos
- ☐ IV. La empresa no cuenta con ninguna de las políticas anteriores



Para enfocar las actuaciones en salud y priorizar a colectivos de riesgo, pase a la página 35

CONTROL DEL ESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

10. ¿Realiza la empresa acciones encaminadas a mejorar la gestión del estrés y el descanso?

- ☐ I. Se han tomado medidas para adaptar la carga de trabajo (plazos, horario flexible)
- ☐ II. Se han realizado acciones formativas para mejorar la gestión del estrés y el descanso
- ☐ III. Además de las medidas previas se ofrece apoyo psicológico a aquellos trabajadores que padecen estrés
- ☐ IV. No se ha realizado ninguna acción para la mejora de la gestión del estrés o el descanso

11. ¿Realiza la empresa evaluaciones que identifican los factores de riesgo psicosociales?

- ☐ I. Sí, se realizan evaluaciones que analizan el estrés laboral
- ☐ II. Sí, se realizan evaluaciones que estudian además del estrés, la relación entre las personas trabajadoras y con dirección
- ☐ III. Sí, se realizan evaluaciones que estudian los factores anteriores y el desgaste profesional
- ☐ IV. Sí, además de los factores anteriores, se estudia la conciliación de la vida familiar y laboral
- ☐ V. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales



Para aprender más a cómo gestionar el estrés y los riesgos psicosociales, pase a la página 37

COMPROMISOS Y CERTIFICACIONES

12. ¿Se ha adquirido alguno de los siguientes compromisos o la empresa cuenta con alguna de las siguientes certificaciones?

- ☐ I. Certificación de empresa saludable (del INSHT)
- ☐ II. Adhesión a la declaración de Luxemburgo
- ☐ III. Certificado de Seguridad y Salud Laboral OHSAS 18001
- ☐ IV. Ninguna



Si desea adherirse a la Declaración de Luxemburgo o conocer cómo certificarse, pase a la página 39

4. APLICAR BUENAS PRÁCTICAS





RECOMENDACIONES



**ESTRATEGIA Y
COMPROMISO DE LA
DIRECCIÓN**
(19)



**IMPLICACIÓN DE LAS
PERSONAS Y
COMUNICACIÓN**
(22)



**RESPONSABILIDAD
SOCIAL**
(24)



**MEDICIÓN DE LA
SALUD Y EL
BIENESTAR**
(26)



**REDUCCIÓN DEL
TABAQUISMO**
(29)



**FOMENTO DE LA
ACTIVIDAD FÍSICA**
(31)



**IMPULSO A LA
ALIMENTACIÓN
SALUDABLE**
(33)



**ACTUACIONES EN
SALUD**
(35)



**CONTROL DEL
ESTRÉS Y RIESGOS
PSICOSOCIALES**
(37)



**COMPROMISOS Y
CERTIFICACIONES**
(39)



ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



El compromiso de la alta dirección antes de implementar un programa de bienestar en la empresa es clave, ya que toda medida que busque mejorar el ambiente de trabajo debe estar en línea con los objetivos y valores de la organización.

Una forma de tratar de conseguir dicho compromiso es adecuar el posible programa de bienestar (o *las medidas individuales que se quieran poner en marcha*) a los objetivos empresariales estratégicos que tenga la organización. De esta forma, será más fácil implicar a las personas con poder de decisión en la empresa y hacerles ver, entre otros, los aspectos más beneficiosos y de inversión que puede reportar el programa de empresas saludables.

La encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo (conocida por la siglas ESENER-2, de 2014), pone de manifiesto que en el 61% de las empresas de la UE, la alta dirección debate las cuestiones de seguridad y salud periódicamente. Dicha proporción aumenta con el tamaño de la empresa.

¿CÓMO CREAR UNA ESTRATEGIA QUE INVOLUCRE A LA DIRECCIÓN?

Para estructurar un programa de empleo saludable, una buena forma es asegurarse que los siguientes elementos clave se incluyen en el mismo:

1. Compromiso de las personas líderes

Ya que se requieren recursos o apoyo de las personas que dirigen la organización, el primer paso es conseguir ese compromiso y consolidarlo en todas las personas directivas.

2. Incluir a las personas trabajadoras y a sus representantes

No deben ser simplemente "consultadas" o "informadas". Se trata de incluir activamente a todas las personas, escuchar sus opiniones, solicitar ideas e implementarlas. En este sentido, como se comenta en el punto anterior, la participación y compromiso de la dirección motiva y logra movilizar al resto de partes interesadas de la organización (las personas trabajadoras, pero también clientes o proveedores) para que integren los valores y objetivos de la compañía en materia de salud y bienestar.

3. Punto de partida: análisis de necesidades sobre las que actuar en la empresa.

La estrategia debe contar con un diagnóstico previo sobre el grado de bienestar de la empresa. Para ello, es recomendable recoger información sobre la situación actual de la salud en la empresa y de las personas que trabajan en ella. Después se han de establecer las necesidades de la empresa y se han de identificar los riesgos asociados a las situaciones en las que el bienestar o la salud en la empresa no esté asegurado. De este análisis surgirán aspectos en los que la empresa puede mejorar (por ejemplo, en materia de conciliación, de gestión del estrés o de carga de trabajo).

La situación actual de la empresa puede evaluarse utilizando diversas herramientas, dependiendo del tamaño y la complejidad de la organización. La recomendación general es que la información inicial debe incluir datos demográficos de las personas trabajadoras, para poder conocer al equipo de trabajo que integra la organización y poder prever posibles incidencias respecto al bienestar de la plantilla (por ejemplo, si tenemos una plantilla envejecida, la posibilidad de aparición de enfermedades derivadas de una edad avanzada puede ser mayor que en empresas con una plantilla más joven). Aspectos como la flexibilidad horaria, la disposición de tiempo voluntario o facilidades para el ejercicio físico son temas a tener en cuenta para ver en qué punto de partida se sitúa la empresa respecto al bienestar de las personas empleadas. También es positivo medir la productividad, documentándola desde el principio; como forma de ver el impacto de las prácticas asociadas al bienestar en la empresa.

De igual forma, es necesario tener en cuenta la situación actual respecto de la salud de las personas trabajadoras. En una empresa grande, esto requerirá una encuesta confidencial y/o evaluaciones de riesgos. Es importante formular preguntas acerca de la cultura de la organización, temas de liderazgo, estrés laboral y fuentes de estrés extralaborales o prácticas personales de salud, así como sus preocupaciones acerca de los peligros a los que son expuestos en su ambiente físico de trabajo o en su entorno.



ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



4. Aprender de otros

Existen fuentes de información disponibles para las empresas a las que se puede recurrir para conocer buenas prácticas o ejemplos que ya hayan puesto en marcha otras organizaciones (servicios laborales de la Administración, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, entre otros). Se puede tratar de visitar o contactar con estas organizaciones u otras empresas similares para observar sus buenas prácticas y obtener otro punto de vista.

Si la empresa no cuenta con recursos internos propios, el soporte externo en ocasiones puede ser necesario, ya que no siempre se cuenta con el tiempo o las capacidades necesarias dentro de la empresa para implementar estas medidas.

Como dato, decir que el 36% de las empresas europeas subcontratan a empresas externas las materias de salud ocupacional y servicios de seguridad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la responsabilidad legal nunca podrá relegarse completamente. Además, cabe recordar que la legislación constituye sólo el primer escalón en el camino del bienestar y la salud laboral. Esta guía de empleo saludable ayuda a las organizaciones de cualquier tamaño a mejorar la calidad del empleo.

5. Una estrategia de salud sostenible en el tiempo

Asegurarse de que las iniciativas se integran en las estrategias generales del plan de trabajo de la empresa, para que se puedan desarrollar sin entorpecerse. Es clave evaluar y mejorar continuamente el programa de empleo saludable. Aunque la evaluación puede ser tan compleja o simple como los recursos con que se cuentan; debe hacerse, documentarse y mejorarse para asegurar el éxito y el buen ambiente de trabajo en la organización.

HERRAMIENTAS PARA EVALUAR RIESGOS DERIVADOS DEL BIENESTAR LABORAL Y CREAR UNA ESTRATEGIA EN LA EMPRESA

A nivel europeo, y si se trata de implantar un proceso de evaluación de riesgos en microempresas y pequeñas empresas, una buena idea es consultar el software **OiRA**. Se trata de una plataforma on-line creada en 2010 por la Agencia europea para la salud laboral, para evaluar de forma fácil los riesgos en el lugar de trabajo, ayudar a la toma de decisiones y la adopción de acciones preventivas. Más información en su web.



A nivel estatal, en el portal del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo existen varias herramientas para llevar a cabo evaluaciones más exhaustivas. Más información en su web.



A nivel autonómico, el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral ofrece, de forma gratuita, manuales formativos en materia de formación sobre buenas prácticas para entornos de trabajo más saludables.

Más información en su web.



ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



Ejemplo de buenas prácticas **¿Y si el mejor sitio para trabajar estuviera en Galicia?**

Según la institución estadounidense Great Place To Work, que cada año elabora la lista "Best Workplaces" con las mejores empresas para trabajar del mundo, **la mejor organización para trabajar en 2017** es el Grupo gallego **Visual MS** (Visual Trans, Velneo, Venzo CRM), *en el rango de empresas con 50-99 personas empleadas*.

¿Cómo es posible situarse entre las mejores empresas para trabajar? Una combinación de factores y decisiones estratégicas pueden hacer que la empresa sea un sitio valorado por encima de las demás empresas como mejores entornos de trabajo.

Visual MS es un grupo tecnológico enfocado en software empresarial. La estrategia de la empresa sitúa a las personas como eje fundamental, basándose en la creencia de que *"trabajando a gusto damos lo mejor"*. Éste es uno de los cuatro valores de la cultura de la empresa, junto con la tecnología, el diseño y la rentabilidad.

La forma de desarrollar un buen ambiente de trabajo en Visual MS es el trato entre todas las personas que forman la organización. La escucha activa se convierte en un elemento clave que permite saber en qué punto está la relación entre las personas y la organización. Esta forma de *escuchar* permite también gestionar el talento de cada persona en la empresa, de forma que se pueden potenciar los talentos individuales para poder potenciar las cualidades al máximo y, en definitiva, disfrutar trabajando. Gracias a entrevistas de desarrollo anual, junto con un feedback continuo, la empresa conoce la mejor manera de trabajar con las personas para conseguir los objetivos marcados y establecer acciones formativas.

El bienestar en un empresa tiene implicaciones también en la forma en que se toman las decisiones. En Visual MS no existe la figura de *jefe* habitual. Se trabaja con **coordinadores**, personas que por su conocimiento y capacidades se encargan de gestionar los diferentes equipos. Además, la

estrategia de la empresa se focaliza en una serie de políticas que contribuyen a generar una mayor calidad del ambiente de trabajo. Entre otros, se apuesta por **trabajar con coaches para fomentar el desarrollo personal o poder hacer retiros de tres días** en lugares aislados para trabajar este crecimiento personal en equipo. También se cuentan con **salarios de eficiencia (salarios fijos por encima de la media del mercado para ese puesto), presupuesto para formación e información empresarial transparente** y nómina a la carta (cheques gourmet, cheque guardería, seguro médico, móvil, ADSL en casa...).

Otra de las áreas que benefician un ambiente de trabajo saludable es la adopción de medidas para favorecer la conciliación personal y familiar. Visual MS ofrece un horario flexible, disposición de viernes por la tarde libres, jornada continua de 35h semanales en verano, posibilidad de vacaciones extra, festivos locales de libre disposición y la posibilidad de teletrabajo. La organización también ha desarrollado su propio calendario de celebraciones. Por ejemplo, en Visual MS se celebra el hecho de estar juntos y las propias personas se auto organizan para liderar cada vez de forma distinta.

"Aplicar primero el ¿Quién? y luego el ¿Qué?, evolucionar constantemente la organización para que cada profesional pueda desarrollar todo su potencial. Tener paciencia hasta encontrar el sitio exacto para cada uno. [...]"

El futuro pasa por empresas que sean ejemplares para sus trabajadores. Las personas más talentosas siempre podrán escoger donde trabajar, y elegirán aquellas compañías con las que sientan valores en común con ellas"

Alfonso Gutiérrez, CEO Visual MS.

Extracto de la entrevista publicada en logic.com





IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS Y COMUNICACIÓN

Cualquier plan de salud y bienestar que se desarrolle en una empresa ha de incluir, desde su diseño, a las personas que forman parte de la organización. Si se trata de una empresa de gran tamaño, esta participación se puede organizar contando con la presencia de representantes de varios niveles y sectores de la misma. También se puede considerar la participación de profesionales de la Salud y Seguridad Laboral, personas de recursos humanos o representantes de los sindicatos (si es el caso), tratando de mantener **una equitativa representación de género** en este equipo. En este sentido, la recomendación europea que marca la encuesta ESENER, en la que participa España, realiza una distinción entre la participación informal (*entendida como la implicación de las personas trabajadoras no regulada*) y la participación formal (mediante la representación en los comités de empresa y la representación sindical). Esta distinción se justifica por las diferencias existentes entre ambas en cuanto al alcance de la participación y a su grado de regulación.

La combinación de una alta participación tanto formal como informal es indicativa de una buena calidad del trabajo y, por lo tanto, de calidad en la gestión del bienestar y también de los riesgos psicosociales, como se verá más adelante.

Sea cual sea el tamaño de la empresa, existen diferentes métodos que favorecen la comunicación interna y que permiten recoger datos e información, mejorando la implicación de las personas en el plan de acción:

Revisión de documentos: se pueden consultar informes sectoriales o estadísticas sobre accidentes y enfermedades profesionales derivadas del trabajo, indicadores de salud, análisis epidemiológicos, auditorías de seguridad, datos sobre absentismo, etc. para identificar peligros y riesgos potenciales a la salud y bienestar en el entorno de trabajo.

Seguimiento ambiental y vigilancia de salud/médica: con la asesoría de personas expertas en higiene, ergonomía y en medicina del trabajo es posible obtener datos acerca de agentes físicos, químicos y biológicos en el espacio de trabajo y el nivel de exposición de la persona trabajadora.

Encuesta escrita: una encuesta anónima (en papel o electrónica) sobre los elementos citados anteriormente.

Grupos de discusión: reuniones en pequeños grupos facilitados por una persona líder con objetivos específicos y preguntas estructuradas. Estos son especialmente útiles en pequeñas empresas o con grupos de personas no expertas. También son útiles para ampliar o validar la información que se obtuvo mediante una encuesta escrita.

Entrevistas: las entrevistas cara a cara y con mayor profundidad pueden ser efectuadas con profesionales o con las partes interesadas clave. De forma periódica, es recomendable preguntar sobre estas cuestiones a las personas que forman parte de la empresa; para detectar posibles vías de mejora derivadas de las condiciones laborales.

Buzón de sugerencias: puede ser físico o digital, como forma de captar aportaciones. Se debe garantizar el anonimato para permitir que las sugerencias se realicen con la mayor libertad posible. En ocasiones, este tipo de aportaciones pueden ser más honestas que las propias opiniones expuestas en un grupo de discusión.

Diseño de campañas para toda la plantilla: elaborar campañas específicas y concretas involucrando a todo el personal, recurriendo al entusiasmo, a la emoción y haciendo uso de recursos digitales: banner, post, newsletter, etc. Se pueden elaborar campañas para afianzar la cultura corporativa, comunicar objetivos a conseguir con la participación colectiva, etc.

Fomento de las nuevas tecnologías: aprovechar herramientas basadas en las nuevas tecnologías y nuevas plataformas, en según que casos, puede ayudar a que la comunicación interna sea más eficaz, más directa. Estas herramientas pueden ayudar a resolver pequeños problemas corrientes sin necesidad de dedicar tiempo de más, lo que favorece la dedicación a las tareas más importantes.

Organiza foros: más abiertos que los foros de discusión, se trata de crear espacios para hablar sobre temas concretos que preocupan a la empresa, permite a las personas que integran la organización aportar ideas, soluciones y generar sinergias. Además, favorece la creación de orgullo de pertenencia a la empresa. Por ejemplo, opinar sobre cómo fomentar el comportamiento ambiental de la empresa, qué medidas acordar para que sea una lugar más saludable o cómo hacer para innovar más y mejor.



IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS Y COMUNICACIÓN



Ejemplo de buenas prácticas **¿Cómo se crea un modelo de felicidad en el trabajo?**

R, empresa gallega de telecomunicaciones, se ha caracterizado por un modelo de gestión de personas basado en el talento y en el capital intelectual. Desde su origen, R ha apostado por ese capital intelectual como un elemento estratégico básico. Una riqueza basada, sobre todo, en las personas, el objetivo prioritario para R. Bajo la premisa de "empleado satisfecho, cliente satisfecho", R estructura todas las políticas relacionadas con las personas que trabajan en la organización, conocido como su **modelo de felicidad en el trabajo**. El modelo consta de 4 niveles de actuación, y en todos ellos existen acciones concretas directamente vinculadas con la comunicación interna y la participación de las personas que forman la empresa:

- Gracias al **programa un a un** (*one to one en inglés*), se realizan entrevistas individuales con todas las personas para conocer y analizar la situación profesional de cada una de ellas, desde un planteamiento de desarrollo personal y profesional.
- De beneficios sociales a **Combo nós**. A la hora de crear el modelo de beneficios sociales para las personas que forman R, se llegó a la conclusión que en la empresa hay múltiples realidades, tantas como personas diferentes. Por ello se elaboró un plan de beneficios sociales destinado a todas y todos los profesionales; orientado a cubrir las diferentes necesidades de cada persona. Con el modelo **Combo nós**, cada persona puede hacer uso de los beneficios que más se adapten a sus necesidades.
- Conocer a las personas que forman la empresa: **la encuesta de cliente interno**. La encuesta se realiza internamente y en ella se evalúan distintos departamentos de R. En base a una serie de preguntas, distintos clientes internos dan su opinión sobre las políticas y el grado de

satisfacción de las respectivas áreas evaluadas.

- Dentro del taller de la felicidad en R se incluyen distintas pruebas de medición **de los niveles de felicidad** de las personas que conforman la organización. Para ello se utilizan las siguientes herramientas:

*Felicidad momentánea: Test de Fordyce.

*Satisfacción con la vida: Martin E.P. Seligman.

*Felicidad general: Sonja Lyubomirsky.

*Gratitud: Michael McCullough y Robert Emmons.

- **Evaluación de valores**. Anualmente se lleva a cabo la evaluación de los valores, incluidos en la gestión del desempeño, en una reunión entre la persona responsable y colaboradora. En esta reunión, la persona responsable evalúa a su colaborador de acuerdo con los comportamientos observados a lo largo de todo el año con respecto a los 20 valores corporativos. Para ello todas las personas evaluadoras reciben una formación previa. Este sistema hace que un porcentaje del salario variable de una persona en R dependa de su evaluación en valores. El 100% de la plantilla tiene salario variable, siendo la media de salario variable de un 50%.

En una organización con estas políticas, son conscientes que todas las acciones puestas en marcha con este modelo de la felicidad tienen un impacto en los resultados de negocio. R es consciente que el Departamento de Dirección de Personas debe alinearse con el resto de estrategias de la compañía, lo que resulta un factor clave de competitividad y sostenibilidad de la organización.



RESPONSABILIDAD SOCIAL



Dependiendo de las características de la empresa, las acciones del programa de bienestar laboral tendrán un mayor o menor rango de acción, pero siempre hay acciones que se pueden poner en marcha si hay voluntad por parte de las personas encargadas de la dirección y de las personas trabajadoras.

Algunos ejemplos de cómo las empresas pueden iniciar su camino en la Responsabilidad Social (en adelante, RS) e implicarse con las personas trabajadoras y su entorno:

- Desarrollar un Código de conducta (también llamado código ético, de buenas maneras, etc.)
- Divulgar la información sobre su desempeño en materia económica, ambiental y social; elaborando una memoria o informe de sostenibilidad. Existen múltiples formas de poder hacerlo y herramientas gratuitas para ello, como el programa *Xunta ProRSE*, gratuito.
- Instituir planes de igualdad y/o de integración de colectivos vulnerables.
- Implementar prácticas para emplear, directa o indirectamente, a personas con discapacidades físicas o mentales.
- Fomentar y permitir a las personas trabajadoras ser voluntarias en organizaciones no lucrativas durante las horas de trabajo. O incluso desarrollar alguna acción de voluntariado corporativo, en la propia empresa.
- Proporcionar soporte financiero a las causas significativas para la comunidad sin la demanda de recompensa o la compra de productos de la empresa.
- El compromiso ambiental también repercute en el bienestar de las personas. Ir más allá de los estándares legales para minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero y encontrar otras formas de reducir la emisión de estos gases en la empresa suponen medidas para mejorar el estado de salud del entorno y, con ello, el grado de bienestar ciudadano.
- En función de la dimensión de la empresa, es posible establecer planes de movilidad para las personas trabajadoras de la organización.
- Implementar controles voluntarios sobre los contaminantes vertidos al agua o al aire por la empresa.

En ocasiones, las empresas que realizan actuaciones de RS no perciben una relación directa entre su aplicación y la creación de valor en términos económicos, pero sí perciben una relación indirecta: las empresas consideran que la introducción de los principios de responsabilidad social repercute positivamente en aspectos como la **relación con los grupos de interés, la reputación, la gestión de impactos ambientales, la mejora del clima laboral, la innovación o la eficiencia en el uso de recursos**. Algunos de estos aspectos tienen una incidencia directa sobre la creación de ambientes de trabajo más saludables, generando así un interesante vínculo entre la RS y la creación de valor para las personas trabajadoras.

¿Qué principales referentes existen en materia de responsabilidad social?

- ⇒ **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** 17 metas relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrenta la sociedad.
- ⇒ **Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.
- ⇒ **ISO 26.000:** es una guía (no certificable) que orienta sobre los **Principios y Materias Fundamentales de la Responsabilidad Social**, ayudando a integrar un comportamiento responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independientemente de su tamaño o ubicación
- ⇒ Además de estos marcos, desde el ámbito europeo se han puesto en marcha iniciativas como "**Enterprise 2020**", un proyecto, respaldado por la Comisión Europea, que se basa en **la importancia de desarrollar modelos de negocio innovadores** y en que las empresas trabajen la RS conjuntamente con sus grupos de interés, para portar soluciones ante los retos que presenta una sociedad en continuo cambio.



RESPONSABILIDAD SOCIAL



Ejemplo de buenas prácticas **¿Cómo implementar un sistema de gestión de la responsabilidad social?**

Congalsa es una empresa gallega que se dedica a la fabricación y distribución de alimentos congelados. Desde hace más de 25 años, Congalsa basa su gestión en valores como el respeto por las personas, la orientación al cliente, la eficiencia, la integridad, el trabajo en equipo, la orientación a la mejora continua o la actitud positiva.

La empresa ha asumido que una gestión acorde a los nuevos tiempos debe hacer de la responsabilidad social una premisa fundamental para la compañía. Desde su origen, Congalsa forma parte del grupo de empresas gallegas, impulsado por la Xunta de Galicia, en materia de Responsabilidad Social. Estar integrados en este grupo permite aprender y compartir experiencias con otras empresas gallegas en materia de RSE, avanzando en un modelo propio de generar valor para todas las partes interesadas. Congalsa ha estructurado su modelo de responsabilidad social en base a las orientaciones de la **norma internacional ISO26000** de RSE. Si bien no se trata de una norma certificable (sólo incluye guías voluntarias, no requisitos como ocurre con otras normas como ISO9001 o ISO 14001); su contenido y forma la sitúan como un referente a tener en cuenta para gestionar todas las áreas que se incluyen en el concepto de responsabilidad social.

Integrar la responsabilidad social ha supuesto enfocar la gestión de la empresa de una manera holística, siendo conscientes que todas las áreas de la empresa deben generar valor para crear así una cadena de valor sostenible.

Una de las claves de Congalsa ha sido apoyar iniciativas que incrementan la sostenibilidad del aprovisionamiento de los productos pesqueros. El objetivo es doble: lograr un producto sostenible en el tiempo y garantizar las capturas con el menor perjuicio al entorno. Congalsa trabaja en colaboración con la organización Sustainable Fisheries Partnership (SFP). Se trata de una organización sin ánimo de lucro que ha desarrollado una serie de herramientas de

información y una metodología que permite a las empresas interactuar directamente con los proveedores de los recursos naturales. De forma resumida, con la información que proporciona, Congalsa es capaz de cambiar de pesquería en caso de que su actuación ponga en riesgo las existentes, y garantizando, de este modo, un proceder y una cadena sostenible.

La responsabilidad social se extiende también a todas las personas que integran la empresa. Congalsa las considera su principal activo y presta especial atención al desarrollo de políticas de conciliación e igualdad en el trabajo, consolidación de tasas de empleo estable y de calidad y la disposición de una serie de beneficios sociales gracias a diferentes acuerdos alcanzados con empresas locales.

El compromiso con la responsabilidad social también se articula a través del respeto al medio ambiente. En el año 2015, Congalsa obtuvo el certificado EMAS de Bronce, que le fue otorgado por llevar más de ocho años adherida al Sistema Europeo de Gestión y Auditoría Medioambientales. Además, Congalsa dispone también de un Sistema de Gestión Ambiental en base a ISO 14001, lo que supone un plus a la hora de certificar la apuesta por la minimización del riesgo ambiental de la actividad productiva, garantizando el cumplimiento de la legislación vigente y los compromisos adquiridos.

Desde el punto de vista social, la empresa se implica con su entorno, razón por la cual diferentes departamentos de la empresa trabajan en la articulación de medidas e iniciativas que benefician a los diferentes grupos de interés, particularmente los ubicados en el área de la comarca del Barbanza.

De forma periódica, Congalsa verifica y publica su Memoria de Sostenibilidad acorde a los estándares de Global Reporting Initiative, disponible en su [página web](#).





MEDICIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

Lo que no se mide es difícil de controlar. Por ello, medir y evaluar el impacto de las medidas de bienestar y salud laboral es esencial para ver qué está funcionando, qué no y cuáles son los impedimentos para el éxito. Tanto el diseño de políticas como la implementación y los resultados deben de evaluarse, a corto y largo plazo.

Además de evaluar cada iniciativa en particular, es importante evaluar también el éxito general del plan de acción, algunas veces repitiendo la misma encuesta, o revisando nuevamente el tipo de datos iniciales para poder tener una vista de esta evaluación general.

En base a éstas evaluaciones, y teniendo en cuenta indicadores como los que aquí se proponen, los programas de bienestar laboral han de evolucionar en el tiempo; ya que siempre es posible introducir pequeñas acciones o mejoras en el ambiente de trabajo fruto de nuevas necesidades emergentes y que no se contemplaron en el plan inicial, o puede que algunas de las técnicas utilizadas no funcionaran tan bien como se esperaba y deban revisarse. Por otra parte, también es importante compartir con las personas trabajadoras el haber alcanzado los objetivos fijados. Es importante reconocer el éxito, y asegurarse de que todas las partes interesadas se enteren de ello y continúen brindando su apoyo.

Ejemplos de indicadores para evaluar aspectos relacionados con el bienestar en el lugar de trabajo:

- _ **Satisfacción personal y profesional (clima laboral)**
- _ **Felicidad en el lugar de trabajo, sentimiento de pertenencia a la empresa.**
- _ **Recursos destinados a la formación y capacitación de la plantilla**
- **Acciones puestas en marcha con repercusión en el bienestar de las personas trabajadoras**
- _ **Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos, rotación de plantilla, etc.**
- _ **Costes derivados de la atención sanitaria a las personas trabajadoras**
- _ **Índices de calidad y satisfacción del cliente**
- _ **Grado de participación de las personas en asociaciones, fundaciones, planes de voluntariado, etc.**

En ocasiones, al hablar de bienestar, suele resultar complicado valorar aspectos que son intangibles. La rentabilidad de las acciones que mejoran el estado de salud de las personas no se percibe de forma inmediata, pero existe. La percepción de que este tipo de inversiones se ha visto perjudicada por existir un importante componente de intangibles y un gran desconocimiento de las posibilidades del enfoque del bienestar y salud laboral más allá del cumplimiento puramente normativo.

Hay estudios que han calculado costes y beneficios de las inversiones en la seguridad y salud en el trabajo. En 2011, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) del Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo (DGUV) **estimó que el retorno de inversión esperado en seguridad y salud laboral es de 2,2 euros por cada euro invertido, es decir, una rentabilidad del 120%.** En la misma línea, el informe *The workplace wellness alliance del World Economic Forum* concluyó que el **retorno de la inversión de cada euro gastado en programas de bienestar laboral es de 2,54 euros;** mientras que otro estudio de la red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP) estima un **retorno de la inversión por cada euro invertido de entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad.** La forma más habitual para calcular este retorno es:

Retorno de la inversión (ROI) =

(Beneficio bruto total – Inversión) / Inversión

Dentro del beneficio bruto total se debería incluir tanto las ganancias para la empresa como para las personas empleadas y para la sociedad. De esta forma se realizaría un análisis de costes-beneficios que incluiría tanto beneficios materiales como inmateriales (desde el aumento de ventas o de productividad o el ahorro en servicios de salud, pasando por la mejora en la conciliación de los trabajadores) Por ejemplo, si se implementase un servicio de ejercicio físico dentro de la empresa y no tuvieran la necesidad de acudir a uno fuera o si se hicieran aportaciones al entorno próximo, como la generación de hábitos saludables asociados. Existen intangibles fundamentales en una empresa como la retención del talento debido a los beneficios no materiales percibidos.



MEDICIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR



¿Por qué realizar un seguimiento con indicadores de bienestar y salud?

Realizar la medición de la rentabilidad de las acciones que tienen un efecto positivo sobre, por ejemplo, el riesgo psicosocial, es complejo. Esto es debido a que entre los beneficios se pueden considerar ratios como productividad, absentismo o satisfacción laboral; y estos datos se ven modificados no sólo por una estrategia de empresa saludable, sino también por otro tipo de factores. Como referencia de empresas que han medido este tipo de acciones con impacto positivo, se puede citar el estudio realizado por el Grupo Mahou San Miguel y el Consejo Superior de Deportes. Este análisis consistió en una valoración socioeconómica del programa de actividad física de la empresa. Gracias a evaluar este tipo de medidas, se han podido establecer los siguientes resultados, cuantificables a través de indicadores propios de cada organización:

Beneficios para la empresa:

- *Reducción del absentismo e Incremento de productividad*
- *Menor incapacidad temporal por trabajador, con una pérdida de días/año menor (en el caso del estudio, la mitad que el resto de la plantilla)*
- *Mejora de los niveles de motivación de la plantilla*
- *Impacto en la estrategia de RSE*

Beneficios para la persona empleada:

- *42% reducción de gasto en medicamentos*
- *Beneficios para la salud: perfil cardio-saludable más favorable*
- *Satisfacción personal y autoestima: el 93% de las personas que participaron notó mejoría en este sentido.*

Beneficios para la sociedad:

- *Mayor cohesión entre las personas empleadas, lo que repercute en una mejor conciliación de la vida personal y profesional.*





MEDICIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

Ejemplo de buenas prácticas

¿Cómo medir el impacto de las políticas de salud en la empresa?

En 2015, **Votorantim Cimentos** (con producción en Vigo) recibió por parte del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, dependiente de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la certificación que le reconoce como empresa que realiza buenas prácticas en el ámbito de la Promoción de la Salud en el Trabajo.

Una de las líneas más importantes de actuación está enfocada a prevenir los principales factores de riesgo de las enfermedades cardiovasculares. Para ello el comité de Bienestar desarrolla numerosas iniciativas con el objetivo de: fomentar una alimentación saludable, promover los beneficios del ejercicio físico, alcanzar y mantener un **Índice de Masa Corporal** adecuado, ayudar a los empleados a dejar de fumar.

Además, periódicamente se llevan a cabo otras campañas como las relacionadas con los efectos del sol y el calor, la deshidratación, la prevención del cáncer, la vacunación gripal o la prevención de la salud músculo-esquelética (con monitor especializado y sesiones de fisioterapia para personas trabajadoras)

Dentro del programa de salud cardiovascular, se realiza un seguimiento de indicadores que vincula a incentivos de diverso tipo. En el caso del peso, se realizan controles periódicos que permiten establecer una evolución de la obesidad en la empresa. Anualmente se establecen objetivos de reducción y acciones correctoras.

Ejemplos de estos objetivos son:

- ▶ **Disminuir la prevalencia de la obesidad**
- ▶ **Disminuir la prevalencia del tabaquismo**
- ▶ **Disminuir el Score de Riesgo Cardiovascular**
- ▶ **Reducir el Índice Tobillo Brazo (herramienta diagnóstica empleada para la evaluación de la circulación arterial hacia los miembros**

inferiores)

▶ **Reducir la prevalencia de la hipertensión arterial**

Además de este programa de salud cardiovascular, y teniendo en cuenta el área de actividad de la empresa, la organización ha implementado una **Política Global de Seguridad y Salud** y las **Reglas para la Vida**, de forma que se establecen los cimientos de las acciones que se ponen en la empresa en cuanto a materia de seguridad, salud y bienestar en la empresa. La estrategia de la compañía se basa en 4 elementos clave: las Reglas para la Vida, el programa de comportamientos seguros, la gestión de riesgos críticos y aprender de los incidentes. A nivel global, Votorantim Cimentos organiza anualmente el Global Safety Day, un encuentro para promover la importancia del rol de los trabajadores en la adopción de comportamientos seguros. Bajo el 'Proyecto 0+. En Seguridad solo el cero cuenta', se han lanzado diferentes iniciativas que tienen como denominador común la concienciación de la plantilla con el objetivo de fomentar comportamientos seguros:

- **Proyecto Detroit, que incluye los diálogos diarios y la evaluación preliminar de riesgos.**
- **Premios y reconocimientos individuales y colectivos.**
- **Formación para liderar en seguridad.**
- **Protocolos críticos.**
- **Gestión de consecuencias.**
- **Evaluación de desempeño de las empresas prestadoras de servicios.**

Para conocer más ampliamente las políticas de bienestar y salud de la organización puede visitarse su [página web](#).



REDUCCIÓN DEL TABAQUISMO



Los efectos perjudiciales del tabaco sobre la salud son conocidos, pero diversos estudios revelan que pocas personas comprenden los riesgos específicos para la salud que entraña el consumo de tabaco. Por ejemplo, según un estudio realizado por la OMS en 2009, sólo un 38% de los fumadores sabía que el tabaco provocaba cardiopatía coronaria, y sólo un 27% sabía que ocasionaba accidentes cerebrovasculares. El asesoramiento y la medicación pueden duplicar con creces la probabilidad de que una persona fumadora que desea abandonar el tabaco lo consiga.

Las acciones en la empresa para prevenir el tabaquismo se dividen de la siguiente manera:

1. Formación no presencial: artículos en la revista de empresa, intranet, correo electrónico, formación online, tablón de anuncios, campañas.

Este tipo de iniciativas resultan idóneas en empresas que hayan elegido la opción II en la pregunta nº 6 del cuestionario. Ayudan a sensibilizar a personas que no se hayan planteado dejar de fumar y para personas sin ubicación de trabajo estable (por ejemplo, personal comercial o que viaja con frecuencia).

2. Talleres presenciales: sesiones grupales, terapias individuales con un profesional.

Estas iniciativas son más eficaces en empresas que hayan respondido: 6.1 Estas acciones ahondan en la sensibilización de los trabajadores y los dotan de herramientas propias para manejar de forma autónoma la deshabituación del tabaco.

3. Apoyo económico para dejar de fumar: incentivos o/y ofrecer productos sustitutivos de la nicotina (chicles, parches...)

Estas iniciativas se deben realizar posteriormente a la sensibilización de los trabajadores sobre los perjuicios del tabaco, y tras proporcionarles pautas y herramientas propias para manejar la deshabituación al tabaco.



REDUCCIÓN DEL TABAQUISMO



Ejemplo de buenas prácticas

¿Cómo impulsar medidas saludables en las personas empleadas?

Povisa es un hospital que cuenta con **más de 500 camas instaladas** y más de **1.500 trabajadores**. La organización se ha comprometido a mejorar la salud de sus personas empleadas, fomentando hábitos saludables desde el propio centro sanitario. Estas acciones se han focalizado a través de acciones para mejorar la alimentación, fomentar el ejercicio físico o ayudar a dejar de fumar.

Campaña antitabáquica.

Una de las líneas de trabajo del proyecto *Povisa Saludable* es el programa de deshabituación tabáquica para las personas trabajadoras. Para ello, se ha puesto en marcha una campaña de sensibilización a través de carteles, correos y sesiones informativas para que las personas trabajadoras que fuman se apunten al programa. Posteriormente participarán en sesiones de terapia que combinan tratamiento farmacológico y técnicas de deshabituación. Toda la campaña irá acompañada de un seguimiento desde el departamento de Medicina del Trabajo.

Como se ha visto a lo largo de esta guía, las acciones de fomento de un ambiente de trabajo más saludable suelen desarrollarse de forma coordinada entre ellas. Por ello, además de las campañas antitabaco, en la organización se han desarrollado otras medidas que inciden en la salud de las personas.

Reto Povisa 1.000

Además de las medidas antitabaco, el hospital ha puesto en marcha una serie de acciones de fomento de la alimentación saludable, comenzando por el Reto Povisa 1.000, un programa colectivo de pérdida de peso y mejora cardiovascular. El programa, tras una campaña de sensibilización dentro del hospital, es de libre adscripción y consiste en que cada persona trabajadora, tras un análisis médico por parte de Medicina del Trabajo, puede apuntarse a un

programa controlado de pérdida de peso. El programa comenzó el mes de febrero de 2017 y tendrá una duración de 7 meses. Al igual que con la campaña para abandonar el tabaco, el departamento de Medicina del Trabajo efectúa revisiones periódicas de las personas participantes y registra su pérdida de peso. **El reto es que, al llegar el mes de agosto, el conjunto de las trabajadoras y trabajadores que participen en el programa hayan superado los 1.000 kilos de pérdida de peso.**

Como medida complementaria, también en el ámbito de la alimentación saludable, entre la oferta del autoservicio del hospital se han diseñado menús saludables – identificados como tales en las cartas- y un *pack desayuno saludable* que sustituye al habitual pincho con bebidas azucaradas. Además, en el propio autoservicio se ha instalado una zona de información sobre hábitos alimenticios saludables.

Además de todas estas medidas ya en marcha, y siguiendo las recomendaciones de la Red Europea de Empresas Saludables, Povisa ha comenzando a trabajar también en programas específicos para facilitar las condiciones de trabajo a las personas con enfermedades crónicas, para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, o para aquellas personas trabajadoras que, por razones de enfermedad o accidente, se incorporan a su puesto tras un largo periodo de baja.

Adhesión a la Declaración de Luxemburgo.

La Declaración de Luxemburgo fue consensuada y publicada en 1996 por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, y su objetivo es "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". **La adhesión de Povisa es firme desde el 1 de enero de 2017.**



FOMENTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA



La realización de actividad de forma saludable por parte de los trabajadores beneficia no solo a nivel físico, sino que también tiene un alto impacto a nivel psicológico, mejorando así su bienestar general, su productividad y reduciendo las tasas de absentismo.

Las siguientes iniciativas se presentan en un **orden ascendente** en el nivel de implicación por parte de la empresa y en el nivel de sensibilización por parte de los trabajadores a participar en este tipo de iniciativas.

1. Ofrecer información sobre ejercicio.

Por ejemplo, revistas, tablón de anuncios, programas online de actividad física, etc. Estas iniciativas son más apropiadas en empresas que hayan seleccionado la opción III en la pregunta nº 7 del cuestionario. Inician el proceso de sensibilización hacia los beneficios de la actividad física y dan visibilidad al interés de la empresa en promocionar hábitos saludables en actividad física. Además, son iniciativas básicas para empresas con personas sin ubicación de trabajo estable.

2. Promoción de actividades físicas fuera del horario laboral.

Ejemplo: torneos deportivos, tenis de mesa en la empresa o grupos para correr. La empresa puede participar en la organización de estas actividades o bien puede dar visibilidad a actividades que organicen los propios trabajadores o que se celebren en el entorno de la empresa.

3. Acceso de las personas trabajadoras a instalaciones deportivas o patrocinio de empleados. Ejemplo: cuotas reducidas en gimnasios, piscinas, patrocinio de equipos deportivos compuestos por personas empleadas, etc. Estas acciones se pueden realizar llegando a acuerdos con instalaciones deportivas para proporcionar descuentos a trabajadores, o patrocinando la participación de equipos de personas trabajadoras en competiciones deportivas, como campeonatos o carreras. Estas acciones no solo benefician la salud de los trabajadores sino también su sentimiento de pertenencia.

4. Habilitar un espacio en la empresa con duchas y vestuario.

Esta iniciativa fomenta tanto la posibilidad de la práctica deportiva antes de iniciar la jornada laboral como el desplazamiento al puesto de trabajo caminando, corriendo, en bicicleta o cualquier medio de transporte que implique ejercicio físico, combatiendo el sedentarismo y reduciendo las emisiones contaminantes por desplazamientos.

5. Incentivos desde la empresa para ir en bicicleta o andando al trabajo.

Ejemplo: seguir y premiar las distancias recorridas a través de wearables (dispositivos de seguimiento de la actividad física: pulseras, podómetros, teléfonos inteligentes, etc.).

6. Organización de actividades físicas durante el horario laboral.

Ejemplo: pausas activas con movilización de articulaciones, calentamientos, talleres de yoga o pilates o circuitos indoor y/o outdoor para pasear. Estas actividades pueden ir desde calentamientos antes de iniciar la jornada laboral hasta clases periódicas en la empresa, pasando por pausas activas de 5 minutos para movilizar el cuerpo, combatiendo los efectos del sedentarismo y los movimientos repetitivos.

7. Realización de un estudio individualizado para cada trabajador por parte de un profesional, estableciendo un Plan de acción.

8. Habilitar un espacio dentro de la empresa para poder realizar actividad física.

Ejemplo: facilitar el acceso a instalaciones para realizar actividad física, ubicándolas en la empresa, fomenta su uso por parte de las personas trabajadoras. Pueden ser actividades dirigidas por especialistas, instalaciones tipo gimnasio, o bien actividades dirigidas, pero en vídeo.



FOMENTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA



Ejemplo de buenas prácticas

¿Cómo utilizar la actividad física para mejorar la salud y evitar enfermedades?

La Delegación de Vigo de **FCC-Medio Ambiente** es la empresa encargada de gestionar el servicio de limpieza de Vigo. Esta organización ha conseguido reducir los accidentes con baja que provocan los trastornos musculoesqueléticos gracias a la **integración del ejercicio físico en la rutina diaria de las personas trabajadoras**.

En 2014, FCC logró el certificado de Empresa Saludable, un reconocimiento que le compromete a promover una *cultura de vida saludable* dentro de la estructura empresarial y a cuidar el *bienestar físico, mental, emocional y social del grupo*. En el caso de Vigo la plantilla está integrada por 550 personas y son ya 80 las que todos los días al inicio y al final de la jornada realizan calentamientos y estiramientos en sus respectivas bases.

Aunque el plan abarca muchos otros ámbitos como charlas formativas o la colocación de carteles en los siete centros, la realización de **dos tablas de ejercicios con el asesoramiento de profesionales** es una de las partes más importantes del proyecto, para tratar de reducir las bajas relacionadas con lesiones de espalda, cuello, hombros y extremidades en un 5% en los próximos cinco años. El programa se lleva realizando desde diciembre de 2015 y ya ha dado resultados. Desde que se realiza ejercicio, los accidentes laborales asociados a trastornos musculoesqueléticos han descendido del 26,3 al 14,28%.

El ambiente físico es uno de los pilares básicos del sistema de gestión de una Empresa Saludable. En este caso, la participación de la plantilla es voluntaria. En Vigo se realiza ejercicio físico en tres locales de limpieza viaria en turno de mañana, poco después de las 06.00 horas, y en el parque central en un turno de fin de semana. El reto es implicar al resto de la plantilla para seguir incrementando los niveles de salud y bienestar en la empresa. Esta práctica se va a extender a los otros cuatro espacios de limpieza de que dispone la organización y también a las personas

que realizan turnos de fines de semana. Esta acción también ha requerido la colaboración con la mutua, que es la organización que gestiona los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Antes de realizar una actividad física de cierta exigencia como requiere el servicio de limpieza vigués, las recomendaciones básicas de calentamiento incluyen ejercicios de rotación para tobillos, rodillas y cadera, movilizar el tronco, giros de cuello, rotación de hombros y flexión de brazos, codos y muñecas. Para finalizar la jornada, con el objetivo de eliminar la tensión acumulada, los trabajadores realizan estiramiento de gemelos, isquiotibiales y espalda, del músculo piramidal, cuádriceps, psoas, dorsal ancho, deltoides, tríceps, bíceps y pectorales.

Son movimientos sencillos que preparan la musculatura para trabajos dinámicos, disminuyen el estrés y la tensión, mejoran la flexibilidad muscular y previenen lesiones musculares.



En la imagen, uno de los carteles con las recomendaciones sobre calentamientos mediante movilidad articular distribuidos en los diferentes centros de trabajo de Vigo.



IMPULSO A LA ALIMENTACIÓN SALUDABLE



El impacto de la alimentación en nuestra salud es muy importante. Una correcta alimentación puede reducir y prevenir muchos problemas de salud. Siendo especialmente destacable el impacto de una alimentación saludable en personas que desarrollan su actividad a turnos, con problemas de salud ya presentes o hábitos alimenticios deficientes. Las siguientes iniciativas se presentan en un orden ascendente en el nivel de implicación por parte de la empresa y en el nivel de sensibilización por parte de las personas a participar en este tipo de iniciativas.

1. Ofrecer información sobre hábitos nutricionales saludables.

Ejemplo: charlas, notas a través del correo electrónico, formación online, intranet, etc. No solo sobre los productos recomendados, también sobre los beneficios que se pueden obtener.

2. Establecer un espacio confortable y limpio a disposición de todas las personas trabajadoras para comer o hacer un descanso.

Ejemplo: la presencia de una nevera y un microondas incrementa las posibilidades de consumir alimentos variados y saludables. Esta es una iniciativa muy importante a la hora de cambiar hábitos alimenticios.

3. Ofrecer agua gratuita.

Ejemplo: esta iniciativa favorece una correcta hidratación y reduce el consumo de bebidas menos saludables.

4. Minimizar la oferta de productos poco saludables, como los refrescos, bollería, comida rápida, etc.

Ejemplo: aumentando y fomentando alimentos y bebidas saludables. Reduciendo el máximo posible el acceso a productos menos saludables y sustituyéndolos por alimentos más sanos en el comedor o máquina de *vending* se fomenta un cambio en los hábitos de consumo de los empleados.

5. Proponer recetas saludables para cada época del año.

Ejemplo: con esta iniciativa se favorece la sensibilización a las personas y se les da herramientas propias para cuidar de su alimentación de forma autónoma.

6. Realizar iniciativas que fomenten la alimentación saludable.

Ejemplo: como acceso a recetarios saludables, concursos de cocina dentro de la empresa, talleres de cocina, etc.

7. Ofrecer fruta de forma gratuita.

Ejemplo: poniendo a disposición de las personas piezas de fruta de forma gratuita, fomentar el consumo de este producto saludable.

8. Realización de un estudio nutricional con recomendaciones personalizadas.

Esta iniciativa permite proporcionar a cada persona unas pautas de alimentación que se adaptan a sus necesidades y gustos para que aprendan a alimentarse de la forma óptima para ellas.



IMPULSO A LA ALIMENTACIÓN SALUDABLE



Ejemplo de buenas prácticas

¿Cómo puedo impulsar una alimentación más saludable?

Larsa, empresa gallega del sector lácteo (perteneciente al Grupo Capsa), a través de su área de Nutrición y Salud tiene el objetivo de fomentar un estilo de vida saludable a través de la generación de conocimiento y programas de responsabilidad social.

Programas dirigidos a empleados.

La organización es consciente de que mantener un estado nutricional adecuado es la forma más eficaz y eficiente de reducir riesgos de enfermedad. Por ello, la educación nutricional adquiere cada vez un papel más relevante. Larsa promueve, en este sentido, el crecimiento de la empresa junto al bienestar de las personas empleadas. A través del Área de Nutrición y Salud impulsa el desarrollo de iniciativas en pro de la **mejora de la calidad de vida de la plantilla fomentando su educación nutricional**.

Cuida tu salud aprendiendo a alimentarte es un programa de 3 meses de duración desarrollado dentro de las políticas de Responsabilidad Social de la empresa, en el cual se fomentan hábitos de vida saludables entre los empleados de la compañía y sus familiares. Se inició por primera vez en el año 2009 y actualmente se continúa con su desarrollo.

El objetivo principal es dotar a las personas trabajadoras y/o a sus familiares de las herramientas y conocimientos necesarios que les permitan elegir su alimentación en base a las recomendaciones de los profesionales. La participación es voluntaria y fuera del horario laboral.

Este programa comprende una fase de **formación teórica en nutrición**. La actividad da comienzo con un plan de formación de 2 horas. Además cada participante, aprende a diseñar plantillas de menús equilibrados y variados con objeto de conocer la estructura de las diferentes ingestas diarias y así llevar a cabo una alimentación saludable, base para la prevención de numerosas enfermedades y también del control de peso.

También consta de una **fase de evaluación y seguimiento personalizado del estado nutricional**. El objetivo principal de esta fase es que todos los voluntarios conozcan su estado nutricional: peso ideal, metabolismo basal, medidas antropométricas, etc.

Evaluación del estado nutricional

El primer paso es conocer el grado de adhesión a la dieta mediterránea de todas las personas participantes. Para ello se utiliza el test de calidad de la dieta mediterránea (o *índice Kidmed*) que permite determinar de manera rápida el grado de adherencia a la dieta mediterránea, y cuya utilidad ha sido satisfactoriamente contrastada.

Además, a todas las personas se les realiza una Historia Nutricional Simplificada (HNS). Con esta historia se recaba la información suficiente para poder elaborar una dieta personalizada. Posteriormente, los dietistas-nutricionistas evalúan el estado nutricional de cada participante mediante un estudio antropométrico.

Seguimiento semanal personalizado del estado nutricional

Las consultas se realizan con carácter semanal. Además, sirven de apoyo para resolver cualquier tipo de duda sobre alimentación, así como comprobar las mejoras obtenidas a nivel antropométrico. El dietista-nutricionista entrega a su paciente la correspondiente dieta personalizada elaborada, teniendo en cuenta los gustos de cada persona para facilitar el cumplimiento de la misma. A todas las personas participantes se les realiza la evaluación del estado nutricional y de cumplimiento, en cuanto a adhesión a la pauta nutricional individualizada y de actividad física. Al finalizar el programa a todos los participantes se les hace entrega de un informe personal con las mejoras obtenidas y una recomendación nutricional personalizada.





ACTUACIONES EN SALUD

Las actuaciones en salud dentro de una empresa están vinculadas con los recursos de salud en el ambiente de trabajo. Estos recursos son el poder contar con un ambiente saludable, servicios de salud a disposición de las personas trabajadoras, información y recursos; así como oportunidades y flexibilidad para apoyar sus esfuerzos en mantener estilos de vida saludables. Los aspectos relacionados con la salud personal tienen implicaciones directas en el desempeño de la actividad laboral.

Los ejemplos de problemas en los recursos personales de salud pueden afectar a las condiciones del espacio de trabajo o la falta de información y conocimiento (pudiendo ocasionar que los trabajadores tengan dificultad para adoptar estilos de vida saludables o para mantenerse sanos).

Contar con un buen estado de salud no sólo hará que las personas que integran la organización sean más felices, sino que la productividad y la salubridad de la empresa se verán beneficiados.

1. Establecer una escuela de espalda. Datos de la OMS de 2012 muestran que, en los países industrializados, cerca de un tercio de los días laborales perdidos relacionados con problemas de salud, se deben a trastornos musculoesqueléticos, y que el 60% de esos días, se relacionan con lesiones localizadas en la espalda.

Esta iniciativa es muy beneficiosa porque ayuda a prevenir trastornos musculoesqueléticos y a manejar los ya existentes para mejorar el bienestar de las personas.

2. Proporcionar tratamiento fisioterapéutico dentro o fuera de la empresa. Esta iniciativa está orientada a reducir los problemas musculoesqueléticos existentes en las personas, mejorando su desempeño y evitando bajas. Estas iniciativas se pueden realizar tanto acondicionando un lugar en la empresa para realizar tratamientos de forma periódica por parte de un especialista, o bien alcanzar un acuerdo con algún especialista para ofrecer un descuento en sus servicios.

3. Charlas informativas sobre salud respiratoria y facilitación del acceso a técnicas de fisioterapia respiratoria. Si se identifica un grupo de trabajadores con problemas respiratorios, estas técnicas pueden mejorar la calidad de vida de estos trabajadores, mejorando su desempeño y reduciendo las bajas por enfermedad respiratoria.

4. Campañas de prevención, como la prevención de la gripe, salud visual, etc. Estas campañas de prevención son útiles en el proceso de sensibilización y prevención de posibles problemas de salud a través de sencillos hábitos.

5. Información en materia de enfermedades: diabetes, riesgo cardiovascular y otras.

6. Mes de la salud para incrementar en ese mes las comunicaciones en materia preventiva. Concentrar comunicaciones en un mes llamado *de la salud*, puede fortalecer el proceso de sensibilidad de las personas trabajadoras en estos temas, atrayendo su atención de forma efectiva.

7. Establecer colectivos de riesgo a los que se les realiza un seguimiento más minucioso como, por ejemplo, personas de edad avanzada, personas fumadoras o personas con hipertensión.

8. Promover el transporte activo. Contrariamente al transporte pasivo en las actividades de trabajo, el transporte activo permite adaptar procesos y la carga de trabajo a las necesidades de movilidad de las personas empleadas. También está relacionado con la flexibilidad horaria en las entradas y salidas del lugar de trabajo.

9. Gestionar el regreso al trabajo. Si una persona trabajadora ha estado ausente de su trabajo por un tiempo, al regresar puede ser el tiempo propicio para darle información sobre educación en la salud y un ambiente de apoyo en relación a la causa del accidente o la enfermedad que ocasionó que se ausentara. Por ejemplo, si el motivo de la ausencia fue un ataque al corazón, su regreso óptimo al trabajo puede facilitarse mediante la promoción del ejercicio y de alimentos sanos, y reducir las fuentes de estrés en el lugar de trabajo.





ACTUACIONES EN SALUD

Ejemplo de buenas prácticas

¿Cómo potenciar la salud en el lugar de trabajo?

El consorcio **PSA Peugeot Citroën** ha impulsado en los últimos años una serie de acciones encaminadas a la potenciación de la seguridad y la salud en el trabajo. El grupo ha establecido tres principios básicos a partir de los cuales se desarrolla la nueva política de seguridad, bienestar y salud: **ejemplaridad** (cumpliendo y haciendo cumplir las normas de seguridad), **vigilancia** (preservando que el estado de las instalaciones y el comportamiento de las personas trabajadoras sea el correcto) y **reactividad** (informando a la jerarquía de cualquier situación de riesgo, adoptando medidas paliativas y proponiendo acciones de mejora).

Security-box

La Security-Box (S-Box) es una **buena práctica** preventiva en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de un ambiente de trabajo saludable. Se han llevado a cabo unas 1.200 sesiones por las que han pasado más de 6.700 trabajadores, y que ha sido exportada a otras fábricas francesas del Grupo.

La S-Box consta de ocho salas en las que las personas trabajadoras, acompañados por un monitor, llevan a cabo sesiones de sensibilización sobre la salud y seguridad en el trabajo. Mediante pruebas y actividades interactivas, que promueven a la reflexión, se ha enfocado el trabajo en materia de circulación vial interior, equipos de protección individual o seguridad en máquinas, entre otros. Posteriormente las personas participantes resumen en una frase las reflexiones que hayan extraído de la experiencia.

La idea de continuidad del proyecto S-Box es extender esta acción a las personas trabajadoras de empresas auxiliares y otros proveedores, así como a las familias de las propias trabajadoras y trabajadores.

Gracias a este tipo de trabajo, en la organización ya no hay un solo técnico en prevención de riesgos laborales y salud laboral sino que lo son las 8.000 personas que componen la plantilla.

Esta acción se enmarca en un plan de bienestar laboral más amplio, que potencia la comunicación interna. En este sentido, son valoradas las reuniones periódicas que se celebran para tratar cualquier aspecto relacionado con la salud y la seguridad en el trabajo, así como el flujo transversal de información entre las plantas e incluso entre talleres.

La organización ha fijado cinco objetivos específicos en este sentido:

1. **Desarrollo de un programa de bienestar en el trabajo** (enfocado a evitar los riesgos psicosociales)
2. **Mejora de los estándares**
3. **Integración de la salud y la seguridad en el trabajo**
4. **Cultura de la seguridad a través de la observación de riesgos y la prevención de los trastornos músculo-esqueléticos** (trabajar sobre la eliminación de las enfermedades profesionales)
5. Plan de **circulación interno** y seguridad vial.

Compromiso público con el bienestar laboral.

Dentro de la política de promoción del bienestar de la empresa, PSA Vigo ha puesto en marcha acciones que contribuyen a fomentar la incorporación de la mujer al ámbito laboral y la **igualdad de oportunidades**, así como a la **conciliación de la vida familiar y laboral**. El [propio código ético](#) de la organización recoge el compromiso de prestar *especial atención a las condiciones de trabajo y al bienestar de todas las personas presentes en los establecimientos del Grupo*.



CONTROL DEL ESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES



Una adecuada gestión emocional tiene un alto impacto en la salud de los trabajadores tanto a nivel físico como psicológico. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) calcula que el estrés de los trabajadores tiene un coste económico de 136.000 millones de euros al año, la mayor parte de esas pérdidas están provocadas por las bajas laborales. Resulta común pensar solamente en los riesgos físicos como los únicos que tienen efecto en la seguridad de las personas trabajadoras, pero no siempre es así. Algunas veces los riesgos que no son físicos (llamados riesgos psicosociales) también pueden afectar la seguridad física. Por ejemplo, la percepción de sobrecarga de trabajo tiene una fuerte asociación con accidentes entre trabajadoras y trabajadores jóvenes.

¿Qué es exactamente el ambiente psicosocial del trabajo? El ambiente psicosocial incluye la organización del trabajo y la cultura de la empresa; actitudes, valores, creencias y prácticas que son cotidianas en la organización y que afectan el bienestar físico y mental de las personas empleadas. A estos aspectos se les conoce como estresores del ambiente de trabajo, los cuales pueden causar estrés mental o emocional.

Ejemplos de riesgos psicosociales: *problemas para gestionar el tiempo y la carga de trabajo, dificultades en la toma de decisiones, falta de cultura organizacional, falta de negociación y de comunicación constructiva, problema de rotación de turnos, escaso apoyo al balance trabajo-vida personal, miedo a perder el trabajo a causa de fusiones, adquisiciones de la empresa, reorganización o al propio mercado laboral.*

Los riesgos psicosociales pueden asociarse con los accidentes de manera directa o indirecta. Cuando las personas empleadas carecen de suficiente influencia sobre las condiciones peligrosas del espacio de trabajo, carecen del control necesario para gestionar las amenazas que suponen sobre su integridad física. Por lo tanto, la falta de control puede contribuir directamente a un daño.

Para prevenir estos riesgos, se pueden aplicar las siguientes acciones:

1. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

Estas evaluaciones sirven para identificar el estado en el que se encuentran las personas de la empresa a nivel psicosocial. Permite detectar con anticipación las necesidades de cada persona trabajadora y establecer estrategias de respuesta.

2. Implicar a las personas en la detección de las causas de estrés.

Realizando entrevistas personales se pueden detectar niveles de estrés y posibles causas. De esta manera se podrán realizar acciones para atajar o gestionar de mejor forma estas causas de estrés.

3. Modificar la gestión y la carga de trabajo:

objetivos bien definidos, mejor planificación, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc. En muchos casos estos cambios no implican un cambio importante en los procesos de trabajo, sino que son pequeños cambios que mejoran los procesos.

4. Formar en materia de gestión emocional, técnicas de relajación, *mindfulness* y mejora del descanso.

En ocasiones es más importante aprender a manejar el estrés que reducir las causas de ese estrés. Formando a las personas en técnicas para la gestión del estrés, se les proporcionan las herramientas para aprender a gestionar el estrés de forma autónoma sin que afecte a su salud ni a su desempeño.

5. Formar en materia de gestión del tiempo y gestión financiera.

Otras causas importantes de estrés son un mal manejo del tiempo y una gestión de las finanzas personales deficiente. Ofrecer técnicas y herramientas personales para aprender a gestionar tanto su tiempo como sus finanzas.

6. Formar para mejorar la comunicación:

gestión del conflicto, comunicación asertiva, escucha activa, etc. Las relaciones interpersonales en el entorno laboral pueden producir situaciones de tensión o conflicto por carencias en la comunicación.

7. Ofrecer apoyo psicológico a aquellas personas que lo soliciten.

El apoyo de profesionales en la materia puede dotar a las personas de herramientas personales para gestionar las emociones, estados de ánimo y mejorar así en el desempeño diario.



CONTROL DEL ESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES



Ejemplo de buenas prácticas

¿Cómo mejorar el ambiente laboral gestionando el estrés?

La empresa **Gas Natural Fenosa**, con presencia en Galicia, fue una de las seleccionadas en los Galardones europeos a las Buenas Prácticas de la Campaña "Trabajos saludables: Gestionemos el estrés", organizados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) durante la campaña 2014-2015.

En concreto, la acción reconocida como buena práctica se focalizó en la gestión del estrés. La acción se concretaba en una intervención psicosocial sobre el colectivo de personas de la compañía más expuesto a un elevado riesgo psicosocial (relacionado con la presión de tiempos, la intensidad de la atención y la precisión que requieren las tareas que desempeñaban).

La necesidad de actuación se puso de manifiesto durante el análisis de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, que coincidió con la identificación de casos de personas trabajadoras con síntomas relacionados con la ansiedad. Los factores de riesgo más elevado correspondían a la carga de trabajo y a la participación y supervisión, por lo que se establecieron medidas **organizativas en la estructura** de esa dirección y se redimensionó **su equipo de trabajo** para paliar este riesgo. Asimismo, se ofreció a las personas afectadas la posibilidad de participar en un **programa de formación y acompañamiento de gestión del estrés**. Dicha intervención fue complementada con acompañamiento del servicio de Ergonomía y Psicosociología y del servicio médico (mediante asesoramiento, apoyo psicológico individual y sesiones de coaching en los casos necesarios).

En el momento de finalizar la intervención, la organización lanzó una **campaña interna de sensibilización** sobre el cuidado de la salud que

incorporaba algunos de los aprendizajes de la intervención.

Adhesión a la Fundación Máshumano.

Desde comienzos de 2017, Gas Natural Fenosa se ha incorporado a la Red de empresas de la Fundación Máshumano. El objetivo es consolidar una política focalizada en el bienestar y la salud de las personas, como marca uno de los ocho compromisos que rigen la política de responsabilidad social de la multinacional: la preocupación y el interés por las personas. Por este motivo, Gas Natural Fenosa cuenta con el **Proyecto de "Desarrollo Humano y Social"**, cuyo principal objetivo es promover la calidad en el empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el desarrollo personal y profesional, la igualdad de oportunidades y el liderazgo.

Gas Natural Fenosa posee un modelo de gestión basado en el respeto, la diversidad, la protección de la calidad de vida y el bienestar. Se desarrolla un plan continuado de despliegue y de comunicación de la propuesta de valor a las personas empleadas, con el propósito de atraer el mejor talento externo e impulsar el reconocimiento interno, fomentando con todo ello el sentimiento de pertenencia.

Formar parte de la red de empresas Máshumano supone la participación de encuentros de trabajo con el resto de empresas que integran la red y con instituciones públicas (incrementando la colaboración entre el sector privado y público), sesiones de innovación empresarial colaborativa, jornadas con personas expertas nacionales e internacionales, participación en los premios Máshumano, etc.



COMPROMISOS Y CERTIFICACIONES



El primer paso para la obtención de algún reconocimiento en la promoción de la salud en el trabajo puede ser la adhesión a la **Declaración de Luxemburgo** (Se puede consultar el documento de Declaración de Luxemburgo en el anexo de esta guía y en la [web](#)).

En el año 1997, la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) elaboró la Declaración de Luxemburgo, un documento en el que se establecían los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de las personas trabajadoras en la empresa.

A diferencia de otras acreditaciones, en este caso no es necesario llevar a cabo una auditoría por parte de un organismo externo, sino que se trata más bien de un compromiso y declaración de intenciones por parte de la empresa.

Las organizaciones que deseen adherirse a la Declaración de Luxemburgo:

- Se comprometen a poner en práctica los principios que en ella se defienden y a difundirla.
- Están dispuestas a compartir y promover sus conocimientos y buenas prácticas en el ámbito del bienestar en los lugares de trabajo
- Lo harán como persona jurídica (la adhesión como persona física no se contempla en la citada Declaración).
- Cuando se trate de un grupo de empresas que no tenga personalidad jurídica propia, deberá adherirse cada empresa del grupo por separado.
- Como empresa adherida, la organización aparecerá en el listado de empresas y organizaciones adheridas y recibirá un diploma de su adhesión a la Declaración de Luxemburgo.



La adhesión a la Declaración de Luxemburgo es sencilla. El listado de empresas adheridas se puede consultar a través de la [web](#).

Además de la Declaración de Luxemburgo, las empresas interesadas en obtener algún tipo de certificado pueden obtener el **Certificado de Empresa Saludable**. Este modelo establece los requisitos de un sistema de gestión para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones internacionales existentes sobre empresas saludables y que quieren promover y proteger de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo. Otro modelo es el certificado de **Empresa Familiarmente Responsable** (EFR), que reconoce las buenas prácticas en las organizaciones que integran modelos para la conciliación de la vida laboral y personal. Existen más de 50 empresas certificadas en España bajo el modelo de empresa familiarmente responsable. Ejemplos de estas empresas son gallegas, como **Feiraco** (la primera cooperativa española con el certificado de empresa familiarmente responsable), **Los Sauces**, **Institución Educativa** (consiguió el sello EFR 3000-1 para sus cuatro colegios en España, entre ellos los de Pontevedra y Vigo), **Una Grupo Business Factory S.L.**, **Grupo Femxa** e **Iceacsa Group** (para su sede central en La Coruña).



5. ANEXOS



EJEMPLOS DE EMPRESAS

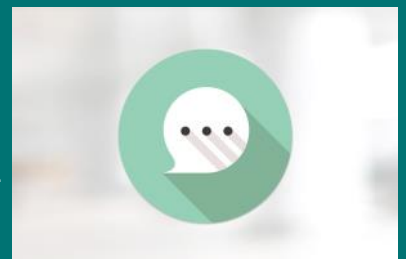
Gestión de las emociones del personal

- ▶ **Descripción:** la gestión inteligente de las emociones de los trabajadores permite mejorar la calidad de vida de las personas, de su salud, sus relaciones interpersonales y el rendimiento laboral. Es una herramienta útil y práctica para incorporar en las políticas de RSE de las empresas como vehículo para mejorar el bienestar de los empleados.
- ▶ **Impacto:** los resultados son bastante significativos en la gestión personal e interpersonal de las emociones, en la gestión del estrés, en la relación familiar y otras dentro del ámbito del personal. También repercutió positivamente en el ambiente laboral y trabajo de equipo, en la atención a las personas usuarias de sus servicios y en el rendimiento personal.
- ▶ **Empresa:** Coaching 10
- ▶ **Sector:** Bienestar
- ▶ **Web:** www.coaching10.net
- ▶ **Fuente:** Banco de ideas responsables. Xunta de Galicia.

Creación de espacios saludables

- ▶ **Descripción:** Creamos espacios para hacer actividades físicas y mentales y para aumentar la conciencia medioambiental, zonas de descanso y zonas de formación para conductores. Consideramos el ejercicio físico y mental básico para contribuir a un desarrollo saludable del equipo humano. Pretendemos reducir enfermedades, el absentismo e incrementar la motivación, la ilusión y la integración de la actitud positiva en la convivencia laboral en la procura de un bienestar integral de la empresa que redunde en última instancia en la mejora económica de todos.
- ▶ **Impacto:** Aumento de beneficios económicos entre los empleados por reducción de costes en el consumo de agua, electricidad, papel y plásticos y médicos. Aumento de la formación y de la motivación así como mejora de la convivencia laboral y de la productividad en la actividad que se lleva a cabo.
- ▶ **Empresa:** Semacar
- ▶ **Sector:** Transporte
- ▶ **Web:** www.semacar.com
- ▶ **Fuente:** Banco de ideas responsables. Xunta de Galicia.

La Xunta de Galicia anima a las empresas que hagan RSE a que la comuniquen. Para ello ha creado el **Banco de ideas**, con un doble objetivo. Por una parte, es un canal para que las empresas, entidades y organizaciones gallegas puedan dar a conocer las acciones que llevan a cabo en materia de responsabilidad social y servir de ejemplo al resto. Por otra, informa a la sociedad de las acciones responsables del tejido empresarial de Galicia. Si tienes una buena idea, ¡compártela!



Ejemplos de buenas prácticas de **Votorantim**, reconocida en la Edición 2014 y presentada en la Jornada Técnica de la Red española de empresas saludables. ▶ [Acceso web](#)



CEMENTO
COSMOS

CEMENTO
TEIDE

Pulmor

Prebetong

PROGRAMA DE SALUD CARDIOVASCULAR

Participantes  500 empleados

Periodo del programa 2013-2016

OBJETIVOS

Disminuir la prevalencia de la obesidad en un 50% desde el 31% al 15,5%

Disminuir la prevalencia de tabaquismo en un 50% desde el 23,3% al 13,5%

Disminuir el Score de Riesgo Cardiovascular (REGICOR adaptado a España) en un 50%

Reducir un 10% la prevalencia de trabajadores con un Índice Tobillo Brazo (ITB) < a 0,9 para la prevención de la Enfermedad Arterial Periférica

Reducir la prevalencia de la HTA en un 50%

ACCIONES

1 Definición y comunicación de la Política de Salud de la compañía

2 Creación de un Comité de Salud

3 Promoción de hábitos de vida saludables con talleres prácticos sobre alimentación (criterios NAOS) y ejercicio físico saludable

4 Fomento de la comunicación y acceso a la información de los trabajadores

- Lanzamiento del Boletín de Promoción de la Salud
- Realización de encuestas de satisfacción
- Campañas informativas sobre PST
- Creación de un apartado de Salud en la intranet



5 Desarrollo de entornos seguros y saludables

- Control de la alimentación de las máquinas dispensadoras de alimentos
- Suministro gratuito de fruta fresca en los principales centros de trabajo
- Intervención para el abandono del hábito tabáquico en colaboración con la AECC, mediante tratamiento psicológico y farmacológico costado por la empresa

6 Lanzamiento de campañas especiales para reducir el índice de obesidad

- Concurso "Alcanza tu peso ideal". Se han realizado tres ediciones con la participación de más del 90% de la plantilla
- Campaña IMC>30. Se costearán consultas con nutricionistas a los trabajadores que lo soliciten

7 Reorientación del servicio de prevención

- Estimación del Riesgo Cardiovascular según REGICOR a todos los trabajadores
- Realización de actividades de prevención secundaria: medición Índice tobillo-brazo
- Transmitir campañas específicas en el marco del reconocimiento médico como IMC>30 o trabajadores hipertensos



RESULTADOS

	Votorantim España		Objetivos 2016
	2013	2014	
Obesidad	30,3%	20,6%	15,5%
Tabaquismo	23,3%	23,2%	13,5%
Colesterol elevado	27%	31%	20%
Glucosa elevada	8,3%	5,1%	3%
Absentismo	1,4%	1,3%	1%



PRÓXIMAS ACCIONES

Creación de la figura del promotor de hábitos de salud



Desarrollo de un blog sobre nutrición en colaboración con la USC



USC
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Ayudas económicas a empleados para equipación deportiva



Lanzamiento de un concurso sobre recetas saludables dirigido a todos los trabajadores



Ejemplos de buenas prácticas de PSA Peugeot Citroën Ibérica, reconocida en la Edición 2014 y presentada en la Jornada Técnica de la Red española de empresas saludables. ▶ [Acceso web](#)



La salud y el bienestar en el trabajo:

CONDICIÓN ESENCIAL DE NUESTRO DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

Para proteger la salud y el bienestar de todas las personas que forman parte de PSA Peugeot Citroën, aplicamos los mejores estándares y buenas prácticas del sector del automóvil reconocidas por su calidad técnica a nivel mundial

Sistema de gestión de la salud



Las actuaciones prioritarias

- Realizar una vigilancia de la salud reactiva
- Sensibilizar para mejorar la calidad de vida
- Corregir señales de alerta para el bienestar
- Prevenir y tratar las enfermedades comunes
- Acompañar en la dificultad a las personas

Objetivos y resultados

Enfermedades profesionales Tasa de Frecuencia



Seguimiento y medición del estrés (exceso estrés)



Trastornos musculo esqueléticos

- Metodología estructurada para analizar origen de la aparición y evitar el trastorno
- Mapa de puestos repetitivos
- Planes anuales de acción
- Objetivo: reducir carga postural/física, y proporción de puestos pesados
- Puestos ligeros: 58% frente al 37% en 2005

Bienestar en el trabajo

- Anticipar impactos de la evolución del puesto
- Evaluar y prevenir los riesgos psico-sociales
- Mantener la higiene de las instalaciones
- Favorecer un entorno saludable
- Promover medidas de conciliación y beneficios sociales

Seguridad vial

- Manual sobre seguridad vial de PSA Peugeot Citroën
- Formaciones sobre los riesgos al volante
- Colaboración con las campañas de la Dirección General de Tráfico

"PreveNews":
nuestra Newsletter de salud y seguridad en el trabajo

Diffundimos periódicamente consejos sobre salud y actividades que favorezcan el bienestar de los trabajadores y sus familias.

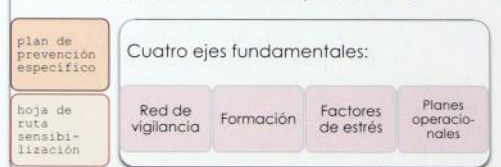
Eje estratégico de RSC

- Salud y bienestar en el trabajo: fundamento de la gestión socialmente responsable
- Política de la salud es parte del modelo de desarrollo sostenible de PSA Peugeot Citroën
- Sistema de gestión de la salud propia, aplicable a todas las actividades y entidades
- Proceso de mejora continua como clave para la excelencia de la salud y del bienestar

Compromiso de la dirección

- Concienciar para prevenir daños a la salud
- Llevar a cabo una vigilancia reactiva
- Favorecer el bienestar en cada situación
- Responsabilizar a cada persona de su Salud
- Dar participación a los representantes de los trabajadores
- Pedir a proveedores el cumplimiento de las mismas obligaciones

Prevención de riesgos psico-sociales



Ejemplos de buenas prácticas de **Laboratoires Quinton Internacional**, reconocida en la Edición 2014 y presentada en la Jornada Técnica de la Red española de empresas saludables. ▶ [Acceso web](#)



Laboratoires
Quinton
1877

La felicidad radica en la salud.

¿Quiénes somos?

Laboratoires Quinton es una empresa perteneciente a la Industria farmacéutica, dedicada de forma exclusiva a la preparación de especialidades a base de agua de mar microfiltrada en frío, la extracción se produce en lugares seleccionados por su riqueza mineral; lo que supone un óptimo aporte de minerales para el organismo.

Gráfico: Edad media de la plantilla / Distribución por edad.

Edad	Personas
Más de 51	8
De 41 a 50	21
De 31 a 40	16
De 20 a 30	2

Gráfico: Distribución por sexo

Sexo	Porcentaje
Mujeres	51%
Hombres	49%

Gráfico: estabilidad en el empleo.

Tipología	Porcentaje
Indefinido	19%
Temporal	81%

Fruta gratuita



Deporte y solidaridad



Eventos corporativos con actividades deportivas.



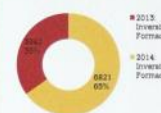
Principales líneas del proyecto.

Físico

- **Fisioterapeuta gratuito** en horario laboral: terapia adaptada a las necesidades terapéuticas, relajantes y musculares.
- **Seguro médico privado:** prevención en la atención sanitaria de nuestra plantilla.
- Fomento de la **actividad física** a través de nuestro **equipo deportivo Totum Sport**: subvencionamos cuotas deportivas, inscripciones a maratones solidarios así como indumentaria deportiva.
- **Alimentación saludable:** sustituimos la máquina de snacks por **fruta fresca** proporcionada por la empresa.
- **Control de la tensión** en el lugar trabajo: nuestro equipo de farmacéuticos, realiza un seguimiento de la tensión a todo nuestro equipo.

Equilibrio

- **Formación continua:** trabajamos nuestro yo interior a través de formadores de primer nivel, con ello fomentamos el trabajo en equipo.
- **Reconocimiento:** anualmente premiamos a dos trabajadores/as de nuestro equipo por su trayectoria personal durante año.
- **Gestión del tiempo:** con el fin de equilibrar la vida profesional y personal ofrecemos gestión del tiempo mediante asistencia a tutorías de los hijos/as, acompañar a un familiar a consulta médica, horario flexible, teletrabajo.
- **Formación:**



■ 2013 Inversión Formación: 8821 € (60%)

■ 2014 Inversión Formación: 8821 € (60%)

Anualmente realizamos un amplio catálogo de formación a toda la plantilla, en 2014 se realizaron 57 cursos de formación, todos en horario laboral.

- **Sistema de sugerencias y mejora continua:**



■ Sug. Aceptadas: 33%

■ Sug. Rechazadas: 67%

La escucha activa es un pilar básico de nuestra organización. Ofrecemos la posibilidad de que nuestra plantilla realice sugerencias que nos ayuden a mejorar, haciéndoles sentir como parte del proyecto.

Sociedad.

- **Compromiso con los/as niños/as:**

Fomentamos la conciliación familiar/ personal y laboral: nuestra plantilla dispone de un día libre para acompañar a sus hijos/as el primer día de colegio, disponemos de horario europeo para disfrutar de las tardes libres así como flexibilidad horaria adaptada a las necesidades de nuestros/as hijos/as.

- **Cuidado de los mayores:**

Favorecemos el cuidado de nuestros mayores: horario flexible, posibilidad de acudir a la consulta médica con los padres.

- **Responsabilidad Social:**

Disponemos de una memoria de Responsabilidad Social Corporativa, donde recoge las principales actividades sociales: convenio anual con Cáritas, organización anual del Maratón Acuático Solidario en favor de diferentes ONG'S, patrocinio de la cultura a través de Concurso de Micro-relatos, apoyo a los jóvenes estudiantes, colaboración con APSA empresa que emplea a personal con cualquier tipo de discapacidad, favoreciendo la integración.

Mi trabajo tiene un sentido especial: "No es simplemente un trabajo"



Cuando te incorporas a la empresa, te sientes bien acogido/a:



Puedo contar con la colaboración de los demás:



A las personas se les anima a que equilibren su vida profesional y personal:



*Los datos pertenecen a la última encuesta de clima laboral, realizada por una consultoría externa de forma totalmente anónima.

Posterior elaborado por: Cecilia Coli Sánchez, Genoveva Coli Sánchez y Roberto Ruiz Ruiz.

www.laboratoiresquinton.com



Ejemplos de buenas prácticas de **Atlas Copco**, reconocida en la Edición 2014 y presentada en la Jornada Técnica de la Red española de empresas saludables. ▶ [Acceso web](#)

SUSTAINABLE LIFESTYLE

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE ATLAS COPCO ZARAGOZA



MEJORA DE LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

- Inclusión de indicadores de detección precoz de cáncer en reconocimientos médicos anuales.
- Campaña de vacunación antigripal anual.
- Formación y seguimiento personal que viaja a otros países.

CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN

- Programa de prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Programa de prevención de trastornos cardiovasculares
- Campaña prevención tabaquismo.



FOMENTO DEL DEPORTE

- Creación club ciclista. 35 personas inscritas.
- Participación en la carrera de la mujer.
- Torneo interno de pádel.
- Carrera en Amberes 26 de Abril en beneficio de la fundación "Agua para todos".
- "Portable Energy runner team".

INCENTIVOS

- Todo personal con 2 años de antigüedad dispone de seguro médico privado complementario a la seguridad social.
- Plus anual bajo absentismo.



CAPITAL HUMANO
251
TRABAJADORES



SENSIBILIZACIÓN
COMUNICACIÓN
PARTICIPACIÓN



OPERACIONES
Y PROCESOS



-35%
ABSENTISMO
Absentismo a 31/03/2015 2,03%



ATLAS COPCO HEALTH
AND SAFETY AWARD
Reconoce a la empresa más saludable
y segura del grupo Atlas Copco

COMPROMETIDOS CON UNA PRODUCTIVIDAD RESPONSABLE

Cumplimos con las responsabilidades hacia nuestros clientes, hacia el medio ambiente y las personas que nos rodean. Nuestra labor resiste el paso del tiempo. Esto es lo que llamamos: Sustainable Productivity.

Atlas Copco
Productos Company Zaragoza / Competence Center Zaragoza, Polígono El Pitarzo II, Parcela 20, 50450 Muel (Zaragoza), ESPAÑA.

Atlas Copco

Webgrafía



EU-OSHA—Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Agencia que se encarga de promover lugares de trabajo más saludables, seguros y más productivos para beneficio de empresas, empleados y gobiernos.

► [Visitar la web de EU-OSHA](#)



Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Promociona y apoya la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los diferentes sectores productivos españoles. ► [Visitar la web del INSHT](#)



Herramienta de evaluación de riesgos OIRA (Online interactive Risk Assessment)

Herramienta que facilita recursos y conocimientos técnicos para que las microempresas y pequeñas empresas evalúen sus propios riesgos. Está disponible de manera gratuita, en línea y son fáciles de usar y acceder.

► [Visitar la web de OIRA](#)



Red Europea para la promoción de entornos de trabajo saludables

Red informal de institutos de seguridad y salud laboral, sanidad pública, promoción de salud e instituciones de seguridad social

► [Visitar la web de ENWHP](#)



Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral

Entre otras, lleva a cabo actividades de promoción de prevención de riesgos y promoción de la salud laboral en Galicia.

► [Visitar la web](#)



Si quieres conocer toda la información relativa a los programas de Responsabilidad Social que desarrolla la Xunta de Galicia, recursos gratuitos disponibles, herramientas, guías, etc. puedes consultar [su página web](#).

Declaración de Luxemburgo



DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST) es 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:

- Mejorando la organización y las condiciones de trabajo.
- Promoviendo la participación activa.
- Fomentando el desarrollo individual.

Introducción

Las bases de la actividad general en la promoción de la salud en el lugar de trabajo las proporcionan dos factores. El primero, la Directiva Marco en Seguridad y Salud (Directiva del Consejo 89/391/EC , traspuesta a la legislación española mediante la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales , de 8 de noviembre (B.O.E. nº 269 de 10-11-95)) que preparó el terreno para una reorientación de la legislación y del ejercicio tradicional de la seguridad y la salud en el trabajo (OHS); el segundo es el creciente interés del lugar de trabajo como campo de actuación de la salud pública. Una población trabajadora sana, motivada y bien preparada, es fundamental para el futuro del bienestar social y económico de la Unión Europea. Por consiguiente, la Comisión Europea ha apoyado una iniciativa para establecer una Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST).

Esta iniciativa está en consonancia con el Artículo 129 del Tratado sobre la Unión Europea y con el Programa para la Acción sobre Promoción de la Salud, Educación y Formación en el marco de acción en el campo de la Salud Pública (Nº 645/96/EC). La Red Europea incluye organismos de los 15 Estados miembros y de los países del Área Económica Europea (EEA countries), los cuales actúan como Oficinas Nacionales de Contacto (NCOs).

El objetivo de la red es identificar y difundir ejemplos de buenas prácticas en PST mediante el intercambio de experiencias y conocimientos. Con ello, la Unión está alentando a los Estados miembros a poner la PST en un lugar destacado de sus listas de prioridades y a incorporar los temas de salud laboral en los programas de sus políticas respectivas.

Los retos del siglo XXI para el mundo del trabajo

El mundo del trabajo está experimentando grandes cambios y éste es un proceso que va a continuar en los próximos años. Algunas de las cuestiones claves que se nos presentan en relación con este tema son:

- La globalización.
- El paro.
- El uso creciente de la tecnología de la información.
- Los cambios en las políticas de empleo (p.e., trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, teletrabajo).
- El envejecimiento de la población trabajadora.
- La importancia creciente del sector de servicios.
- Downsizing (término técnico que se refiere a la disminución del tamaño de las plantillas de trabajadores en grandes industrias).
- Incremento de personal en pequeñas y medianas empresas (PYMES).
- La orientación hacia el cliente y la gestión de la calidad.

El futuro de las empresas depende, en gran medida, de que su personal esté bien preparado, motivado y sano. La PST puede jugar un papel importante en la preparación y equipamiento de los trabajadores y las organizaciones para afrontar estos cambios.

Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Una inversión de futuro

La seguridad y salud en el trabajo han contribuido significativamente a la disminución de los accidentes y a la prevención de las enfermedades profesionales. Sin embargo, se ha hecho evidente que la OHS por sí sola no puede hacer frente a los retos mencionados anteriormente.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo puede redundar en una la disminución de las enfermedades y los costes derivados de ellas, en un incremento de la productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, con la moral más alta y con un mejor clima laboral.

La PST es una estrategia empresarial moderna que aspira a la prevención de los riesgos profesionales (incluyendo enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y a aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida.

Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Gente sana en empresas sanas

El lugar de trabajo influye en la salud y en la enfermedad de distintas maneras. El trabajo puede ocasionar enfermedades si los trabajadores han de trabajar en condiciones dañinas para la salud, su formación es inadecuada, o carecen del apoyo de sus compañeros. En contrapartida, el trabajo puede ser origen del desarrollo personal y de la mejora de las habilidades personales.

La PST propugna una serie de medidas que influyen sobre la salud de los trabajadores. Éstas incluyen:

- Principios y métodos procedentes de la dirección de la empresa que reconozcan que los trabajadores son un elemento necesario en la organización y no un mero coste.
- Una cultura, con sus correspondientes principios, que incluya la participación de los trabajadores alentando su motivación y responsabilidad.
- Unos criterios de organización del trabajo que proporcionen a los trabajadores un equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social derivado.
- Una política de personal que incorpore activamente temas de promoción de la salud.
- Un servicio integrado de seguridad y salud en el trabajo.

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo se basa en la evidencia y resulta eficaz

La PST está basada en la cooperación multisectorial y multidisciplinar y sólo puede ser eficaz si se comprometen todos los integrantes de la empresa. La PST puede llegar al objetivo de "gente sana en organizaciones sanas", si se basa en las siguientes premisas:

- *Todo el personal tiene que estar implicado (participación).*
- *La PST ha de integrarse en todas las decisiones importantes y en todas las áreas de las organizaciones (integración).*
- *Todas las medidas y programas han de orientarse hacia la solución de problemas: análisis de las necesidades, establecimiento de prioridades, planificación, ejecución, control y evaluaciones continuadas (proyecto de gestión).*
- *La PST debe incluir medidas dirigidas al individuo y al ambiente desde varios campos; combinar la estrategia de control del riesgo con la de desarrollo de factores de protección y potenciadores de la salud (integral).*

Prioridades de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

La Red Europea para la PST coordina el intercambio de información y la difusión de ejemplos de buenas prácticas en Europa. Sus miembros se han comprometido a establecer redes de información en el ámbito nacional. Todas las actividades y prioridades están basadas en el principio de subsidiaridad y fomentan la cooperación entre los Estados miembros. En vista de los desafíos futuros, y con el propósito de difundir la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la Red Europea para la PST considera las siguientes prioridades como base para emprender futuras actividades:

- **Sensibilizar y fomentar el compromiso de todos los integrantes de las empresas acerca de los temas de PST.**
 - **Identificar y difundir proyectos llevados a cabo con éxito.**
 - **Desarrollar guías para la práctica efectiva de la PST.**
- **Asegurar el compromiso de los Estados miembros en la incorporación de programas de PST a sus políticas respectivas.**
 - **Afrontar los problemas específicos resultantes de la colaboración con las PYMES.**

Esta declaración fue asumida por todos los miembros de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo en la reunión mantenida en Luxemburgo los días 27 y 28 de noviembre de 1997. El grupo español de referencia de la citada Red y un grupo de expertos han adaptado la presente.

Hoja de ruta para mejorar el bienestar en la empresa de forma continua

PASOS	PEQUEÑAS Y MEDIANAS ORGANIZACIONES	GRANDES ORGANIZACIONES
1º MOVILIZAR	• Explicar el concepto de ambiente laboral saludable a la organización • Hacer juntas breves con todas las personas para determinar necesidades e ideas • Otorgar tiempo suficiente para planear e implementar programas. • Desarrollar un escrito que pueda ser firmado y colocado en el espacio de trabajo acerca de las políticas de salud y seguridad/bienestar.	• Conseguir el apoyo de la dirección y los líderes sindicales u otros representantes de los trabajadores. • Asegurarse de que exista una política integral de salud, seguridad y bienestar • Asegurarse de que la salud y bienestar del trabajador se mencione en la misión y visión. Asegurarse de que se establezcan recursos y presupuesto anual
2º REUNIR	• Solicitar personas voluntarias para ayudar con el trabajo • Si existen diferentes perfiles de actividades, tratar que todos colaboren. • Si puede encontrar expertos de compañías grandes o asociaciones de la comunidad que quieran ayudar, inclúyalos. • Buscar un espacio para reunirse y mantener el material que se genere	• Establecer un comité que represente a los diferentes departamentos y espacios de trabajo • Desarrollar un glosario de referencias • Establecer subcomités si la corporación cuenta con diferentes ubicaciones • Asegurar una representación recíproca con el comité de salud laboral
3º EVALUAR	• Obtener un checklist, o hacer uno propio (como el incluido en esta guía) y realizar un recorrido por el espacio de trabajo, en busca de riesgos. • Dirigir una discusión acerca de las preocupaciones sobre salud, seguridad y bienestar. Incluir las preocupaciones de la familia y la comunidad relativas al trabajo. • Hacer una lluvia de ideas sobre cómo hacer las cosas mejor. • Preguntar tanto por las preocupaciones relacionadas con el estrés como de las físicas.	• Reunir datos demográficos de la plantilla, absentismo, incapacidades temporales o permanentes y rotación de personal. • Elaborar una encuesta confidencial e integral acerca de su estado de salud, sus preocupaciones respecto a la salud, seguridad y bienestar, estrés, liderazgo, compromiso, etc. • Preguntar qué es lo que podrían hacer como individuos para mejorar su salud • Hacer una auditoría integral para evaluar todos los peligros y riesgos o revisar los resultados de las inspecciones de trabajo.
4º PRIORIZAR	• Ordenar los problemas y soluciones y pedir elegir los 3 – 5 más importantes.	• Analizar los resultados de la encuesta y los resultados de la auditoría/inspección. • Priorizar alineando los temas urgentes con los requeridos por las personas empleadas.
5º PLANEAR	• Planear algunas actividades a corto plazo para atender los proyectos más pequeños o las necesidades inmediatas. • Desarrollar un plan a largo plazo para realizar acciones más grandes.	• Desarrollar un programa amplio a 3 – 5 años. • Desarrollar planes anuales con planes de acción detallados • Incluir actividades que se ocupen de desarrollar habilidades, mejorar conductas y ajustes ambientales/organizacionales. • Incluir el proceso y metas finales, al igual que los planes de evaluación, plazos, presupuesto y planes de seguimiento.
6º HACER	• Transmitir las acciones a toda la plantilla, para que se sientan involucrados en la puesta en marcha	• Dividir las responsabilidades entre los miembros del Comité. • Hacer juntas mensuales (o bimestrales/trimestrales) para evaluar el progreso
7º EVALUAR	• Tiempo después, tras haber comenzado el plan, repetir el recorrido de inspección para ver si hay mejoras en las deficiencias previas. • Preguntar a las personas si las acciones funcionan, por qué sí o por qué no, y en qué se puede mejorar.	• Comparar el proceso y los resultados de cada actividad con respecto a los planes e indicadores de evaluación.
8º MEJORAR	• Basarse en lo que ve y escucha de las personas trabajadoras para cambiar el programa y mejorarlo. • Revisar y actualizar la lista de prioridades en materia de bienestar y salud en el ambiente de trabajo	• Sobre una base anual, reevaluar el plan a 3 –5 años, y actualizarlo. • Repetir la encuesta cada 2 años y monitorizar los cambios a lo largo del tiempo. • Desarrollar planes anuales basados en las evaluaciones del año anterior.

galicia



XUNTA
DE GALICIA