



Estándares OISS
de Seguridad y Salud en el Trabajo
EOSys

Modelo de gestión de entornos de trabajo seguros y saludables

EOSys

22

Versión 1
Diciembre 2023

Contenido

1. Introducción
2. Objeto
3. Definiciones
4. Marco de referencia
5. Beneficios de la implantación de un SGEES
6. Modelo de Sistema de Gestión de Empresa
7. Reconocimiento y certificación como Empresa Saludable

ANEXO 1: Empresa saludable. Mecanismo de autodiagnóstico

ANEXO 2: Cuestionario de vida saludable.

ANEXO 3: Modelo de Adecuación al Estándar EOSyS22

1. Introducción

En 2007 la Asamblea Mundial de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud lanzó el plan global de acciones para la salud de los trabajadores. Este Plan Global establece cinco objetivos:

- Diseñar e implementar políticas para normalizar la salud de los trabajadores.
- Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
- Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
- Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
- Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.

La publicación por parte de la Organización Mundial de la Salud del documento "Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS" en 2010 fue el precedente para que se iniciara un camino hacia la excelencia en la salud, seguridad y bienestar en el trabajo por las organizaciones.

La III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2025 establece como objetivo prioritario y global el Objetivo 8 de los ODS: “proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todas las personas trabajadoras, incluidos las personas trabajadoras migrantes y, en particular, las mujeres migrantes”. Para la consecución de este objetivo global se desarrollan 14 objetivos específicos y entre ellos destacamos aquí los dos siguientes:

*“12. Establecer mecanismos para garantizar la salud de las personas trabajadoras y **avanzar hacia los modelos de certificación de empresa segura y saludable.**”*

En línea con estos objetivos, la estrategia establece como aspectos básicos para trabajar en modelos de empresa saludable y segura la redefinición del concepto de salud mental por la Organización Mundial de la Salud como : “un estado de bienestar en el cual el individuo, es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”, así como el tratamiento prioritario de la salud mental promovido por la OIT en su Congreso Mundial de Seguridad y Salud. De esta forma, insta a las organizaciones a incluir en su plan estratégico los aspectos relacionados con el bienestar laboral de las personas trabajadoras, el compromiso del personal y la motivación para mejorar su salud.

La implementación de un sistema de Gestión de Empresa Segura y Saludable (SGESS, a partir de ahora) mejora la productividad, garantiza la seguridad y salud de las personas trabajadoras y genera un clima de trabajo positivo haciendo más accesible a las empresas que lo asumen la ansiada Excelencia Empresarial.

Uniendo a esta mejora del clima psicosocial en el trabajo un incremento en la percepción positiva del mismo por parte de los trabajadores, se consigue un impacto positivo sobre su salud, sobre la productividad y una reducción de la siniestralidad y el absentismo mejorando la competitividad y la sostenibilidad de las empresas que lo promueven.

Además, en el objetivo 12 de la citada Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud, se considera necesaria la introducción del concepto de salud del entorno en el que las empresas desarrollan su actividad incluyendo buenas prácticas ambientales o estudios de impacto ambiental y huella de carbono, entre otras actividades concretas.

De esta forma, la Estrategia especifica:

“Meta 12.9. Antes de 2023, la OISS desarrollará y pondrá a disposición de los países un estándar relativo a la certificación de empresa segura y saludable.”

En este marco, se crea el presente estándar como modelo para implantar en las empresas un SGESS certificable.

En este estándar se basa en el modelo de la Organización Mundial de la Salud como marco flexible y adaptable a diversos países, lugares y culturas.

2. Objeto

El objeto de este Estándar es servir de guía práctica para establecer una gestión adecuada de entornos de trabajo saludables así como abordar la metodología de implantación de un modelo certificable de Empresa saludable con una visión integral y flexible en su aplicación, según las prioridades y coyunturas de cada empresa.

Tener una estrategia formalizada para mejorar el bienestar es lo más poderoso que se puede hacer para mejorar el desempeño organizacional e individual y a la vez reducir costes. Así, un modelo de Empresa Saludable ayudará a las empresas a poner en valor y ordenar todas las buenas prácticas y acciones que realizan en Seguridad laboral, promoción de la salud, sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, así como evolucionar hacia la mejora continua en la promoción de la salud de sus trabajadores.

3. Definiciones

Salud:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el concepto de **Salud** como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Salud mental:

De igual forma, La OMS ha redefinido el concepto de salud mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo, es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Empresa saludable:

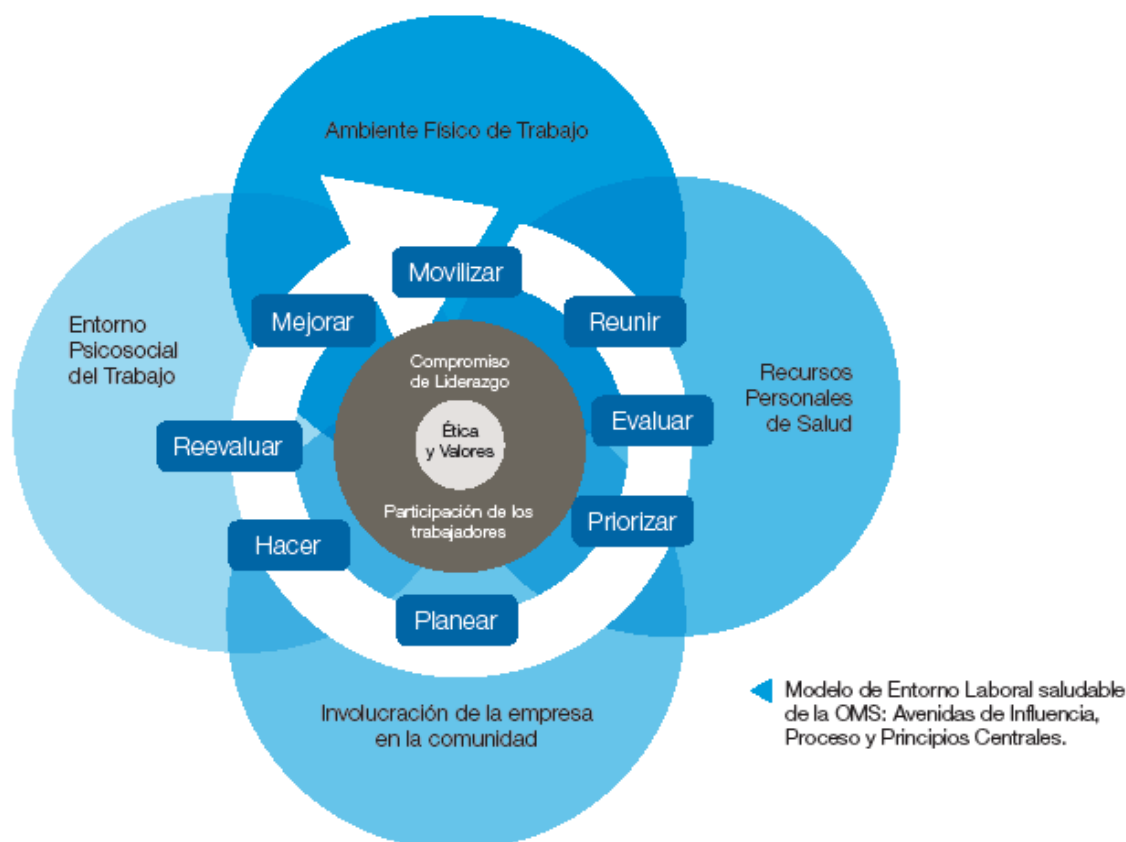
Según la propia OMS, una **Empresa Saludable** es:

*“Aquella en la que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de **mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar** de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:*

- *La salud y la seguridad concernientes al **ambiente físico** de trabajo.*
- *La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al **medio psicosocial** del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.*
- *Los **recursos de salud personales** en el ambiente de trabajo, y*
- *Las formas en **que la comunidad busca mejorar la salud** de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”*

De esta forma, se ha pasado de un concepto de salud ocupacional basado en mayor medida en el entorno físico del trabajo a incluir aspectos relacionados con la salud psicosocial y los hábitos y factores personales de salud.

Así, la actividad preventiva de la empresa pasa de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a evaluar y mejorar la salud general de las personas trabajadoras.



Promoción de la salud:

Es el proceso de dar a la gente la capacidad de aumentar el control sobre su salud y mejorarla. (1986- Acuerdo de Ottawa). Establece además el espacio de trabajo como uno de los escenarios clave para la promoción de la salud al tiempo que lo establece como un área donde debe crearse un medio ambiente de soporte para la salud. En el 2005, en el Acuerdo de Bangkok para la Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado, es la primera vez que se reconoce explícitamente que las corporaciones y/o inversionistas deben practicar la promoción de la salud en el entorno de trabajo mediante buenas prácticas corporativas.

4. Marco de referencia

1. **Estrategia mundial de la salud ocupacional:** Asamblea Mundial de la Salud (1996).
2. **Plan de acción Mundial de la Salud de los trabajadores :** asamblea mundial de la Salud (2007).

3. **Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales:** OMS y Organización Panamericana de la Salud (2010).
4. **Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo:** OMS (2010).
5. **Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2025:** Organización Iberoamericana de la seguridad Social (Noviembre 2021)
6. **Empresa saludable Mecanismo de Autodiagnóstico:** OISS 2023

5. Beneficios de implantación de un SGEES

Los beneficios de la implantación de un Sistema de Gestión de empresa saludable para una organización son:

- Reducción de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Reducción de las ausencias provocadas por incapacidad temporal.
- Reducción de absentismo y el presentismo y la reducción de costes directos e indirectos derivado.
- Mejora en la reducción de los costes directos de salud,
- Mejora en la capacidad de retener y atraer el talento, por tanto, minimiza los costos relacionados con la rotación del personal
- Mejora del Clima Laboral y reducción del Estrés.
- Mejora del ánimo, compromiso, partición, motivación e implicación de las personas trabajadoras con la organización.
- Mejora la productividad y la cuenta de gestión (tanto el balance económico como el balance emocional).
- A largo plazo mejora la calidad de los productos y servicios que ofrece la organización
- Se convierte en una empresa atractiva para los clientes, accionistas, sociedad en general y para las personas trabajadoras.

- Mejora la imagen de marca y convertirse en referente en el sector y en la sociedad.
- Acceso al “mercado de consumo responsable” por la sostenibilidad del sistema así como el valor de ambiente de trabajo saludable que transmite la organización

En resumen, trabajadores sanos generan menos gastos, están más comprometidos y con mayor implicación.

Así, diversos estudios estiman que el retorno de la inversión en un sistema de gestión de empresa saludable puede variar entre 2,2 y 3,27 € por cada euro invertido.¹

6. Modelo de Sistema de Gestión de Empresa Saludable

Un modelo de SGEES debe ser diseñado para satisfacer las necesidades de los diferentes niveles laborales de la organización, integrando todos los ámbitos de la salud: física, mental y social, y considerando las cuatro esferas del modelo OMS de empresa saludable: Ambiente físico de trabajo; Ambiente psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo; Recursos personales de salud; y la participación de la empresa en la Comunidad.

El modelo debe estar en condiciones de cubrir los siguientes **objetivos**:

- Generar un modelo de **gestión saludable, responsable y sostenible**.
- Definir y establecer una **política de Empresa Saludable**.
- Definir el **perfil de empresa saludable** necesaria para cubrir las necesidades de la organización utilizando sus recursos disponibles.
- **Alinear las competencias saludables con los valores de la organización**.
- **Integrar el SGEES en el Plan Estratégico** de la empresa, garantizando que la promoción y la protección de la salud pasen a formar parte fundamental del estilo de trabajo de la organización.

¹ casos prácticos recogidos por el Center for Disease Control and Prevention. Steps to Wellness: A Guide to Implementing the 2008 Physical Activity Guidelines for Americans in the Workplace y Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), en la publicación “El rendimiento de la prevención: Cálculo de los costos y beneficios de las inversiones en la seguridad y salud en el trabajo en las empresas”

- **Implicar** al mayor número de personas en el programa **mediante una comunicación** efectiva y adecuada.
- Desarrollar una perspectiva nueva asegurando la **participación** de toda la organización.
- **Definir programas** de desarrollo adoptando herramientas concretas diversas y adaptables a las personas trabajadoras.
- Protocolizar parámetros de seguimiento que permitan una retroalimentación del programa y una **mejora continua**.
- **Extender el impacto positivo hacia la comunidad** que rodea a la empresa.

En este apartado, se establece una orientación a las empresas que quieren implantar o mejorar un Sistema de Gestión de Empresa Saludable.

Para ello, se ha construido un modelo operativo basado en el modelo de la OMS sustentado en un proceso de organización de mejora continua que garantiza que un programa de seguridad, salud y bienestar sea efectivo y sostenible en el tiempo.

El modelo de la OMS plantea los siguientes pasos en el proceso:



Modelo de la OMS de
saludables: proceso de

ambientes de trabajo
mejora continua

- **Movilizar:** Saber quiénes son los líderes de opinión y las personas más influyentes en una empresa y qué cosas pueden movilizarlos contribuirá a asegurarse su adhesión
- **Reunir los recursos necesarios:** Equipo integrado por representantes de diversos niveles y sectores.
- **Examinar:** Realizar una evaluación de la situación de partida.
- **Priorizar:** Establecer el criterio para establecer las prioridades esenciales para la salud.
- **Planear:** Elaboración de un plan de salud para la empresa con objetivos, metas, acciones a desarrollar y plazos.
- **Hacer:** Ejecutar los planes de acción
- **Evaluar:** tanto la ejecución como los resultados a corto y largo plazo y cada una de las iniciativas, así como el éxito general del programa. Es importante hacer un seguimiento de los cambios en la salud de los trabajadores y los cambios en la rentabilidad o productividad de la empresa.
- **Mejorar:** Realizar cambios teniendo en cuenta la evaluación. También reconocer éxitos y comunicarlos.

La aplicación de este modelo, constituye un eje de trabajo sostenible para la implementación de acciones y consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Modelo incluye y alinea los elementos necesarios para que el programa de Empresa Saludable obtenga los mejores resultados y recoge los pasos para garantizar su definición, implementación y seguimiento.

El modelo se centra en siete fases:

1. Creación del contexto,
2. Diagnóstico,
3. Objetivo,
4. Plan de Acción
5. Implantación
6. Seguimiento

todas ellas interrelacionadas entre sí, que se complementan y retroalimentan.

1. Creación del CONTEXTO

Es necesario contar con el contexto adecuado y mantenerlo a lo largo del tiempo para que la implementación de un programa de Empresa Saludable, garantice la eficacia, la responsabilidad y los resultados.

En esta fase, es preciso revisar y establecer unos parámetros clave para la integración de la promoción de la salud como valor cultural de la empresa:

- Disponer de **objetivos** de seguridad y salud en el trabajo más allá del mero cumplimiento legal.
- **Compromiso** de todos los niveles de la organización en la generación de valor y hábitos de salud.

- Programas de Promoción de la Salud en **continua revisión** y actualización siendo parte inherente de la actividad empresarial.
- **Canales de comunicación** rápidos, asequibles y efectivos y positivos tanto para la emisión del mensaje como para escucha activa
- Los empleados, la dirección, los accionistas y partners entienden y asumen el marco de corresponsabilidad del **plan estratégico** en lo que se refiere a RSC, Medio ambiente y Promoción de la salud.
- Existe un **equipo de trabajo** transversal, con responsabilidad y autoridad delegada, para iniciar, mantener, revisar y mejorar el Modelo de Empresa Saludable. (Comité saludable). Aconsejable que cuente con personal experto en recursos humanos, personal experto en seguridad y salud y apoyo de entidades externas especializadas
- La alta dirección define y aprueba una **Política de Empresa Saludable**.

2. DIAGNÓSTICO

En esta fase debe analizarse la situación real de partida de la organización en lo que a promoción de la salud se refiere así como las necesidades específicas y ajustadas al escenario real de ésta. Para ello, se analizarán las circunstancias de la empresa en cuanto a los parámetros fundamentales para la implantación del programa: Plan Estratégico, Seguridad y salud en el Trabajo, compromiso e implicación de todos los niveles de la organización, Conciencia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Buenas Prácticas preventivas y de salud, Desarrollo Integral Sostenible, Canales de Comunicación, Conciliación, Igualdad de Trato, inclusión...

Para realizar este diagnóstico inicial, es preciso utilizar fuentes de información como por ejemplo:

- Estudios Epidemiológicos, derivado de los Exámenes de Salud.
- Informes de Absentismo.
- Informes de siniestralidad.
- Evaluaciones de Riesgos.
- Evaluación de Factores psicosociales.
- Memoria RSC.
- Memoria derivada del Plan de Igualdad.
- Encuestas de Clima Laboral;

Además, es preciso analizar también el grado de madurez en la gestión de la salud de la organización. Para ello, se puede utilizar el Mecanismo de autodiagnóstico de empresa Saludable del anexo I.

Como complemento, y al objeto de facilitar el análisis de situación, se propone que previamente se realice un cuestionario de Vida Saludable a todos los trabajadores que ofrecerá una “fotografía” de la REALIDAD del

momento y que permitirá, una vez acabado el proceso, evaluar las competencias desarrolladas, las áreas de mejora y las escalables. Se ofrece un ejemplo de encuesta en el anexo 2.

3. OBJETIVOS

En primer lugar, es preciso definir el OBJETIVO GENERAL y común para todas las organizaciones que deseen trabajar en empresa saludable:

Mejora del equilibrio físico, mental y social de los colaboradores mediante la creación de un entorno laboral seguro y saludable.

Este objetivo general se alcanzará mediante la consecución de objetivos específicos que cada organización definirá en función de su diagnóstico inicial para satisfacer las necesidades de sus diferentes niveles priorizando las necesidades básicas a cubrir y jerarquizando las áreas de mejora . De igual forma, los objetivos específicos perseguirán la mejora del posicionamiento de la organización en lo que a seguridad y salud se refiere así como la sostenibilidad de las soluciones que se aborden.

Los objetivos específicos estarán en línea con:

- El plan estratégico de la organización
- La Política de empresa saludable establecida previamente
- La política de prevención de riesgos laborales
- El plan global de acciones para la salud que defina la OMS en cada momento
- Las necesidades identificadas en el diagnóstico previo.

En resumen, los objetivos específicos deben ser ADAPTADOS, PROPIOS y ASUMIDOS por toda organización.

4. PLAN DE ACCION

Una vez establecidos la política de empresa saludable y los objetivos general y específicos es preciso analizar las diferentes acciones que nos podrán llevar a la consecución de éstos.

El compromiso real de la organización con el modelo de Empresa Saludable se obtendrá con la determinación de un **Plan de Acción**.

En primer lugar, el Plan de Acción definirá las metas a alcanzar en relación con cada objetivo específico y como herramienta para la consecución de dichas metas, establecerá programas concretos de actuación.

Cada programa de actuación deberá identificar y concretar los siguientes factores:

- Nombre del programa
- Acciones a desarrollar en él

- Destinatarios del programa
- Meta / objetivo que se persigue
- Indicador de eficacia: valor de partida y sistema de seguimiento
- Plazo de ejecución
- Responsables
- Recursos destinados
- Indicadores de adherencia que se valorarán
- Periodo de revaloración- seguimiento

Los indicadores que se determinarán en cada programa responden a dos líneas de seguimiento:

- Indicadores de adherencia: se definirán para comprobar la idoneidad de la acción realizada para la plantilla. Es decir, nos servirán para valorar si la medida implantada es atractiva o no para los colaboradores. Por ejemplo, % de la plantilla informada de la acción que se inscribe a la misma, % de la plantilla que finaliza la acción, % de la plantilla que al cabo de seis meses continúa aplicando la acción realizada, ...
- Indicadores de eficacia: se definen para comprobar la adecuación de la acción desarrollada a la consecución de las meta/objetivo concretos. Por ejemplo, descenso del número de personas con sobrepeso, reducción de % de fumadores, % mejora de la encuesta de salud, % de trabajadores sedentarios,...

Así, el Plan de Acción incluirá la descripción detallada de todos los programas a desarrollar en un periodo de tiempo definido y la forma de seguimiento y valoración de los mismos.

5. IMPLANTACIÓN

Esta fase es el resultado de la puesta en marcha del Plan de Acción con sus diferentes programas de actuación. En este momento, los colaboradores y la propia organización adquirirán y mejorarán habilidades, competencias y hábitos de promoción de su salud, además de que también podrán adquirirse nuevos conocimientos enfocados al completo equilibrio físico, mental y social de las personas.

6. SEGUIMIENTO

La fase de seguimiento es clave para evaluar los logros, resultados y cambios producidos, así como para facilitar una mejora continua y sostenibilidad del modelo Empresas Saludable establecido en la organización.

Para que este Seguimiento sea eficiente, es necesario que el Contexto y el Objetivo sigan enmarcando las Acciones propuestas y que la Implantación sea incorporada como hábito en todos los niveles de la organización.

Así, se analizarán los indicadores de seguimiento de cada programa así como los resultados de un nuevo diagnóstico tras la implantación del Plan de Acción.

El diseño de herramientas y técnicas de medición ayudan a:

- Identificar los posibles obstáculos y/o limitaciones que impiden los cambios efectivos.
- Evaluar el impacto del programa en la organización.
- Proyectar los nuevos pasos para un desarrollo sostenible del modelo de Empresa Saludable establecido.

Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y los directivos cooperan para conseguir una mejora continua tanto desde el punto de vista de la salud como de la productividad².

Medir con precisión el impacto de los programas de bienestar laboral es uno de los retos más difíciles a los que se enfrentan las organizaciones. No existe un modelo único para medir el retorno de la inversión en programas de ésta índole, pues la máxima intención de un programa de Empresa Saludable es virar hacia el valor de la inversión.

A este reto se añade la espera en el tiempo para que el impacto sea tangible. La mayoría de las acciones darán frutos a medio – largo plazo.

No obstante, se definirá un tipo de evaluación en la que el objetivo principal de la misma sea identificar, obtener y recoger información útil y descriptiva sobre el valor de los objetivos propuestos: su planificación, la realización y los resultados de cada uno de los programas definidos con el fin de servir de guía para la toma de decisiones; adaptar las responsabilidades ajustar los parámetros de realización y promover su eficacia en el tiempo. En una palabra, perfeccionar el desempeño del programa.

Algunas consideraciones para una correcta evaluación del impacto son:

- Estar incorporado en la definición del programa.

² Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS

- Los usuarios a los que se dirigen sus resultados deben definirse desde su concepción.
- Ser continuo en el tiempo.

Cada organización definirá los ámbitos de actuación de esta evaluación en función de sus necesidades, intereses y recursos y se desarrollará un modelo de evaluación específico, tanto cualitativa como cuantitativamente. Con estas premisas, algunos de los objetivos a definir, podrían ser, entre otros:

- Valor del Programa de Empresa Saludable para los diferentes grupos de interés (empleados; dirección; mandos intermedio; y también clientes y sociedad en general).
- Evolución del Bienestar del empleado.
- Mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y del clima laboral.
- Reducción del absentismo laboral y de los indicadores de siniestralidad.
- Número de horas de formación y repercusión en la promoción interna.
- Nivel de implicación de los empleados con la organización.
- Nivel de rotación de los empleados.
- Mejora de la conciliación de vida.
- Participantes en actividades deportivas.
- Evolución de los menús saludables.
- Evolución de los indicadores de Riesgo Cardiovascular.
- Impacto de la comunicación interna.
- Impacto del programa a los interlocutores externos y la aportación de la marca a la comunidad.

7. Reconocimiento y certificación como Empresa Saludable

Con el fin de dar valor a la implantación de un modelo de Gestión de Empresa Saludable, existen en la actualidad diversas iniciativas enfocadas a dar reconocimiento a las organizaciones que ponen en marcha estrategias, programas y/o actuaciones orientadas a la empresa saludable y a la Promoción de la Salud en el Trabajo.

Presentamos aquí una forma de reconocimiento de la implantación de un SGEES mediante la obtención de un certificado de adecuación a este estándar de la OISS.

Una empresa que quiera ser reconocida como "adecuada al Modelo de gestión de entornos de Trabajo Seguros y Saludables de la OISS" deberá acceder a la WEB:

Y rellenar el modelo de adecuación al estándar (anexo 3) adjuntando los documentos solicitados.

Tras el análisis de la documentación y respuestas enviadas, la OISS emitirá, si procede, el correspondiente Certificado de Adecuación al Modelo según Estándar EOSyS 22

ANEXO 1: Empresa saludable Mecanismo de autodiagnóstico

EMPRESA SALUDABLE

MECANISMO DE AUTODIAGNÓSTICO

En este mundo del trabajo que nos encontramos, ya no es suficiente ser una empresa segura, es necesario ir más allá del cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales y convertirse además en una empresa saludable, en la que el concepto salud esté integrado en todas las políticas de la empresa.

Esta forma empresarial no solo favorece el buen ambiente laboral para todos los integrantes de la compañía, sino que además estimula la mejora en diversos sentidos: aumenta el compromiso de los empleados con la empresa, favorece la retención del talento y puede convertir la firma en una referencia en el sector, tanto para los clientes como para los proveedores, para los trabajadores actuales y los potenciales.

Es evidente que antes de poner en práctica el proyecto de empresa saludable, es necesario llevar a cabo una correspondiente detección de necesidades ya que desarrollar acciones sin una justificación previa y simplemente para cumplir objetivos aislados no llevará al éxito en este proceso. Por ello, el autodiagnóstico inicial se convierte en el punto básico de partida, en el que se detecta en qué punto se encuentra nuestra organización en ese momento y sus debilidades o necesidades a partir de las cuales, teniendo en cuenta su magnitud y los beneficios de la intervención, se establecerán las prioridades.

Con el cuestionario "**Diagnóstico de Gestión de Empresa Saludable**" adjunto se puede chequear hasta qué punto estamos dedicando atención a los diferentes temas de salud en nuestro quehacer empresarial. Dicho cuestionario tiene cinco apartados que abarcan los aspectos más importantes de la gestión de la salud en la empresa:

1. Política y compromiso con la salud
2. Gestión de la prevención de riesgos laborales
3. Gestión de la promoción de la salud en el trabajo
4. Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja por motivos de salud
5. Política de bienestar laboral y trabajo saludable

Estos apartados tratan de reflejar la globalidad de la cultura de empresa saludable que no es otra que la de gestionar de forma integral la salud total de las personas, rompiendo los silos que la compartimentan artificialmente.

La utilización del cuestionario es relativamente sencilla. En cada uno de los cinco apartados se proponen una serie de afirmaciones o ítems y se pide una respuesta en una escala de 0 a 3 para expresar hasta qué punto lo que se afirma es o no una práctica de gestión en la empresa, de manera que:

- 3: es una práctica consolidada en la empresa / es un objetivo alcanzado totalmente
- 2: es una práctica en proceso de implantación / ya se han alcanzado progresos considerables
- 1: hay algunos intentos aislados de implantación / no se dan muchos progresos visibles
- 0: no se le presta atención en la práctica / aún no forma parte de los objetivos de la empresa

Una vez cumplimentado cada apartado se suman las puntuaciones y se expresan en porcentaje respecto al máximo de puntuación posible indicada en el propio cuestionario, es decir:

$$\text{Puntuación obtenida} \times 100 / \text{Máxima puntuación posible}$$

La misma operación puede realizarse respecto al total, sumando las puntuaciones obtenidas en cada apartado y expresándolas en porcentaje respecto a 273 que es el máximo de puntuación posible del cuestionario en su conjunto:

$$\text{Suma de puntuaciones obtenidas} \times 100 / 273$$

Los resultados de estas sencillas operaciones, no deben valorarse como una puntuación académica (aprobado, suspenso, notable, etc.) sino como un indicativo de posibilidades de avanzar hacia la empresa saludable mediante objetivos de mejora en aquellos aspectos menos desarrollados. Con esta cultura de mejora, podemos valorar los porcentajes obtenidos de la siguiente forma:

- < 33%: deberíamos centrar los esfuerzos en actividades básicas como formación e información, diagnóstico de necesidades, visibilidad del compromiso de la dirección con la salud de las personas, constitución de un grupo de pilotaje y dinamización, definición de una política de salud en la empresa, etc.

- 33-74%: en este caso, tal vez lo más importante sea mejorar la planificación de actividades en los diferentes ámbitos de gestión de la salud o incorporar nuevas acciones en algunos de ellos, así como reforzar la implicación de la cadena de mando y la participación de los trabajadores
- $\geq 75\%$: en este nivel, lo más probable es que el objetivo prioritario debería centrarse en la mejora continua, reforzando el seguimiento del desempeño y la evaluación de los resultados, además de asegurar la sostenibilidad de las políticas de bienestar laboral potenciando la cooperación a todos los niveles.

1. POLÍTICA Y COMPROMISO CON LA SALUD	3	2	1	0
Existe una declaración escrita que recoge los principios, objetivos y estrategias para una gestión integral de la salud				
La política de salud incluye la prevención de riesgos laborales				
La política de salud incluye la promoción de la salud en el trabajo				
La política de salud incluye la gestión del retorno al trabajo tras una baja por lesión o enfermedad				
La Alta Dirección asume la salud como un objetivo estratégico y está visiblemente comprometida con ello				
Los directivos y mandos asumen funciones relacionadas con las estrategias de salud				
Toda la organización conoce la declaración de principios, objetivos y estrategias de salud				
La organización entiende los efectos positivos de las políticas de salud en el ámbito de la productividad				
Las estrategias de salud se consideran una parte esencial del negocio y se utilizan para promover la competitividad				
Existen procedimientos de desarrollo para la aplicación de las estrategias de salud				
Las estrategias y procedimientos de salud se han definido mediante un proceso participativo				
Se ha nombrado una persona o equipo para la dirección/coordiación de las estrategias de salud				
Las estrategias de salud se basan en la evaluación periódica del nivel de salud y bienestar laboral de las personas				
La planificación, seguimiento y evaluación de las estrategias de salud se realiza de forma participativa				
Se ha facilitado formación adecuada a los responsables de aplicar las estrategias de salud				
Se han asignado recursos suficientes para la aplicación de las estrategias de salud				
Todo el mundo conoce la planificación específica de las estrategias de salud relativas a su ámbito de trabajo				
Las estrategias de salud se aplican de manera efectiva de acuerdo con la planificación correspondiente				
La aplicación práctica de las estrategias de salud se gestiona de forma participativa				
El desarrollo y los resultados de las estrategias de salud son evaluados sistemáticamente				
Existen canales de recogida de información de retorno para el seguimiento y evaluación de las acciones				
En los planes de inversión y desarrollo se tienen en cuenta sus posibles impactos en la salud				

Se hace un balance global de los costes de las estrategias de salud, de los beneficios obtenidos y del valor añadido

Puntuación máxima: 69 PUNTOS

Puntuación obtenida:

3: objetivo alcanzado totalmente; 2: se han alcanzado progresos considerables; 1: no muchos progresos visibles; 0: no forma parte de los objetivos de empresa

2. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)		3	2	1	0
En esta organización la salud y la seguridad son tan importantes como la productividad					
En esta organización los trabajadores se implican activamente para resolver problemas de salud y seguridad					
En esta organización los supervisores se implican activamente para resolver problemas de salud y seguridad					
En esta organización los directivos se comprometen y actúan para resolver problemas de salud y seguridad					
Esta organización asigna responsabilidades y funciones a los empleados para resolver problemas de salud y seguridad					
Esta organización asigna responsabilidades y funciones a los supervisores para resolver problemas de salud y seguridad					
Los directivos de esta organización asumen como propias la responsabilidad de resolver los problemas de salud y seguridad					
Esta organización revisa periódicamente los resultados de salud y seguridad para mejorar de forma continua					
Esta organización reconoce y apoya a los trabajadores que trabajan con seguridad					
En esta organización los trabajadores participan en las decisiones que afectan a su salud y seguridad					
En esta organización todos los empleados cuentan con formación para trabajar de forma segura					
Todos los empleados cuentan con las herramientas y equipo necesarios para trabajar de forma segura					
En esta organización todos los incidentes o accidentes son notificados a los supervisores o responsables					
En esta organización se investigan sistemáticamente las causas organizativas de los incidentes o accidentes					
En esta organización todos los riesgos laborales importantes están identificados y evaluados					

Esta organización identifica y evalúa de manera continua los peligros y riesgos laborales de las diferentes tareas y operaciones				
Esta organización adopta y evalúa de manera continua las medidas encaminadas al control de los riesgos laborales				
En esta organización los riesgos de catástrofe o grandes riesgos están identificados y existen planes de emergencia				
Esta organización promueve la cooperación en el lugar de trabajo para alcanzar el objetivo de accidentes cero				
Cada persona en esta organización se siente responsable de su propia salud y seguridad				
Cada persona en esta organización se siente responsable de la salud y seguridad de los que le rodean				
En esta organización la dirección colabora con los trabajadores para promover una cultura preventiva positiva				
Puntuación máxima: 66 PUNTOS	Puntuación obtenida:			

3: objetivo alcanzado totalmente; 2: se han alcanzado progresos considerables; 1: no muchos progresos visibles; 0: no forma parte de los objetivos de empresa

3. GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (PST)

3 2 1 0

Se analizan sistemáticamente los datos de salud de la plantilla para planificar acciones adecuadas de promoción de la salud				
Se aplican programas específicos de promoción de la salud (alimentación, actividad física, estrés, tabaco, alcohol)				
Se informa a todo el personal de las ventajas y beneficios de las acciones de promoción de la salud				
Se pone a disposición del personal servicios o equipamientos para la realización de actividades de promoción de la salud				
Se organiza el trabajo teniendo en cuenta que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas				
Se adecúan las tareas y puestos de trabajo a las capacidades individuales				
Se vigilan las condiciones de trabajo (físicas y psicosociales) y se actúa cuando se detectan problemas				
La dirección y los mandos tienen en cuenta y apoyan a los trabajadores promoviendo un buen clima de trabajo				
Se han instaurado medidas específicas para la conciliación de la vida personal y laboral				
Se promueven programas de desarrollo personal de los trabajadores				

Se integran las acciones de promoción de la salud con el control de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo				
Se mide el impacto de las acciones de promoción de la salud en la satisfacción de las personas de la organización				
Se mide el impacto de las acciones de promoción de la salud en la estrategia productiva de la empresa				
La organización apoyan iniciativas sociales relacionadas con la promoción de la salud				
Puntuación máxima: 42 PUNTOS	Puntuación obtenida:			

3: objetivo alcanzado totalmente; 2: se han alcanzado progresos considerables; 1: no muchos progresos visibles; 0: no forma parte de los objetivos de empresa

4. GESTIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO TRAS UNA BAJA POR MOTIVOS DE SALUD (VT) 3 2 1 0

Se mantiene la comunicación con el trabajador de baja para interesarse por su salud y mantenerle informado de la marcha de la empresa.				
Se muestra interés por la vuelta del trabajador y por facilitar las soluciones y adaptaciones que la hagan posible.				
Se evita presionar y forzar al trabajador para volver de forma precipitada al trabajo.				
Se analizan las barreras y dificultades (personales, socio-familiares) que pueden retrasar la vuelta al trabajo con el fin de tratar de removerlas.				
El trabajador y sus representantes, participan en la elaboración de planes individualizados, voluntarios y consensuados para favorecer la vuelta al trabajo.				
Se promueven grupos de trabajo, interestatamentales y participativos, para elaborar los planes de vuelta al trabajo.				
Se promueve la colaboración técnica en el proceso de los departamentos de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales.				
Se aplican las modificaciones y adaptaciones necesarias de puestos y tareas para adecuarlos a las capacidades del trabajador.				
Se promueve el apoyo de supervisores y compañeros para favorecer el proceso de vuelta al trabajo.				
Se sostienen entrevistas periódicas de seguimiento con el trabajador.				
Puntuación máxima: 30 PUNTOS	Puntuación obtenida:			

**MODELO DE GESTION DE ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y
SALUDABLES**

3: objetivo alcanzado totalmente; 2: se han alcanzado progresos considerables; 1: no muchos progresos visibles; 0: no forma parte de los objetivos de empresa

5.POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL/TRABAJO SALUDABLE	3	2	1	0
Se organizan reuniones regulares para discutir conjuntamente las dinámicas de trabajo				
El personal recibe un trato justo y equitativo y los conflictos se resuelven desde el sentido común				
Los cambios en el trabajo son objeto de información y discusión con los trabajadores con suficiente antelación				
Se asumen los valores de la igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar				
La política de recursos humanos es proactiva y cooperativa				
Todas las personas tienen la oportunidad de participar y contribuir en la organización del trabajo				
Se reconoce el cumplimiento de los objetivos de trabajo y se promueve el entusiasmo				
Todas las personas entienden el sentido de sus tareas y comprenden claramente los objetivos de su trabajo				
Se controla la carga horaria de trabajo y se programan descansos regulares suficientes				
Se posibilita y garantiza el control de las personas sobre sus propias tareas				
Todas las personas tienen la oportunidad de adquirir las competencias que se requieren para llevar a cabo sus tareas				
Las personas pueden aplicar sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de su trabajo				
La carga de trabajo está equilibrada con el tiempo y los recursos disponibles para realizarlo				
El rediseño del trabajo y las tareas se realiza de forma participativa				
Los objetivos empresariales y personales están alineados				
El trabajo genera experiencias positivas que favorecen el compromiso y la implicación de los trabajadores				
El apoyo de los compañeros y de los supervisores es obvio y común				
Cada persona tiene la oportunidad de desarrollar sus potencialidades y de crecer en el trabajo				
Es posible aprender en el trabajo de forma continuada				
Se transfiere el conocimiento tácito (basado en la experiencia) mediante la interacción entre trabajadores jóvenes y veteranos				

Se apoya el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas competencias				
Los empleados están comprometidos con su trabajo y participan en el desarrollo y aplicación de mejoras de forma continua				
Puntuación máxima:66 PUNTOS	Puntuación obtenida:			

3: objetivo alcanzado totalmente; 2: se han alcanzado progresos considerables; 1: no muchos progresos visibles; 0: no forma parte de los objetivos de empresa

	Puntos obtenidos	Puntos Máximos	Puntuación final %
Política y compromiso con la salud		69	
Gestión de la prevención de riesgos laborales		66	
Gestión de la promoción de la salud en el trabajo		42	
Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja		30	
Política de bienestar laboral/trabajo saludable		66	
VALORACIÓN GLOBAL		273	

La puntuación final, se establece en tanto por ciento de los puntos obtenidos sobre el máximo de puntos posibles. $(PUNTOS\ OBTENIDOS \times 100) / (PUNTOS\ MÁXIMOS)$

EVALUACIÓN

	<33%	33-74%	>74%
POLÍTICA Y COMPROMISO CON LA SALUD			
GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			
GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO			
GESTIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO TRAS UNA BAJA			
POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL/TRABAJO SALUDABLE			
VALORACIÓN GLOBAL			

PROPUESTA DE MEJORA

PLANIFICAR ACCIONES DE MEJORA EN:	
POLÍTICA Y COMPROMISO CON LA SALUD	
GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO	
GESTIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO TRAS UNA BAJAS	
POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL/TRABAJO SALUDABLE	

Resaltar en este cuadro los apartados de la encuesta en los que se haya contestado con valores bajos (inicialmente 0 y 1).

ANEXO 2: Cuestionario de vida saludable

LEF Assessment

Por favor, puntúa en una escala de 0 a 9 cada afirmación referente a tu percepción, siendo 0: “nada cierto” y 9: “totalmente cierto”. Muchas gracias

Pregunta	Puntuación (de 0 a 9)
El ambiente en el que trabajo es agradable.	
Se selecciona al personal teniendo en cuenta su actitud en relación con el trabajo y la vida.	
La comunicación y la transversalidad son valores fomentados por la organización.	
Las personas pueden hablar abiertamente de sus miedos.	
La estrategia, los valores y los planes de acción se basan en la co-creación y co-responsabilidad.	
Existe y se aplica de forma justa un programa de reconocimiento.	
El índice de absentismo es muy reducido.	
Los equipos utilizan el humor en las reuniones de trabajo.	
La espontaneidad es valorada en la organización.	
Los cambios son aplicados y asumidos con optimismo.	
Las personas pueden mostrar abiertamente sus emociones.	
En el quehacer diario son frecuentes las muestras de amabilidad y generosidad.	
Siempre se da una segunda oportunidad ante un error involuntario.	
Son frecuentes las muestras de afecto entre los empleados.	
Se fomenta entre el personal una actitud de confianza frente a cualquier situación.	
Se promueve el disfrute de lo cotidiano.	
El entorno de trabajo facilita la concentración.	
La organización invierte tiempo y recursos en la promoción y prácticas de actividades de bienestar.	
Los ritmos de trabajo personales son respetados y se tienen en cuenta en la gestión de proyectos.	
La salud se promociona desde numerosas iniciativas y actividades.	
La empresa contribuye a la adopción de hábitos saludables.	
Las condiciones de trabajo son saludables, preventivas y promueven la gestión del estrés.	
Las herramientas de trabajo facilitan la ergonomía y la calidad de mi trabajo.	
El ejercicio físico está integrado en las planificaciones de los horarios de trabajo.	

ANEXO 3: Modelo de Adecuación al Estándar EOSyS 22

ASPECTOS VALORADOS	SI	NO	NP
La organización ha definido su política de Empresa Saludable			
La organización ha comunicado a toda la plantilla su decisión de convertir la empresa en un entorno seguro y saludable			
La organización ha definido un equipo de trabajo dedicado a la promoción de la salud			
La organización ha realizado un diagnóstico de su situación de partida			
La organización ha definido objetivos generales y específicos en materia de promoción de la salud			
La organización ha definido los programas a desarrollar para la consecución de los objetivos propuestos			
En cada programa: ¿se definen las metas a alcanzar?			
En cada programa: ¿se definen las acciones concretas a desarrollar?			
En cada programa: ¿se definen los indicadores de adherencia y eficacia ?			
En cada programa: ¿se definen los responsables del programa?			
En cada programa: ¿se definen los plazos de implantación y seguimiento?			
¿Se ha realizado el seguimiento del plan de acción?			
¿Se ha realizado un nuevo diagnóstico a la finalización del plan de acción?			
¿Se han redefinido los objetivos específicos tras el nuevo diagnóstico?			

Adjuntar documentación:

Política de empresa

Constitución del equipo de Salud

Relación de Programas incluidos en el Plan de Acción

Indicadores de eficacia de cada programa al inicio y tras su implantación.

Observaciones (mencione cualquier aspecto que considere relevante):