

## 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**" (Anexo 1) 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.

## ANEXO I

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				
<b>Puntuación máxima: 69 PUNTOS</b>	<b>Puntuación obtenida:</b>			

*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				

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

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				
<b>Puntuación máxima: 66 PUNTOS</b>	<b>Puntuación obtenida:</b>			

*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					
<b>Puntuación máxima: 42 PUNTOS</b>	<b>Puntuación obtenida:</b>				

*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, interestamentales 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.					
<b>Puntuación máxima: 30 PUNTOS</b>	<b>Puntuación obtenida:</b>				

*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				

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

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				
<b>Puntuación máxima:66 PUNTOS</b>	<b>Puntuación obtenida:</b>			

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

## VALORACIÓN

	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	
<b>VALORACIÓN GLOBAL</b>			
		<b>273</b>	

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			
<b>VALORACIÓN GLOBAL</b>			

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

## 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).

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

Para finalizar, recordar que una Empresa Saludable es un compromiso de promoción del bienestar de las personas, más allá de una obligación de la legislación, que representa la voluntad de una verdadera cultura preventiva y de mejora continua de la salud. Desde esa filosofía empresarial, una dirección comprometida impulsa una estrategia centrada en las personas para mejorar su calidad de vida y su crecimiento de una manera más productiva, más segura, más saludable y a la vez más competitiva.

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