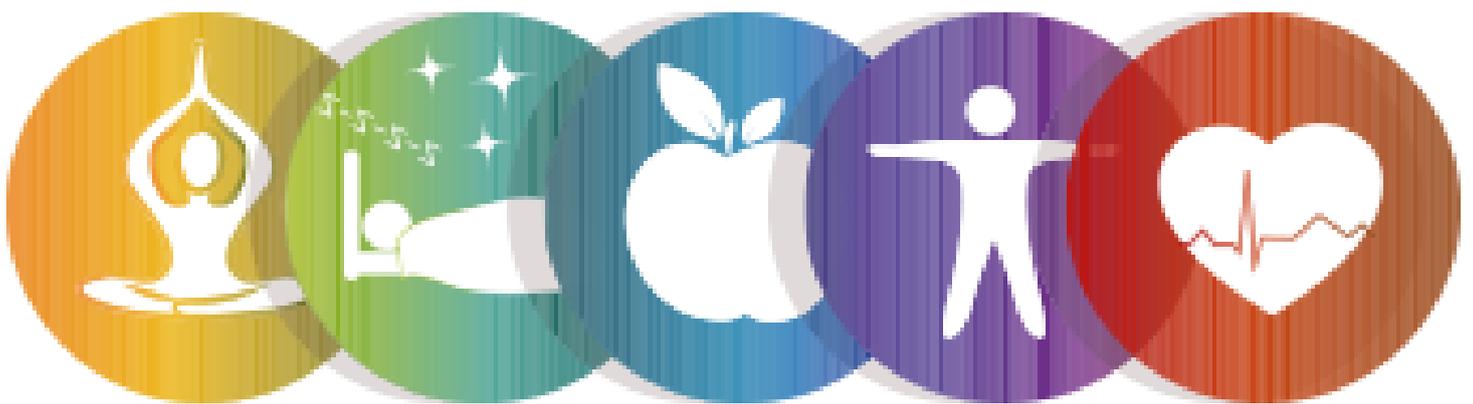




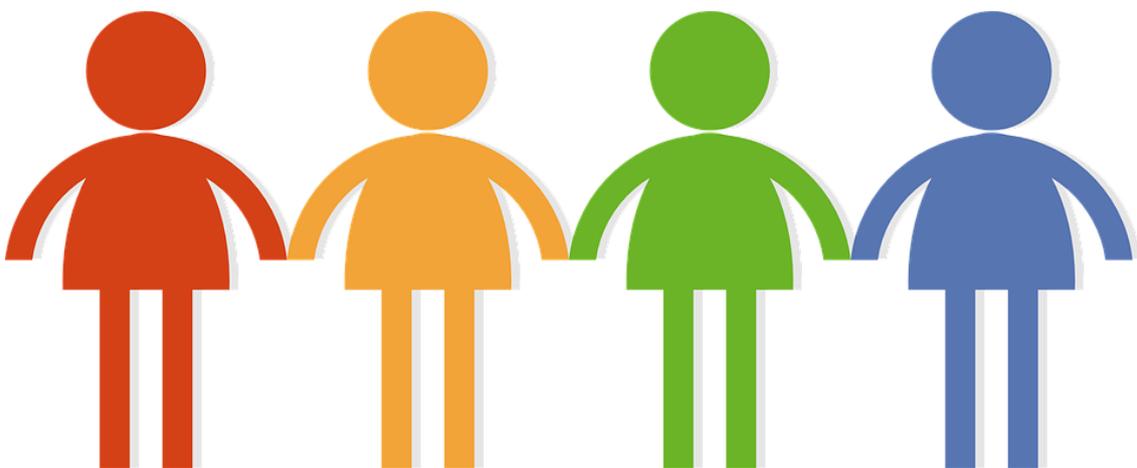
CAMINANDO HACIA UNA EMPRESA SALUDABLE



Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud

ÍNDICE

1.	¿Qué es la empresa saludable? _____	3
2.	¿Para? _____	4
3.	¿Por qué? _____	5
4.	¿Cómo convertirse en una empresa saludable? _____	6
	Impacto de la salud de los trabajadores en la empresa _____	7
5.	Plan de acción: acciones de mejora _____	8
	Entorno físico en el trabajo _____	9
	Entorno psicosocial en el trabajo _____	10
	Los recursos personales de salud en el trabajo _____	12
	La participación de la empresa en la comunidad _____	13
6.	Plan de acción: estrategia _____	15

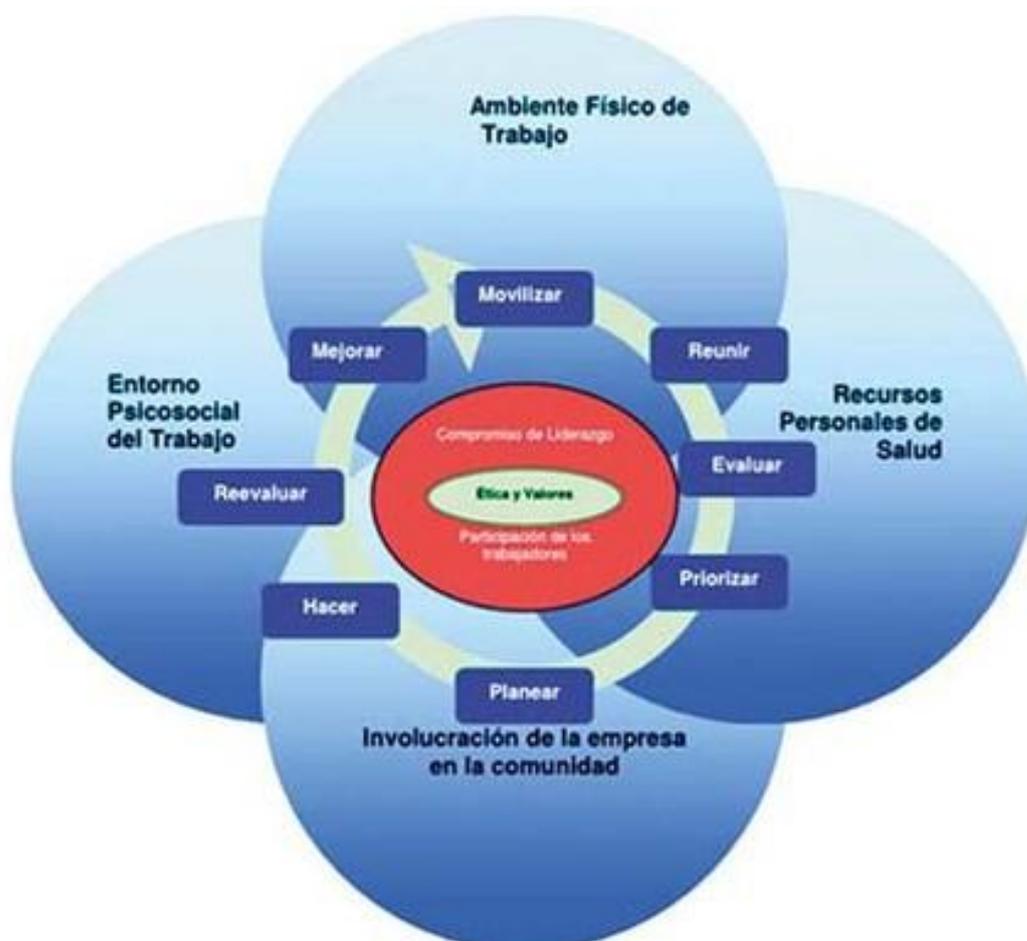


¿Qué es la empresa saludable?

La empresa saludable es aquella que consigue un entorno de trabajo saludable, en el que de acuerdo con la definición de la OMS, define **entorno de trabajo saludable** de la siguiente manera:

"Un entorno de trabajo saludable es aquel en el 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 espacio de trabajo". Para crear un espacio laboral que proteja, promueva y apoye el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores, una empresa/organización debe considerar apearse a cuatro "avenidas de influencia".

Modelo de Entorno Laboral saludable de la OMS: Avenidas de influencia. Proceso y Principios Centrales.



Basadas en necesidades identificadas:

- La salud y la seguridad referente al **ambiente físico de trabajo**.
- La salud, la seguridad y el bienestar referente 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.
- Las formas en que **“la comunidad** busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.

Esta **visión estratégica de la salud** de los empleados supone un cambio cultural en la organización debiendo involucrar también a los sindicatos, cuya colaboración es esencial.

1. ¿Para?

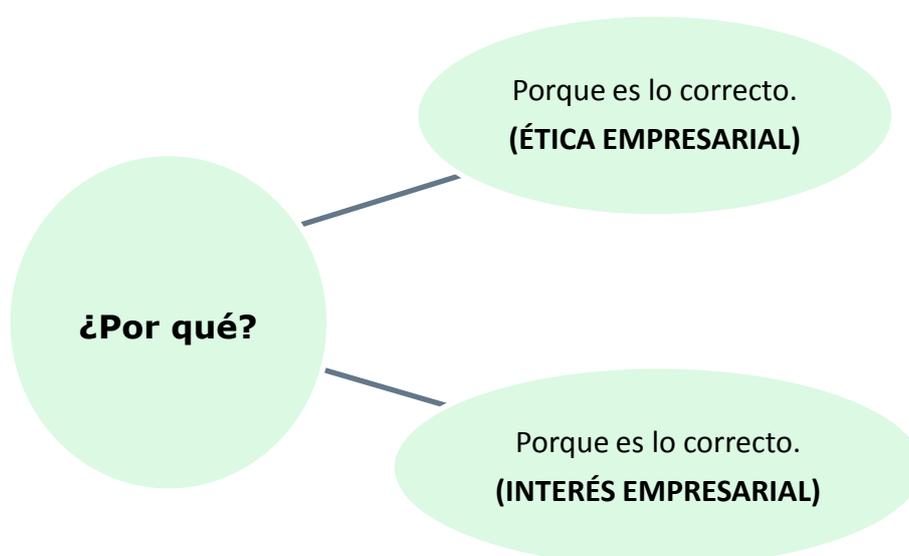
- **Que las personas estén más sanas, motivadas y satisfechas** y así conseguir que se sientan orgullosas y comprometidas con la organización **incrementando su productividad** y provocando un sentimiento de pertenencia.
- **Favorecer la retención del talento.**
- **Mejorar el clima y organización de la empresa.**
- **Mejorar la imagen corporativa** de la empresa y hacerla más atractiva a la sociedad en general.
- **Reducir el absentismo y rotación** del personal.
- **Disminuir los accidentes laborales y enfermedades profesionales.**
- **Convertirse en referente en el sector y dentro de la sociedad.**



2. ¿Por qué?

Las empresas son responsables del mantenimiento de la seguridad en el entorno laboral, así como las mutuas del tratamiento, rehabilitación e indemnización de los trabajadores con lesiones y enfermedades profesionales. Sin embargo, hoy día, muchos empresarios conscientes del impacto realizan estrategias de gestión:

- **Una estrategia de gestión de la salud** sobre factores como el **absentismo, la productividad o los costes médicos** es una variable a tener muy en cuenta, aunque tampoco debe perderse de vista la influencia de estas iniciativas en indicadores como **el clima laboral, la motivación o el compromiso de los empleados**.
- La relación entre **empleados sanos y productividad es indudable**. Por una parte, se reduce de manera significativa el absentismo, se mejora el clima laboral y sobre todo, se desarrolla el compromiso, la fidelidad y la implicación de los empleados con los objetivos de la empresa.
- **Elaborar programas de salud e instaurarlos en los planes estratégicos**. Es necesario trascender los límites de la prevención de riesgos, asumiendo desde luego sus objetivos y sus iniciativas, pero integrándolas en una estrategia superior que incluya políticas de conciliación, nutricionales, etc.





“Un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental” (Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo).

3. ¿Cómo convertirse en una empresa saludable?

En primer lugar, es importante que la empresa recopile información que le permita establecer objetivos específicos, así como indicadores que ayuden a su seguimiento. Por ejemplo:

- **Estudio Epidemiológico**, derivado de los Exámenes de Salud realizados por la especialidad de médicos del trabajo.
- **Informe de absentismo.**
- **Evaluaciones de riesgos.**
- **Evaluaciones de factores psicosociales.**
- **Memoria de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).**
- **Memoria derivada del plan de igualdad.**
- **Encuestas del clima laboral, etc.**

Para la valoración de la situación o punto de partida inicial, es recomendable realizar previamente un **cuestionario de Vida Saludable (Ejemplo: [Cuestionario%20MoveEU.pdf](#))** para conocer y analizar los hábitos de los trabajadores y así, poder facilitar propuestas de intervención para **mejorar o fomentar una vida saludable.**

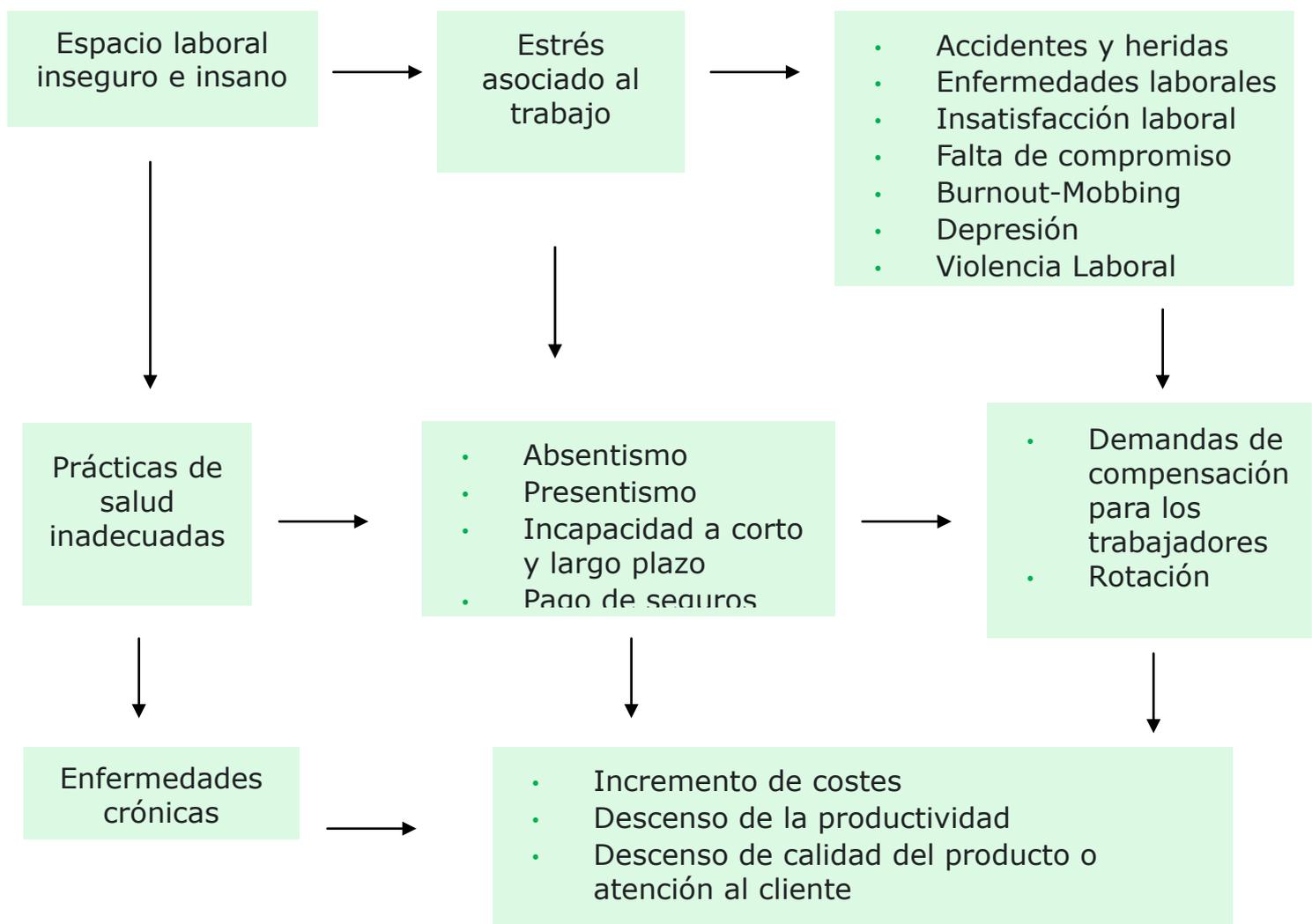
El reto, se conseguirá fijando un **objetivo colectivo y genérico**, que alcance las carencias de la organización como pueden ser:

- **Promover** el autocuidado de los empleados favoreciendo hábitos saludables.
- **Fortalecer** la proximidad entre empresa y trabajadores.

- **Fomentar** el espacio laboral como uno de los pilares de salud.
- **Contribuir** a disminuir los factores de riesgo.
- **Reforzar** el desarrollo físico, mental, emocional, social y ambiental.
- **El objetivo genérico** debe concretarse en otros más específicos con el fin de lograr nuestro propósito; serán medibles, acordados, realistas y con fechas concretas.

Desde una perspectiva empresarial, un entorno saludable incide de manera positiva en la reducción del absentismo y en la mejora de la productividad, así como en el compromiso de los empleados, la motivación y el clima laboral.

IMPACTO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



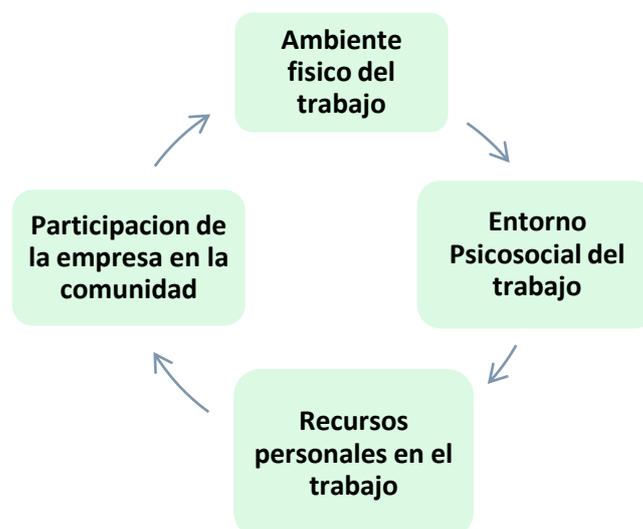


4. Plan de acción: Acciones de mejora

En consecuencia, más que de una vida sana hay que hablar de un **estilo de vida saludable** del que forman parte la **alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el medio ambiente y la actividad social.**

A la hora de implantar en una empresa u organización un espacio laboral saludable que proteja, promueva y apoye el completo bienestar físico, mental y social, tanto de sus propios trabajadores como de la empresa en términos de eficiencia, productividad y competitividad, debemos establecer un plan de actuación en base al problema identificado. Dicho plan debe incluir unos objetivos, acciones y estrategias cuantificables que nos permitirán alcanzar la meta de ser un entorno de trabajo saludable.

A continuación, se muestran dentro de cada entorno los principales problemas y posibles actuaciones a realizar por la empresa.





Entorno físico en el trabajo

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

A continuación se recogen algunos de ellos:

FACTORES DE SEGURIDAD

- Seguridad: **Ruido, iluminación, condiciones de temperatura y humedad, espacio físico de trabajo, vibraciones, radiaciones. Riesgos de maquinaria relacionados con engranajes, grúas, montacargas. Riesgos eléctricos, caídas desde alturas.**
- Químicos y biológicos: **Hepatitis B, malaria, VIH, moho, enfermedades pandémicas, elementos patógenos en alimentación o agua, falta de agua limpia. Servicios de higiene, solventes, pesticidas, asbestos, monóxido de carbono, sílice, humo de tabaco.**
- Ergonómicos: **Fuerza excesiva, posturas forzadas, repeticiones, levantamiento de pesos, inactividad forzada o posturas estáticas.**



ACCIONES DE MEJORA

En este caso las actuaciones se encuentran recogidas en el escenario de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

- **Eliminación o sustitución** de productos tóxicos, por otros menos peligrosos, modificar los procesos para utilizar menos cantidad o durante menos tiempo.
- **No utilizar** móviles, navegadores, etc. mientras se conduce.
- **Disponer** extracción/ ventilación adecuada a la actividad.
- **Modificar** los puestos de trabajo con tareas repetitivas o posturas forzadas.
- **Planificar y ejecutar** un adecuado mantenimiento de equipos técnicos e instalaciones.
- **Entrenar** a los trabajadores en procedimientos de operación seguros.
- **Proporcionar** equipos de protección individual (EPI).
- **Informar** periódicamente sobre los riesgos de trabajo.
- **Ajustar** el ruido de los equipos.
- **Investigar** los accidentes y enfermedades profesionales, evitando que se vuelvan a producir.
- **Implicar** a todos los trabajadores en todo lo relacionado con la prevención de su puesto de trabajo.

Entorno psicosocial en el trabajo

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

FACTORES

- **Deficiencias en la organización del trabajo y la cultura institucional.**
- **Estilo de mando y control.**
- **La falta de apoyo al logro de una adecuada conciliación entre la vida familiar y privada.**
- **El temor a la pérdida de trabajo (fusiones, adquisiciones, reorganizaciones).**
- **Turnicidad.**



ACCIONES DE MEJORA:

- **Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo** partiendo del concepto integral del puesto de trabajo y fomentar un buen clima laboral.
- **Evaluar el optimismo y las emociones positivas** a través de encuestas de comunicación interna.
- **Trabajar la inteligencia emocional, la empatía, el autoconocimiento, el autocontrol y la autoconciencia.**
- **Confiar en los propios recursos** para hacer frente a los desafíos.
- **Definir los horizontes de cada trabajador.**
- **Escuchar y valorar la opinión de nuestros trabajadores.**
- **Definir las tareas en el que el trabajador se sienta cómodo.**
- **Establecer horarios razonables. Planificar con antelación el trabajo a turnos y nocturnos.**
- **Promover el trabajo en equipo**, la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados.
- **Impulsar medidas para la conciliación de la vida laboral y personal.**
- El diseño del puesto de trabajo ha de conseguir **que las exigencias de las tareas se correspondan con la capacidad del trabajador.**
- El diseño de la tarea tendrá en cuenta que el trabajador **actúe con una autonomía adecuada sobre los objetivos, los medios y resultados.**
- **Atenuar y mejorar en la medida de lo posible el trabajo monótono y repetitivo** mediante pausas y rotaciones de puestos de trabajo.
- **Reducción de la carga mental del trabajo** a través del diseño adecuado de la tarea.
- **Evitar el subempleo**, tanto en su ámbito cualitativo (ejemplo: funciones de inferior cualificación) como el cuantitativo (ejemplo: no proporcionar trabajo suficiente).





Los recursos personales de salud en el trabajo

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

FACTORES

- **Inactividad física o sedentarismo.**
- **Hábitos alimenticios inadecuados.**
- **Consumo de sustancias nocivas para la salud.**
- **Alteraciones del sueño y el descanso (problemas de espaldas, respiratorios, neurológicos o emocionales especialmente cuando se realiza turnos).**
- **Trabajadores especialmente sensibles (TES).**
- **Envejecimiento.**
- **Desequilibrio psicosocial (mental).**

ACCIONES DE MEJORA

- Promocionar los **beneficios de realizar ejercicio físico.**
- **Consejos sobre alimentos sanos y dieta equilibrada** (ofrecer menús saludables en el comedor de las empresas).
- **Fomentar el consumo de desayunos saludables** (colocando máquinas que dispensen no sólo bollería industrial y café, sino también zumos, fruta, galletas integrales, etc.).

- En la organización de reuniones de trabajo, **ofrecer fruta, zumos y agua.**
- Charlas sobre los efectos negativos de las principales sustancias nocivas y deshabituación.
- Información sobre higiene del sueño y cómo prevenir o tratar el insomnio la apnea del sueño.
- Proporcionar Servicios o seguros como beneficio social.
- **Contar con dispensadores de agua fresca** para consumo de los trabajadores.
- En la organización de reuniones de trabajo, **ofrecer fruta, zumos y agua.**
- **Organizando jornadas** impartidas por especialistas.
- **Algunas actuaciones** muy relacionadas con el entorno psicosocial son también de grandes beneficios en este entorno.
- **Promover el derecho a desconectar del trabajo** (no enviar email de tareas fuera de la jornada laboral).
- **No producir estrés** al trabajador y no mandar tareas para realizar en casa.
- **Proponer talleres de relajación** (Mindfulness, yoga).
- **Recomendaciones específicas para trabajadores del turno de noche.**

La participación de la empresa en la comunidad

Las empresas forman parte de las comunidades, les influyen y se ven afectadas por ellas. Como los trabajadores viven en las comunidades, su salud también depende del entorno físico y social de la comunidad.

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

FACTORES

- **Falta de acceso a servicios médicos de Atención Primaria.**
- **Mala calidad del aire y/o del agua.**
- **Desastres climatológicos**
- **Elevado índice de fracaso escolar.**
- **Falta de fondos para causas o empresas locales no lucrativas.**
- **Falta de infraestructuras o de seguridad en la comunidad para promover el desplazamiento activo (por medio de transportes que conlleven gasto metabólico) hacia y desde el trabajo.**



ACCIONES DE MEJORA

- **Establecer/facilitar seguros médicos y medicación** para trabajadores y familias.
- **Establecer políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.**
- Promover **programas de igualdad de género.**
- Trasladar conocimientos sobre salud y seguridad a la comunidad.
- Promocionar y favorecer, invirtiendo recursos, **adecuadas condiciones medioambientales y correcta gestión de residuos.**
- Proporcionar medios para **ayudar en la finalización de los estudios.**
- Facilitar **la integración de trabajadores con discapacidades.**
- Organizar los **trabajos voluntarios en organizaciones no lucrativas durante las horas de trabajo.**
- Ayudar con **soporte financiero, pequeños préstamos, etc., a las causas de mayor influencia en la comunidad.**
- **Cumplir más allá de las obligaciones con los límites de emisiones contaminantes a la atmósfera.**
- **Colaborar con los organismos responsables para crear y asegurar un uso seguro de las vías para bicicletas, aceras, caminos, transporte público, etc.**

Estar bien para trabajar mejor



5. Plan de acción: Estrategia

Lo que realmente hacen las empresas saludables **es promover el cambio de actitud de los empleados, motivándoles a mejorar su estado de salud y sembrando un entorno adecuado para que puedan conseguirlo.**

Es necesario diseñar estrategias transversales, en las que se **impliquen diferentes departamentos de la empresa.** Esta maniobra debe cubrir los ámbitos de **sensibilización, información y propuestas concretas de acción.** Para ello, el uso de las nuevas tecnologías puede facilitar, por ejemplo, la distribución de material informativo, el seguimiento personalizado de los programas, etc.

Son muy variadas las líneas de actuación que en la actualidad utilizan las empresas: **prevención cardiovascular, prevención del cáncer, menús saludables, etc.**

La estrategia debe contemplar diferentes iniciativas para reforzar cada uno de ellos de forma equilibrada.

De forma esquemática, estas son las recomendaciones básicas para organizar una estrategia:

- 1. Establecer la visión estratégica general de la empresa** (objetivo genérico) que se deberá transmitir desde lo más alto de la escala jerárquica, mediante **charlas informativas**, reuniones de producción, integrándolo en los objetivos de los responsables, etc.
- 2. Designar personas involucradas que generen confianza y den ejemplo a otros trabajadores.** Deben formar parte de este grupo 4-9 personas, entre ellos el máximo responsable de la empresa, representantes de los trabajadores y si es posible algún experto de apoyo. Este equipo deberá acordar unos objetivos más concretos.
- 3. Evaluar.** Se analizará la situación definiendo: ¿Cuál es el problema?, ¿A quién afecta?, ¿Dónde queremos llegar?, ¿Forma de solucionarlos?, etc.
- 4. Planificar: Se concretarán recursos económicos y humanos,** se establecerán, acciones, indicadores de medición, plazo, cronograma y personal o áreas afectadas.
- 5. Comunicación interna y externa:** Instaurar canales de comunicación será clave para que el proyecto genere compromisos, involucración y proyección. La comunicación debe ser positiva, dinámica, continua y sistemática en una escucha activa de todas las personas que forman parte de la organización.



- 6. Ejecutar:** En esta etapa se llevaran a cabo las acciones, en los plazos y con los responsables designados.
- 7. Revisar:** Se controlaran los indicadores (apoyos, participación, satisfacción, retorno inversiones) y se aplicarán las correcciones necesarias para lograr los objetivos finales.



“Lo que realmente hacen las empresas saludables es promover el cambio de actitud de los empleados, motivándoles a mejorar su estado de salud y creando el entorno adecuado para que puedan conseguirlo”.

LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

Consulte alcance y certificados: [fraternidad.com/certificados](https://www.fraternidad.com/certificados)



Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, 275.

Fraternidad-Muprespa

Plaza Cánovas del Castillo, nº. 3, 28014, de Madrid

Teléfono de urgencias: **900 269 269**

Teléfono de contacto: **914 183 240 / 902 363 860**

<https://www.fraternidad.com> - [Contacte con nosotros](#)