



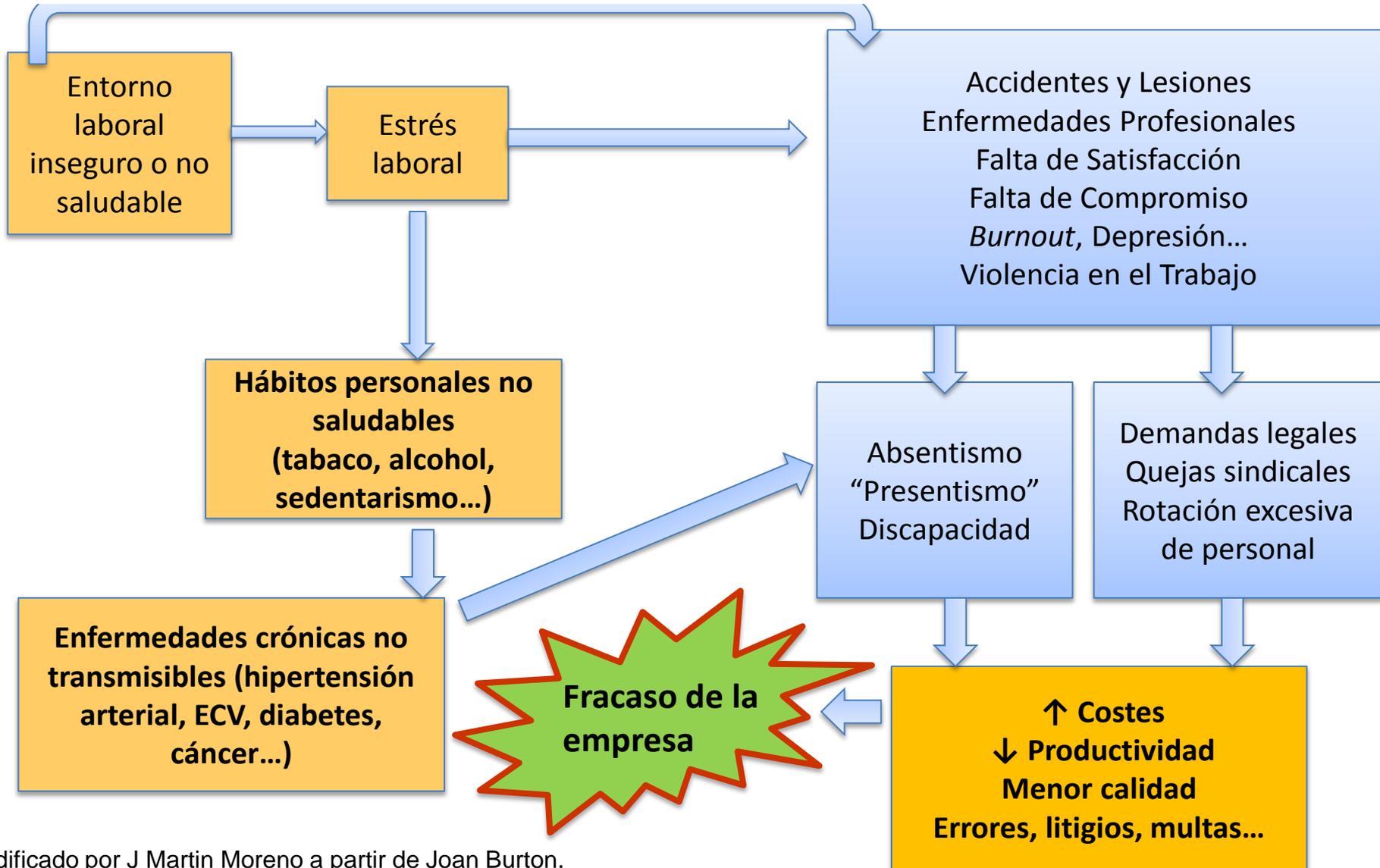
Una visión pluridimensional de la SST



https://www.issa.int/es_ES/topics/occupational-risks/issa-publications

Trabajadores sanos,
motivados y competentes
en unas organizaciones
seguras, saludables,
socialmente responsables y
sostenibles.

¿POR QUÉ ES NECESARIO PROMOVER LAS EMPRESAS SALUDABLES?



Beneficios de la promoción de la salud en los lugares de trabajo

Beneficios económicos

- Mejor calidad de los productos
- **Mayor competitividad**
- Contribución a la sostenibilidad económica
- Mayor productividad
- **Reducción de costes**
- Reducción de costes por absentismo

Beneficios sociales

- Rendimiento más alto
- **Mejor clima social**
- **Mantenimiento del empleo/menor rotación**
- Mejor posición en el mercado de trabajo
- Mejor imagen
- Contribuye a la gestión de la calidad

Imagen de la organización

- Mayor satisfacción del cliente
- **Refuerza la RSC**
- Benchmarking
- La sociedad demanda lugares de trabajo seguro
- Una buena gestión de la salud supone una buena gestión integral

Beneficios individuales

- Mejora la satisfacción laboral
- Mejora la motivación/compromiso
- **Mejor calidad de la vida laboral**
- Menos accidentes y enfermedades
- Mejora condiciones de trabajo
- **Mejora de la salud de los trabajadores**



¿ Que pueden hacer las organizaciones ?



Promoción de la Salud en el Trabajo

- Inicio
- Antecedentes
- La promoción de la salud en el trabajo
- Importancia de la PST
- La PST en la práctica
- Red de Empresas Saludables
- La Red Europea de PST (ENWHP)
- La PST en el mundo
- Novedades, publicaciones y agenda
- Consultas

Los 12 temas

Salud en el trabajo

Cartel Folleto Ficha



Maternidad y trabajo

Cartel Folleto Ficha



Igualdad

Cartel Folleto Ficha



VIH

Cartel Folleto Ficha



Adicciones

Cartel Folleto Ficha



Vacunación

Cartel Folleto Ficha



Conducción responsable

Cartel Folleto Ficha



Alimentación

Cartel Folleto Ficha



Actividad física

Cartel Folleto Ficha



Sueño

Cartel Folleto Ficha



Higiene postural

Cartel Folleto Ficha



Gestión del tiempo

Cartel Folleto Ficha



 versión para imprimir
 enviar por correo

[Entrar](#)

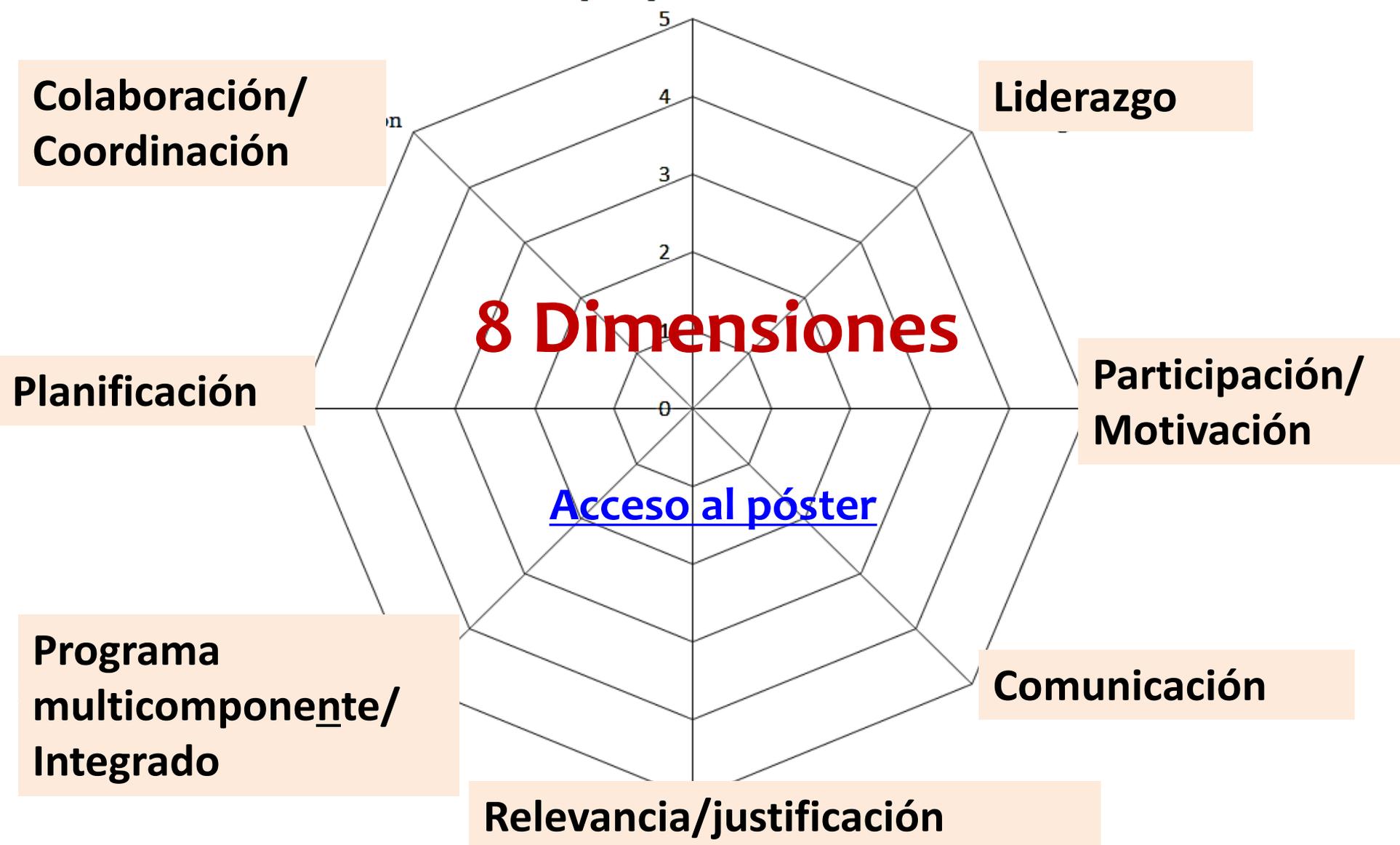


El INSHT, en colaboración con el **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**, el **Consejo Superior de Deportes**, y las **Comunidades Autónomas**, impulsa la **“Red de Empresas Saludables”**

Comité de verificación de BBPP en PST



Concepto de promoción de la salud





Certificado

Este certificado se otorga a

(empresa)

Como reconocimiento a su modelo de buena práctica en
“XX
XX”

Otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT),
en colaboración con la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP)

Madrid, a xx de xxxxx de 201x

D^a María Dolores Limón Tamés
Directora del INSHT

Dr. Karl Kuhn
Co-presidente de ENWHP



Colaboran:





<http://bit.ly/2IRiPFw>





**¿ Como se elabora un
proyecto de fomento de la
actividad física en la
empresa?**

Cuestiones previas

- ✓ **Conseguir el compromiso de la dirección**
- ✓ Crear estructuras e involucrar a los trabajadores
- ✓ Evaluar las necesidades
- ✓ Desarrollar el plan de acción
- ✓ Evaluación y mejora continua

Cuestiones previas

- ✓ Conseguir el compromiso de la dirección
- ✓ **Crear estructuras e involucrar a los trabajadores**
- ✓ Evaluar las necesidades
- ✓ Desarrollar el plan de acción
- ✓ Evaluación y mejora continua



Cuestiones previas

- ✓ Conseguir el compromiso de la dirección
- ✓ Crear estructuras e involucrar a los trabajadores
- ✓ **Evaluar las necesidades**
- ✓ Desarrollar el plan de acción
- ✓ Evaluación y mejora continua



Cuestiones previas

- ✓ Conseguir el compromiso de la dirección
- ✓ Crear estructuras e involucrar a los trabajadores
- ✓ Evaluar las necesidades
- ✓ **Desarrollar el plan de acción**
- ✓ Evaluación y mejora continua



Cuestiones previas

- ✓ Conseguir el compromiso de la dirección
- ✓ Crear estructuras e involucrar a los trabajadores
- ✓ Evaluar las necesidades
- ✓ Desarrollar el plan de acción
- ✓ **Evaluación y mejora continua**

1.- Elaboración del plan

- El punto de partida de todo programa de promoción de la salud en el trabajo lo constituye la **detección de necesidades** y el establecimiento de prioridades, sin olvidar que la PRIORIDAD 0 son unas condiciones de trabajo que cumplen con la normativa de prevención de riesgos del trabajo.
- **El proceso de detección de necesidades puede resumirse en:**
 - La **recogida de información** sobre la perspectiva, expectativas y opiniones de los agentes clave, que en la empresa serán principalmente la Dirección y Recursos Humanos, los mandos intermedios, los trabajadores y sus representantes y los integrantes del servicio de prevención.

1.- Elaboración del plan

El **análisis de la evidencia y de las experiencias previas** sobre el particular, ya sean propias o de otras empresas

- El análisis de **datos disponibles en la empresa** y relacionados con la salud, como por ejemplo datos demográficos, resultados de la vigilancia de la salud, absentismo laboral por enfermedad, rotación de los trabajadores, hábitos de vida, etc.
- La **revisión de las estrategias de salud** (internas o nacionales) y de las guías y estándares de buenas prácticas lo que permite contrastar cuál es la situación de la empresa en relación a los mismos así como, en el caso de los documentos estratégicos de la empresa, identificar posibles relaciones, sinergias o prioridades.

A partir de la identificación y selección de los temas prioritarios, la elaboración del programa de promoción de la salud deberá responder principalmente a las preguntas:

- ¿Cuál es el problema o situación que queremos mejorar? **OBJETIVO GENERAL**
- ¿Qué resultados queremos obtener? **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- ¿Cuáles son los **DESTINATARIOS** del proyecto?
- ¿Qué **ESTRATEGIAS/ACTIVIDADES** desarrollaremos?
- ¿Qué **INDICADORES** usaremos para evaluar el proceso?
- ¿De qué **RECURSOS** disponemos?
- ¿Cuándo iniciaremos y desarrollaremos el plan?
CRONOGRAMA
- ¿Quién/es será/n **RESPONSABLE/S** de llevarlas a cabo?

Visión	Trabajadores sanos y motivados en una empresa segura, saludable y sostenible.
Objetivo general	Promover la actividad física y el ejercicio entre los trabajadores de la empresa.
Otros ejemplos de objetivos	En un año, todos los trabajadores conocerán los beneficios de una actividad física regular.
	En dos años, la prevalencia de trabajadores inactivos disminuirá en un 10%.
	En cinco años, la tasa de absentismo por enfermedad se reducirá en un 8%.

2.- Aplicación y gestión del plan

Durante la fase de realización es imprescindible:

- **Una evaluación del proceso en busca de disfunciones:**
 - Se han de establecer **indicadores de proceso** que permitan evaluar las acciones mientras se están desarrollando.
 - ¿Se está ejecutando el programa según lo planeado?
 - ¿Cuántos folletos se han repartido?
 - ¿Cuántos trabajadores han participado?
 - ¿Qué opinión tienen los participantes sobre cómo se está desarrollando el programa?, etc.

2.- Aplicación y gestión del plan

Durante la fase de realización es imprescindible:

- Una **comunicación efectiva**:
 - Con los trabajadores, acerca de la estrategia, la visión, los objetivos, etc.

Para la promoción de los programas e iniciativas. Se requiere de, al menos, **tres comunicaciones** antes de poner en marcha una nueva actividad.

Para informar y actualizar los datos sobre la evolución del programa y de los objetivos.

2.- Aplicación y gestión del plan

- **Una interacción constante con los trabajadores:**
 - Para conocer su opinión y conseguir aportaciones en razón de su experiencia y expectativas.
 - Para informales sobre las sugerencias y comentarios que se reciben y sobre la aplicación o incorporación de las mismas al programa (o no) y el por qué.
Para **ajustar el programa** en función de las aportaciones y de la evaluación.
- **Ser flexibles y buscar la mejora continua:**
 - Si en la evaluación del proceso hay algo que no funciona o ya no es apropiado o relevante, se debe cambiar.

3.- Evaluación

El proceso de evaluación consiste en la recogida sistemática y el análisis de los indicadores relativos al cumplimiento de la estrategia y la obtención de los resultados previstos. Permitirá comparar la intervención con intervenciones en otras empresas; informará acerca de la eficiencia, coste-beneficio o coste-efectividad, etc.

- Evaluación del **PROCESO** de los programas “**¿Qué servicios se están dando y a quién?**”.
- La evaluación de **RESULTADOS** de los programas ¿qué ha aportado el programa (diferencia entre estado actual y anterior)? **¿qué objetivos se han conseguido?**

4.- Mejora continua

La evaluación del plan, en función de su viabilidad, aceptabilidad y resultados, permitirá **detectar disfunciones, errores**, acciones y tareas poco efectivas o no aceptadas por los trabajadores, etc.

En ocasiones bastará con:

- Establecer si se han conseguido los objetivos marcados
- Recibir comentarios y sugerencias por parte de los trabajadores.
- Evaluar el nivel de participación en las acciones programadas.
Ajustar el programa en función de lo anterior.
- Actualizar y reajustar los recursos necesarios

Gracias por su atención



fmarques@insht.meyss.es