

PROGRAMA CERTIFICACIÓN DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

INFORME DE AUTO EVALUACIÓN

EMPRESA:

CORAAVEGA



Autor:
DRA. PATRICIA CASTILLO
Médico Ocupacional

Fecha: 4/05/2022.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....
2. MARCO DE REFERENCIA.....
3. BENEFICIOS DEL PROGRAMA EMPRESA SALUDABLE
4. ¿ QUE ESPERAR DE LAS EMPRESAS ?
5. OBJETO DEL INFORME.
6. METODOLOGÍA.....
7. CRITERIO DIAGNÓSTICO
8. REALIDAD DE LA EMPRESA
9. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE	
9.1 Auto Evaluación de la Gestión.....
10. RECOMENDACIONES.....
11. ANEXOS.....

1.- INTRODUCCIÓN

Es interés del Instituto Dominicano De Protección Y Prevención De Riesgos Laborales, **IDOPPRIL**, promover en las empresas un modelo de gestión encaminado no solo a la prevención de los accidentes de trabajo y detección temprana de las enfermedades profesionales, sino a la promoción de una cultura y política de entornos de trabajo saludables con una visión integral y flexible en su aplicación, según las prioridades y realidad de cada empresa, acompañándolas en la implementación de una gestión integrada aportando nuestros conocimientos y experiencia.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es el estado de completo bienestar físico, psíquico y social. Esta definición rompe con la consideración de la salud como solo ausencia de enfermedad, ofreciendo una visión del ser humano en relación con su entorno. Así pues, la salud surge de la integración de la sociedad y la persona, y por tanto de la empresa y el trabajador.

Una Empresa Saludable es aquella en la cual tanto empresarios como trabajadores concurren en un proceso de mejora continua, con el propósito de impulsar y favorecer la seguridad y la salud de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente laboral y el bienestar de las personas tomando en cuenta el comportamiento individual y los aspectos culturales.

Para conseguir una buena gestión de salud en el trabajo hay que combinar de manera dinámica, simultanea y complementaria dos formas de actuación: la reducción de los factores de riesgo y el desarrollo del bienestar físico, mental y social.

Una cultura de Empresa saludable requiere del compromiso de los empleados de todos los niveles, así como de los empleadores, la designación de recursos necesarios para su implementación, sin olvidar que el programa debe estar alineado con los valores y políticas de la empresa para que sea sostenible en el tiempo.

2.- MARCO DE REFERENCIA

- La **Declaración de Luxemburgo**, asumida por todos los miembros de la Red Europea para la promoción de la salud en el lugar de trabajo en 1997.
- **OMS**, creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales, 2010.
- **OMS**, Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo, 2010.
- **ENWHP**, European Network for Workplace Health Promotion.
- **PST-INSST**, portal de promoción de la salud del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.- BENEFICIOS DEL PROGRAMA EMPRESA SALUDABLE

Implementar un modelo de empresa saludable crea múltiples beneficios y supone una estrategia de diferenciación en las organizaciones. Este resultado se verá en la gestión interna de las compañías, en su imagen y competitividad y además, en la mejora en la salud, bienestar, motivación y seguridad de sus colaboradores.

Diversos estudios demuestran que los entornos saludables tienen un impacto positivo directo en el sentimiento de satisfacción de los empleados hacia con la empresa, consigo mismos y su entorno, lo que trae consigo los siguientes beneficios:

- Mejora de la salud de los trabajadores y disminución de accidentes y enfermedades laborales.
- Aumento de la productividad empresarial y disminución el absentismo y presentismo laboral.
- Mejora del clima laboral, la motivación y la participación.
- Aumento de la retención de talento y disminución de la rotación del personal.
- Mejora de la imagen corporativa para los trabajadores, las empresas y la comunidad donde estas se ubican.
- Disminución de los costes sociales sanitarios, de seguridad social y de seguros, y contribuye a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Mejora del medio ambiente, la contaminación, la accesibilidad a transporte y accesos a centros de trabajo, etc.

No hay un patrón exclusivo para crear entornos laborales saludables. Cualquier empresa según su rubro, características, tamaño y recursos disponibles, pueden iniciar estrategias para ir creando entornos de trabajo saludables. También pueden decidir por cuál de los pilares de una empresa saludable pueden empezar (espacio físico de trabajo, medio psicosocial del trabajo, recursos de salud personales o participación de la empresa en la comunidad), hasta lograr la integración de todos los pilares.

4.- ¿QUÉ SE ESPERA DE LAS EMPRESAS?

Según la visión actual del trabajo y la relación del trabajador con su ambiente, se espera que el tejido empresarial se concientice y vaya más allá de las medidas de Seguridad y Salud Laboral, que presten apoyo a sus empleados y les faciliten una conciliación de la vida laboral y la familiar, propongan horarios de trabajo coherentes, fomenten un entorno laboral cómodo, potencien el trabajo en equipo y la cooperación.

El desarrollo hacia el concepto de empresa saludable habrá de llevarse a cabo involucrando todas las piezas de la empresa desde un inicio, exponiéndoles los objetivos a conseguir y haciéndolos colaboradores en la acción para que se sientan participantes y orgullosos de pertenecer a la organización.

5.- OBJETO DEL INFORME

El objeto de este informe es presentar el diagnóstico de la Gestión de Empresa Saludable de **Coraavega** y de este modo acompañarlos en la implementación de un sistema de gestión que se adapte a las características propias de la empresa, que mejore la productividad, la seguridad y salud de los trabajadores, generando un clima de trabajo positivo que le permita acercarse a la excelencia, además de servir como base para realizar una valoración y seguimiento de los programas de gestión de la salud integral del empleado, teniendo en cuenta que los resultados no siempre son visibles a corto plazo.

6.- METODOLOGÍA

La empresa, con acompañamiento de un personal del IDOPPRIL, realizará una auto valoración de su gestión con la aplicación del test “Diagnostico de Gestión de Empresa Saludable” donde se verifica hasta qué punto se está dedicando atención a los diferentes temas de salud de su quehacer empresarial. Dicho cuestionario tiene 5 apartados que abarcan los aspectos más importantes de la gestión de la salud.

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.

En cada uno de los cinco apartados se proponen una serie de afirmaciones 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.

ESCALA	INTERPRETACIÓN
3	Es una práctica consolidada en la empresa, es un objetivo alcanzado totalmente.
2	Es una práctica en proceso de implantación, se han alcanzado progresos considerables.
1	Hay algunos intentos aislados de implantación, no hay muchos progresos visibles.
0	No se le presta atención en la práctica, aun no forma parte de los objetivos de la empresa

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

Puntuación obtenida X 100/máxima puntuación posible

Luego se suman las puntuaciones obtenidas en cada apartado y se expresan en porcentaje, es decir:

Suma de puntuaciones obtenidas X 100/273

Los resultados de estas operaciones no deben valorarse como una puntuación académica, sino como un indicativo de posibilidades de avanzar hacia la empresa saludable mediante objetivos de mejora en aquellos aspectos menos desarrollados.

RESULTADOS	VALORACIÓN
MENOR DE 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, quizás 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.
MAYOR DE 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.

7.- CRITERIO DIAGNÓSTICO

A partir de la información obtenida sobre la gestión de Empresa Saludable del *Coraavega*, se elaborará un diagnóstico sobre las necesidades específicas y ajustadas a la situación real de la empresa para que se puedan establecer los objetivos y los indicadores para su seguimiento.

8.- REALIDAD DE LA EMPRESA

Coraavega fue creada con la finalidad la administrar los servicios de aguas potables y alcantarillados de todos los municipios que componen la provincia de La Vega; así como también, la eficientización de dichos servicios con la implementación de planes de desarrollo sostenibles para la prestación y administración de estos servicios en beneficio de un mayor número de ciudadanos de nuestra provincia. Se encuentra ubicada en la Av. Pedro A. Rivera, Concepción de La Vega.

9.- RESULTADOS DE LA AUTO EVALUACIÓN DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

9.1 Auto evaluación de la Gestión.

No	TEST APLICADO	PUNTUACIÓN	% RESULTADO
1	Política y compromiso con la salud: (69)	48	70%
2	Gestión de la prevención de riesgos laborales: (66)	51	77%
3	Gestión de la promoción de salud en el trabajo: (42)	31	74%
4	Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja: (30)	20	67%
5	Política de bienestar laboral/trabajo saludable: (66)	61	92%
6	Valoración global (273)	211	77%

10. RECOMENDACIONES.

No	POLÍTICA Y COMPROMISO CON LA SALUD
1	En la política de salud se debe incluir la gestión del retorno al trabajo tras una baja por lesión o enfermedad.
2	Los directivos y mandos deben asumir funciones relacionadas con la estrategia de salud.
3	La organización debe conocer la declaración de principios, objetivos y estrategias de salud.
4	Las estrategias de salud deben ser consideradas una parte esencial del negocio para promover la competitividad.
5	Para la aplicación de las estrategias de salud deben existir procedimientos de desarrollo
6	Las estrategias de salud se deben definir y llevar a cabo mediante un proceso participativo.
7	Asignar recursos suficientes para la aplicación de las estrategias de salud.
8	Dar a conocer a toda la población trabajadora la planificación específica de las estrategias de salud relativas al ámbito de trabajo
9	Realizar un balance global de los costes de las estrategias de salud, de los beneficios obtenidos y del valor añadido.

No	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)
1	La organización debe asumir que la salud y la seguridad son tan importantes como la productividad.
2	Los trabajadores y supervisores deben participar activamente para resolver problemas de salud y seguridad.
3	La organización debe reconocer y apoyar a los trabajadores que trabajan con seguridad.
4	Los trabajadores deben participar en las decisiones que afectan su salud y seguridad.
5	Los trabajadores deben ser formados en trabajar de forma segura.
6	Los empleados deben contar con las herramientas y equipos necesarios para trabajar de forma segura.
7	Los riesgos laborales importantes deben estar identificados y evaluados realizando la identificación y evaluación continua de los peligros y riesgos laborales de las diferentes tareas y operaciones adoptando y evaluando continuamente las medidas encaminadas al control de los riesgos laborales.
8	Promover la cooperación en el lugar de trabajo para alcanzar el objetivo de accidente cero.
9	Responsabilizar a cada persona de la organización a sentirse responsable de la salud y la seguridad de los que le rodean.

No	GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (PST)
1	Se deben analizar sistemáticamente los datos de salud de la plantilla para planificar acciones adecuadas de promoción de la salud.
2	Implementar programas específicos de promoción de la salud (ejs. alimentación, actividad física, estrés, tabaco, alcohol).
3	Organizar el trabajo teniendo en cuenta que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas.
4	Adecuar las tareas y puestos de trabajo a las capacidades individuales.
5	Integrar las acciones de promoción de la salud con el control de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.
6	Medir el impacto de las acciones de promoción de la salud en la satisfacción de las personas de la organización y de la estrategia productiva de la empresa.
7	La organización debe apoyar iniciativas sociales relacionadas con la promoción de la salud.

No	GESTIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO TRAS UNA BAJA POR MOTIVOS DE SALUD (VT)
1	El trabajador y sus representantes deben participar en la elaboración de planes individualizados, voluntarios y consensados para favorecer la vuelta al trabajo.
2	Promover grupos de trabajo, interestamentales y participativos, para elaborar los planes de vuelta al trabajo.
3	Promover la colaboración técnica en el proceso de los departamentos de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales.
4	Sostener entrevistas periódicas de seguimiento con el trabajador.

No	POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL / TRABAJO SALUDABLE
1	La política de recursos humanos debe ser pro-activa y cooperativa.
2	Reconocer el cumplimiento de los objetivos de trabajo promover el entusiasmo.
3	El trabajo debe generar experiencias positivas que favorezcan el compromiso y la implicación de los trabajadores.