

# **PROGRAMA DE GESTIÓN EMPRESA SALUDABLE**

## **DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN EMPRESA SALUDABLE**

**EMPRESA:  
INSTITUTO POSTAL DOMINICANO ( INPOSDOM)**



**Autor**

**Dra. Cristobalina Pineda.  
Medico Auditor  
01/07/22**

# INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	.....
<b>2. MARCO DE REFERENCIA.....</b>	.....
<b>3. BENEFICIOS DEL PROGRAMA EMPRESA SALUDABLE.....</b>	.....
<b>4. ¿ QUE ESPERAR DE LAS EMPRESAS ?.....</b>	.....
<b>5. OBJETO DEL INFORME. ....</b>	.....
<b>6. METODOLOGÍA.....</b>	.....
<b>7. CRITERIO DIAGNÓSTICO.....</b>	.....
<b>8. REALIDAD DE LA EMPRESA.....</b>	.....
<b>9. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE</b>	
<b>9.1 Auto Evaluación de la Gestión.....</b>	.....
<b>10. RECOMENDACIONES.....</b>	.....
<b>11. PLAN DE ACCIÓN SUGERIDO.....</b>	.....
<b>12. ANEXOS.....</b>	.....

## **1.- INTRODUCCIÓN**

Es interés del Instituto Dominicano De Y Prevención y Protección 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 a 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, practicas 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 presentimos 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 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, exponiéndolos 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 **INSTITUTO POSTAL DOMINICANO ( INPOSDOM)** 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 “Diagnóstico 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 de la empresa **INSTITUTO POSTAL DOMINICANO ( INPOSDOM)**

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 practica, 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
<b>MENOR DE 33%</b>	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.
<b>33 - 66%</b>	En este caso , quizás lo mas 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.
<b>MAYOR DE 75%</b>	En este nivel, lo mas 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 de INSTITUTO POSTAL DOMINICANO ( INPOSDOM) se elaborará un diagnostico 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.

## 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)	46	67%
2	Gestión de la prevención de riesgos laborales: (66)	40	64%
3	Gestión de la promoción de salud en el trabajo: (42)	28	67%
4	Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja: (30)	20	67%
5	Política de bienestar laboral/trabajo saludable: (66)	44	67%
6	Valoración global (273)	178	65%

## 10.- RECOMENDACIONES

No	POLÍTICA Y COMPROMISO CON LA SALUD
1	Crear políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).
2	Crear una política de salud que incluya la prevención de riesgos laborales que incluya la promoción de salud en el trabajo y gestión de retorno de trabajo por lesión o enfermedad.
3	La alta dirección debe asumir la salud como un objetivo estratégico visiblemente comprometidos con ellos.
4	Promover la competitividad de la empresa a través de estrategias de salud.
5	Crear las herramientas y procedimientos para aplicar las estrategias de salud.
6	Debe de existir una declaración escrita que recoja los principios y las estrategias de salud, su evaluación y seguimiento se deben definir y llevar a cabo mediante un proceso participativo para una gestión de salud integral.
7	Realizar evaluaciones periódicas del nivel de salud y bienestar laboral de los empleados y basar las estrategias en los resultados de las mismas.
8	Se responsabilizará a una persona o equipo con capacitación para la dirección y coordinación de las estrategias de salud.
9	Se deben definir y asignar los recursos para la aplicación de las estrategias de salud.
10	Definir las herramientas para evaluar sistemáticamente el desarrollo y los resultados de las estrategias de salud.
11	Se debe facilitar formación adecuada a los responsables de aplicaciones de las estrategias de salud.
12	Realizar un balance global de los costes de las estrategias de salud, los beneficios obtenidos y del valor añadido.
13	Se debe evaluar sistemáticamente el desarrollo y resultado de la estrategia de salud.
14	Los directivos y mandos deben asumir funciones relacionadas con la estrategia de salud.
15	Deben existir canales de recogidas de información de retorno para el seguimiento y evaluación de las acciones.
16	Toda la organización debe conocer la declaración de principios, objetivos y estrategias de salud.

No	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)
1	Los trabajadores deben participar en la decisiones que afectan su salud y seguridad
2	Crear, divulgar e implementar el plan de emergencia de la empresa.
3	Cada persona debe sentirse responsable de su salud y seguridad de los que le rodean.
4	Revisión periódicamente y resultados de salud y seguridad para mejora de forma continua.
5	Crear e implementar estrategias donde los directivos y empleados se involucren en la resolución de problemas de salud y seguridad.
6	La organización debe asignar responsabilidades y funciones a los empleados para resolver problemas de salud y seguridad.
7	Capacitar a los empleados sobre formas seguras de trabajo y dejar constancia escrita.
8	Todos los empleados deben contar con formación de trabajo de forma segura, deben contar con las herramientas y equipos necesario para realizar su trabajo de forma segura.
9	Se deben identificar todos los riesgos laborales importantes y evaluarse de forma continua e identificar los planes de emergencia.
10	Promover la salud y la seguridad como una responsabilidad individual y grupal.
11	Capacitar al personal en la implementación del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.

No	GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (PST)
1	Realizar y analizar sistemáticamente un levantamiento de salud del personal y en base a los resultados planificar acciones adecuadas para la promoción de la salud.
2	Implementar programas específicos de promoción de la salud (ej. alimentación, actividad física, estrés, alcohol, etc.)
3	Facilitar al personal herramientas para la realización de actividades de promoción de la salud.
4	Organizar el trabajo de manera que las exigencias del mismo no sean escasas ni excesivas.
5	Definir e implementar medidas específicas para la conciliación de la vida personal y laboral.
6	Promover programas de desarrollo personal de los trabajadores.
7	Apoyar las iniciativas sociales de promoción de la salud.
8	Medir el impacto de los programas de promoción de la salud en la satisfacción del personal y en la productividad de la empresa.
9	Se debe informar a todo el personal de las ventajas y beneficios de las acciones de promoción de la salud.
10	Adecuar los puestos de trabajo y las tareas a las capacidades individuales.
11	Promover un buen clima de trabajo y vigilarlo para actuar cuando se detecten problemas.

No	GESTIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO TRAS UNA BAJA POR MOTIVOS DE SALUD (VT)
1	Se deben analizar las barreras y dificultades (personales, socio-familiares) que puedan retrasar la vuelta al trabajo con el fin de tratar de removerlas.
2	Involucrar a los trabajadores en la elaboración de planes individualizados y consensuados para favorecer la vuelta al trabajo.
3	Promover el apoyo de supervisores y compañeros para facilitar el proceso de vuelta al trabajo.
4	Dar seguimiento a la salud del trabajador y mantenerle al día sobre la marcha de la empresa.
5	Promover entrevistas periódicas de seguimiento con el trabajador.
6	Realizar las adaptaciones y soluciones necesarias para el reintegro del trabajador.
7	Aplicar modificaciones y adaptaciones necesarias de puestos y tareas para adecuarlo a las capacidades del trabajador.

No	POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL / TRABAJO SALUDABLE
1	SE RECOMIENDA QUE SE DEBEN DAR SEGUIMIENTOS CONSTANTE A LA POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL Y TRABAJO SALUDABLE QUE MANTIENE ESTA EMPRESA CON SUS COLABORADORES. 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.
2	Continuar las acciones de mejora continua a favor de el bienestar y salud laboral.
3	Crear herramientas y políticas para la resolución de conflictos con un trato justo y equitativo.
4	Los cambios en el trabajo deben ser informados con suficiente antelación y discutidos con los trabajadores.
5	Todos los trabajadores deben comprender claramente el objetivo de sus tareas y su trabajo.
6	Promover y reconocer el cumplimiento de los objetivos de trabajo.
7	El personal debe tener la oportunidad de adquirir las competencias para llevar a cabo sus tareas y poder aplicar sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de las mismas.
8	Los objetivos de la empresa deben estar alineados con los objetivos de los trabajadores.
9	Promover el apoyo de compañeros y supervisores, oportunidad de crecimiento, desarrollo de potenciales y el aprendizaje de forma continua.
10	Se deben asumir los valores de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar.
11	Posibilitar y garantizar el control de las persona sobre su propia tarea.

## 11. PLAN DE EDUCACIÓN SUGERIDO

1. Charlas de promoción de la salud (ej. sedentarismo, alimentación adecuada, hipertensión, estrés, etc.) (solicitar a su ARS a través del programa de P y P.)
2. Elaboración de políticas de salud e integración de la misma.
3. Elaboración de sistemas de monitoreo .
4. Elaboración de programas de capacitación.

## 12. A

## NEXOS

### 12.1 Material didáctico digital de apoyo y referencia.

- ✓ Guía para la implantación de un Modelo de Empresa Saludable. IBERMUTUA. Instrumento para la gestión preventiva del Riesgo Psicosocial en el trabajo. ISP-GRPS [https://www.achs.cl/portal/Empresas/DocumentosMinsal/8-%20Factores%20Psicosociales/2-%20Normativa/ISP\\_Instrumento\\_ISPGRPS\\_2018.pdf](https://www.achs.cl/portal/Empresas/DocumentosMinsal/8-%20Factores%20Psicosociales/2-%20Normativa/ISP_Instrumento_ISPGRPS_2018.pdf) Guía de Reintegro Laboral. <https://www.ispch.cl/sites/default/files/D062-PR-500-02-001%20Guia%20Reintegro%20Laboral.pdf>