

# **PROGRAMA DE GESTIÓN EMPRESA SALUDABLE**

## **DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN EMPRESA SALUDABLE**

**EMPRESA:  
CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LA  
DISCAPACIDAD.  
(CAID).**



**Autor  
Lic. ONELIA ENCARNACION**

**Fecha: 02/07/2024.**

# 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	
<b>9.1 Auto Evaluación de la Gestión.....</b>	
10. RECOMENDACIONES.....	
11. PLAN DE ACCIÓN SUGERIDO.....	
12. ANEXOS.....	

## 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, simultánea 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 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 **CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LA DISCAPACIDAD** 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 **CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LA DISCAPACIDAD**.

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 **CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LA DISCAPACIDAD**, 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

**CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LA DISCAPACIDAD**. El Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID) es el primer centro de atención pública dedicado a la evaluación, diagnóstico y rehabilitación de niños y niñas de cero a doce años con trastorno del espectro autista (TEA), parálisis cerebral (PC) y síndrome de Down.

## 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)	9	13%
2	Gestión de la prevención de riesgos laborales: (66)	63	95%
3	Gestión de la promoción de salud en el trabajo: (42)	23	54%
4	Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja: (30)	3	100%
5	Política de bienestar laboral/trabajo saludable: (66)	64	96%
6	Valoración global (273)	189	69%

## 10.- RECOMENDACIONES

No	POLÍTICA Y COMPROMISO CON LA SALUD
1	Crear políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), que incluya la prevención de riesgos laborales, la promoción de salud en el trabajo y gestión de retorno de trabajo por lesión o enfermedad.
2	La alta dirección debe asumir la salud como un objetivo estratégico y cumplir funciones relacionadas con las estrategias que se implementen.
3	Los directivos y mandos deben asumir funciones
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	Las estrategias de salud, su evaluación y seguimiento se deben definir y llevar a cabo mediante un proceso participativo.
7	Realizar evaluaciones periódicas del nivel de salud de los empleados y basar las estrategias en los resultados de las mismas.
8	Se responsabilizará a una persona o equipo con capacitación para coordinar 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.

<b>11</b>	Realizar un balance global de los costes de las estrategias de salud, los beneficios obtenidos y del valor añadido.
-----------	---

<b>No</b>	<b>GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)</b>
1	La organización se debe revisar periódicamente los resultados de salud para una mejora continua.
2	Se deben revisar periódicamente los resultados de salud y seguridad para una mejora continua.
3	Se deben adoptar medidas encaminadas al control de los riesgos laborales.
4	Los riesgos de catástrofes o grandes riesgos deben ser identificados
5	Definir canales para la notificación de accidente/incidente a los supervisores y responsables.

<b>No</b>	<b>GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (PST)</b>
1	Realizar 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	Se deben integrar acciones de promoción de la salud en la satisfacción de las personas de la organización
4	Apoyar las iniciativas sociales de promoción de la salud, deben apoyar iniciativas sociales relacionadas con la promoción de la salud..
5	Medir el impacto de los programas de promoción de la salud en la satisfacción del personal y en la productividad de la empresa.

<b>No</b>	<b>POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL / TRABAJO SALUDABLE</b>
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. deberá 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	Mantener políticas proactivas y cooperativa por parte de los distintos departamentos, organizar reuniones periódicas y regular para discutir las dinámica del trabajo.

## **11. PLAN DE EDUCACIÓN SUGERIDO**

1. Seguro de riesgos laborales, cobertura, beneficios y acceso.
2. Investigación de accidentes
3. Ergonomía
4. Riesgos en la oficina
5. Plan de emergencia y evacuación
6. 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.

## 12. ANEXOS

### 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>



# **PROGRAMA DE GESTIÓN EMPRESA SALUDABLE**

## **DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN EMPRESA SALUDABLE.**

**EMPRESA:  
CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LA  
DISCAPACIDAD (CAID).**



**ENTREGA DE INFORME**

**Lic. ONELIA ENCARNACIÓN.**