Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien.

Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

Artículo 48 - de la igualdad de derechos del hombre y de la mujer:

El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

CAPÍTULO VIII - DEL TRABAJO -SECCIÓN I - DE LOS DERECHOS LABORALES

Articulo 86 - del derecho al trabajo:

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 88 - de la no discriminación:

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 89 - del trabajo de las mujeres:

Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

En el marco del Plan Nacional de desarrollo Paraguay 2030, establece como componentes transversales a sus ejes estratégicos la igualdad de oportunidades, como transcendentales en la lucha contra la pobreza extrema, la inclusión plena de las mujeres en el ámbito productivo.

CLAVES PARA CREAR LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES:

Clave Nº1: Participación y Compromiso de la Dirección

- Aumentar el compromiso por parte de la dirección, movilizar a lasprincipales partes interesadas (P.ej: líderes de alto nivel, líderes sindicales...) en la integración de los lugares de trabajo saludables con los valores y objetivos de la compañía.
- Obtener los permisos, apoyos y recursos necesarios.
- Proporcionar evidencias clave de este compromiso, desarrollando y adoptando una política integral que esté respaldada por la máxima autoridad de la empresa, que



indique claramente que las iniciativas de trabajo saludables son parte de la estrategia empresarial de la organización.

Clave Nº2: Involucrar a los trabajadores y a sus representantes.

 Los trabajadores y sus representantes no deben simplemente ser "consultados" o "informados", sino que deben participar activamente en cada paso del proceso, desde la planificación hasta la evaluación, teniendo en cuenta sus opiniones e ideas.

 Debido a la dinámica propia de las relaciones entre trabajadores y empresarios, es un factor crítico que los trabajadores tengan algún sistema de comunicación colectiva más firme que el de los trabajadores de forma individual.
 La participación en organizaciones sindicales o regionales puede ayudar a proporcionar estos sistemas de comunicación.

Clave Nº3: Ética y Legalidad Empresarial.

 Uno de los principios éticos más básicos y aceptados universalmente es "nohacer daño" a los demás y garantizar la seguridad y salud de los empleados.

 Adherirse a códigos sociales y éticos, como una parte de su rol la

comunidad.

Hacer cumplir los códigos y leyes de salud laboral.

 Asumir la responsabilidad de los trabajadores, sus familias y el público en general, así como evitar riesgos innecesarios y el sufrimiento humano.

Clave Nº4: Uso de un proceso sistemático e integral que asegure la mejora continua y la eficacia.

Movilizar el compromiso estratégico para generar ambientes de trabajosaludables.

Reunir los recursos necesarios.

Evaluar la situación actual y el futuro deseado.

Desarrollar prioridades.

 Desarrollar un plan integral general y planes específicos de acción para aprender de otros, consultando a expertos de universidades locales o pidiendo a líderes sindicales experimentados que actúen como mentores, visiten otras empresas o consulten en internet.

Implementar el plan.

- Evaluar la aceptación y la efectividad del mismo.
- Mejorarlo cuando las circunstancias así lo demanden.

Clave Nº5: Sostenibilidad e Integración.

 Obtener el compromiso de la alta gerencia para utilizar la salud, la seguridad y el bienestar como "filtro" para todas las decisiones.



er

- Integrar las iniciativas de lugares de trabajo saludables en el plan global estratégico de la empresa.
- Usar equipos multifuncionales para reducir el aislamiento de los grupos de trabajo y establecer un comité de salud y seguridad, y un comité de bienestar en el lugar de trabajo.
- Evaluar y mejorar continuamente.
- Medir no sólo el rendimiento financiero, sino también el conocimiento del cliente, procesos internos de negocio, así como el aprendizaje y desarrollo profesional de los empleados para asegurar el éxito empresarial a largo plazo.
- Mantener una visión integral de la salud y seguridad laboral, examinar todos sus aspectos con el fin de identificar una gama más amplia de soluciones eficaces.
- Considerar factores e influencias externas tales como la falta de recursos para la atención primaria de salud en la comunidad.
- Reforzar y reconocer comportamientos deseados a través de los sistemas degestión del rendimiento que establezcan estándares de comportamiento y objetivos de resultados.

INTERRELACIONES ENTRE TRABAJO, SALUD Y COMUNIDAD

El entorno laboral de la empresa afecta la salud mental y física y la seguridad de los trabajadores; y la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores afectan a la empresa. Todos los espacios laborales existen dentro de comunidades y sociedades. La comunidad o la sociedad donde las empresas existen tiene un tremendo impacto sobre la salud del trabajador y el éxito de la empresa y viceversa.

Ejemplos de cómo la Comunidad afecta la Salud de los Trabajadores:

- No importa cuán saludable o seguro sea un espacio de trabajo al interior de una empresa; si no existe agua limpia y segura para tomar en la comunidad, los trabajadores no experimentarán buena salud.
- Si la atención primaria a la salud en la comunidad es inadecuada, y los trabajadores y sus familias no pueden conseguir tratamientos o inmunizaciones contra enfermedades contagiosas, los trabajadores y sus familias no experimentarán buena salud.
- Si las leyes de control del tabaco en la comunidad son débiles o no existen, los miembros de la comunidad, (incluyendo a los trabajadores) estarán expuestos ahumos tóxicos y estarán más propensos a enfermarse y/o ser adictos al tabaco.
- Si no hay aceras, el transporte público es precario, los caminos son peligrosos, existe mucho crimen y polución, entonces el transporte particular, (autos o motocicletas) podrá ser la única opción para que los trabajadores se desplacen hacia y desde el trabajo, reduciendo la actividad física y limitando las posibilidades de contrarrestar la inactividad física inducida por eltrabajo.
- Si el aire y el agua en la comunidad son contaminados por fábricas que lanzan toxinas al aire o vierten contaminantes en el agua, los trabajadores que vivan en la comunidad padecerán variadas enfermedades.
- Si el VIH/SIDA es común en la comunidad, y los trabajadores infectados no pueden pagar los medicamentos antiretrovirales, su salud se deteriorará rápidamente.
- Si la tasa de alfabetización en la comunidad y entre los empleados es baja, ellos no podrán leer información sobre salud y seguridad, y como resultado pueden poner su salud y seguridad en riesgo.
- Si un desastre natural afecta a la comunidad (p. ej. Inundación, terremoto) los empleados pueden resultar afectados de inmediato, o pueden estar exhaustos tratando de enfrentar las repercusiones, y experimentar consecuencias negativas para su salud.



 Si las condiciones de los caminos y/o los hábitos de manejo de la comunidad son pobres, los trabajadores que conducen pueden estar en un riesgo incrementado de accidente.

Aun cuando estos ejemplos generalmente no implican responsabilidad legal para el empleador o el espacio de trabajo, estos factores frecuentemente pueden ser influenciados por la empresa u organización. Cuando los empleadores deciden

involucrarse en estos temas, esto podrá ser referido como Responsabilidad Social

Corporativa, Participación de la Empresa en la Comunidad.

La salud mental y física de los trabajadores afectará en última instancia a la comunidad y a la sociedad. Si los trabajadores experimentan violencia o abuso en el trabajo y salen de él molestos, naturalmente los efectos de esta violencia no se restringen a los efectos dentro del espacio de trabajo, sino que repercutirán en los hogares de los trabajadores y sus comunidades. Un trabajador que sufre abuso en el trabajo puede mostrar violencia contra su esposa o algún otro miembro de la familia, generando un costo significativo para la sociedad, particularmente para el sistema de atención a la salud.

Vemos así, el espacio de trabajo puede contribuir a aumentar los costos sociales de procesos legales, servicios sociales y atención primaria a la salud.

Las emisiones ambientales de las fábricas que contaminan el aire o el agua, repercuten negativamente en las emociones de los trabajadores, así comolos tratados injustamente, luego estos contaminas a que foreillo estabajadores.

luego estos, contaminan a sus familias, a la sociedad y a la comunidad.

Otra relación entre las condiciones del trabajo y los intereses de la comunidad, es el tema de la discapacidad. Si los espacios de trabajo hacen modificaciones razonables paralas personas que tienen algún tipo de discapacidad, contribuirán a disminuir el desempleo en la comunidad, lo que tendrá efectos positivos en la sociedad.

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA CENTROS LABORALES SALUDABLES:

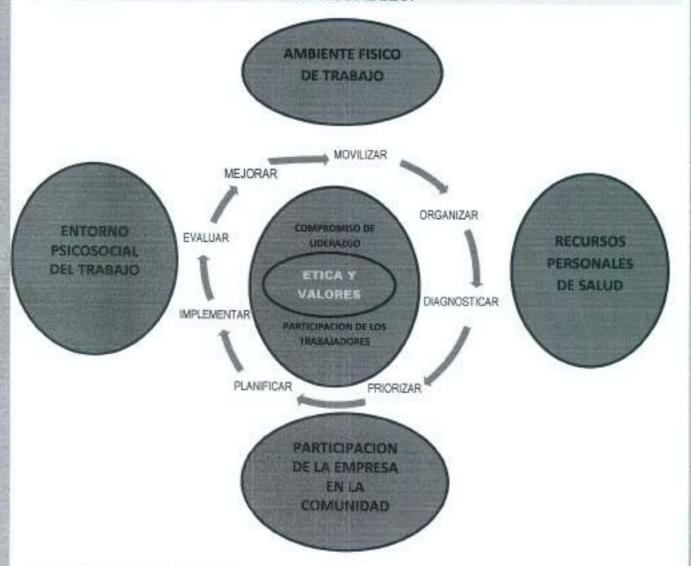
Implementar la Estrategia centro laboral saludable, con condición de sustentabilidad y efectividad en la atención de las necesidades de los trabajadores requiere más que solo conocer todos los aspectos a considerar.

Para crear con éxito un centro laboral saludable, una empresa debe seguir un proceso que involucra la mejora continua, un abordaje de sistemas de dirección, el cual incorpore la transferencia de conocimiento y componentes de investigación – acción a sus Recursos Humanos.

La OMS basa la Estrategia en la adaptación de un proceso cíclico o interactivo, constante y permanente, que continuamente planea, actúa, revisa y mejora las actividades del programa.



PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA CENTROS LABORALES SALUDABLES:



EL PROCESO: PASOS NECESARIOS PARA INICIAR Y MANTENER UNPROGRAMA

El proceso mediante el cual se crea un Entorno de Trabajo Saludable es tan fundamental para su éxito como el contenido del programa.

El modelo de la OMS se sustenta en un proceso de organización muy reconocido de "mejora continua" que garantiza que un programa de salud, seguridad y bienestar satisfaga las necesidades de todos los interesados y sea sostenible en el tiempo.

Los pasos en el proceso son descritos a continuación:

Salud

of ap reson

1. Movilizar

El término "movilizar" se utiliza aquí deliberadamente. La evidencia clave se este compromiso es el desarrollo y la adopción de una política integral que esté firmada por la más alta autoridad en la empresa y que se comunique a todos los trabajadores y sus representantes.

Es preciso movilizar y lograr el compromiso de las principales partes involucradas y los líderes de opinión claves en la empresa y la comunidad antes de empezar. Si se requiere el permiso, los recursos o el apoyo de un propietario, un alto directivo, líderes sindicales o informales, es importante lograr ese apoyo y afianzario antes de intentar proceder. Este es un primer paso esencial.

Es preciso hacer una honesta recolección de información, involucrando a las principales partes a invertir en el cambio. Las personas mantienen diferentes valores y actúan dentro de diferentes principios éticos. Se motivan y mueven por diferentes cosas; por datos, ciencia, lógica, historias humanas, conciencia, o creencias religiosas. Conocer quiénes son los líderes de opinión y de influencia en una empresa, y qué es lo que los mueve, ayudará a ganar ese compromiso.

Una evidencia adicional, es la involucración de los líderes clave en la movilización de recursos para el cambio, proporcionado a la gente, tiempo y otros requerimientos para hacer cambios sustentables en el espacio de trabajo.

El obtener estos indicadores iniciales del compromiso directivo es parte del paso de la movilización, el compromiso de los líderes debe ser continuamente demostrado y evidente para las principales partes involucradas en cada paso del proceso.

2. Organizar

Una vez que las partes interesadas se han movilizado y se ha probado su compromiso entusiasta, estarán listos para demostrar su involucramiento, proporcionando recursos. Es el tiempo de reunir un equipo que trabajará en implementar el cambio en el espacio de trabajo. Si ya existe un comité de salud y seguridad, ese grupo pre existente podrá ser capaz de adoptar este rol adicional. Frecuentemente los comités de salud y seguridad instituidos por mandato legal, tienen numerosos requerimientos reglamentarios que debe cumplir, y estas tareas deben prevalecer sobre otras actividades más amplias referentes a los entornos laborales saludables. En una empresa más grande, es mejor formar un comité por separado, tan grande como los pasos a dar para asegurar que exista integración entre los comités.

Para los propósitos de este documento, le llamaremos a éste, el **Equipo Conductor para** un **Centro Laboral Saludable**, en el entendido de que en algunas circunstancias puede tratarse de un comité preexistente y con otras funciones.

En una empresa grande, el *Equipo Conductor para un Centro Laboral Saludable*, debe incluir representantes de varios niveles y sectores del negocio, a profesionales de salud y seguridad, personal de recursos humanos, y todo aquél personal médico que provea servicios. Es crítico contar con la representación del sindicato, si es el caso, y en todo momento contar con al menos la mitad de miembros que no sean directivos.

También es crítico tener una equitativa representación de género en el equipo. Las mujeres enfrentan riesgos a la salud, seguridad y bienestar serios y únicos, y su voz debe escucharse en cada etapa decreación de un entorno laboral saludable. No es suficiente incluir una mujer que solo "figure" en el equipo; las mujeres deben estar presentes en igual número que los hombres, idealmente, o en un número tal que refleje la estructura de la fuerza de trabajo de la empresa. Si no trabajan mujeres en la empresa, eso puede ser en sí mismo, un indicador de que posiblemente exista discriminación laboral en la empresa, lo que debe encararse como una prioridad.



En una pequeña empresa, es de ayuda, incluir expertos o personal de soporte externo a la organización, si es posible. Por ejemplo, el personal médico de un servicio de salud, o de otra empresa más grande.

A medida que se reúne el equipo, es un buen tiempo para reunir otros recursos que se requerirán. Asegurar el espacio y el tiempo para las juntas durante las horas de trabajo, un presupuesto, y materiales mínimos de trabajo, asegurará que el equipo tiene lo necesario para comenzar su trabajo.

3. Diagnosticar

La evaluación de la primera tarea que debe cumplir el equipo a cargo de la salud del trabajo, usará diferentes herramientas y medidas, tales como:

Recopilardatos básicos relativos a los procedimientos de detección y evaluación de riesgos.

Datos demográficos de los empleados

Actas de la Comisión Interna de Prevención de accidentes.

Tasa de rotación de empleados, estadísticas de productividad.

Los reclamos del sindicato, si correspondiera.

Deberán examinarse y tabularse las políticas o las prácticas vigentes que guarden relación con cualquiera de las cuatro vías de influencia.

La salud de los trabajadores, es otro factor crítico para examinar datos de salud ocupacional, tales como las licencias por enfermedad, lesiones y enfermedades ocupacionales, incluyendo discapacidades a corto y largo plazo.

El otro aspecto esencial es el estado de salud personal de los trabajadores. Esta información puede ser obtenida a través de encuestas confidenciales, o en negocios más pequeños, con una lista de control y / o diálogo entre directivos y trabajadores, y lo ideal sería con profesionales de la salud.

También debe evaluarse qué futuro se desea para la empresa y los trabajadores.

Para una empresa grande esto puede significar la realización de algunos ejercicios de evaluación comparativa para determinar qué están haciendo las empresas similares con los datos mencionados. Podría hacerse una revisión bibliográfica para leer las recomendaciones o los estudios de casos de prácticas adecuadas. En cuanto a los trabajadores a título individual, hay que preguntarles qué querrían hacer para mejorar su ambiente de trabajo y su salud y qué consideran que puede hacer el empleador para ayudarlos.

En una empresa pequeña es importante determinar cuáles son las prácticas adecuadas en el ámbito local. Una buena forma de determinar lo que puede hacerse y de conseguir ideas de cómo hacerlo es hablar con los expertos locales o visitar las empresas locales que han abordado situaciones similares.

Cualesquiera sean los métodos que se empleen para recopilar esta información, deben garantizar que las mujeres tengan las mismas posibilidades que los hombres para aportar ideas y que puedan tratarse por separado los temas que las atañen específicamente.

4. Priorizar

El criterio para determinar priesidades debe considerar diversos factores:

- La facilidad con que se podría lograr una solución al problema (considerar soluciones rápidas que pueden motivar a las partes y promover mejoras continuas);
- Los riesgos que corren los trabajadores (que resultan de combinar la gravedad de la exposición al riesgo y la probabilidad de que el problema ocurra);
- La posibilidad de lograr un cambio (inclusive la posibilidad de que existan soluciones eficaces al problema, la disposición del empleador para realizar cambios, o la probabilidad de éxito);
- El costo relativo si el problema se produce si no se le presta atención, y
- Las consideraciones "políticas" de la empresa.

5. Planificar

El siguiente paso es elaborar un plan.

En una empresa grande, este sería un plan de envergadura para los próximos tres a cinco años. De este modo se definirán las actividades de carácter general para abordar los problemas prioritarios, con plazos más amplios.

El plan general debe tener algunas metas y objetivos a largo plazo para que en el futuro sea posible determinar si ha tenido éxito. Después de elaborar el plan a largo plazo, se prepararían los planes anuales para abordar los temas en el orden de prioridad establecido.

Cuando se consideren las soluciones a los problemas, se debe recordar el principio de "aprender de otros" e investigar maneras de resolver el problema. Es sumamente importante a esta altura recordar las cuatro vías de influencia cuando llega el momento de encontrar soluciones.

Después de lograr cualquier otra aprobación necesaría para el plan de tres a cinco años, se deberán elaborar planes de acción concretos, especificando claramente las metas, los resultados esperados y las responsabilidades.

Para los programas de educación para la salud es importante lograr avanzar más allá de la mera sensibilización e incluir el desarrollo de aptitudes y los cambios de conductas.

Deberán incluirse el presupuesto, las instalaciones y los recursos necesarios, así como los planes para la puesta en marcha y la promoción del programa o política, la capacitación para cualquier política nueva, un plan de mantenimiento de tres a cinco años y un plan de evaluación.

Si se logra definir con claridad metas y objetivos mensurables se facilitarán las evaluaciones futuras.

6. Implementar

Esta sería la etapa de poner manos a la obra. En el plan deberían designarse a los responsables de cada medida y, en esta etapa, lo único que interesa es ejecutar los planes de acción. En esto también es fundamental incluir a los trabajadores y sus representantes.

7. Evaluar

La evaluación es fundamental para determinar qué funciona y qué no, y por qué si y por qué no. Es preciso evaluar tanto la ejecución como los resultados a corto y largo plazo. Además de evaluar cada una de las iniciativas, es importante ponderar el éxito general del programa de entornos de trabajo saludables después de tres a cinco años o después de algún cambio importante, como un cambio del personal directivo. A veces esta evaluación



se puede hacer repitiendo la misma encuesta o examinando nuevamente el tipo de datos recopilados como punto de referencia.

Si bien es improbable que pueda establecerse una relación de causalidad entre los cambios en la salud de los trabajadores y los cambios de productividad o rentabilidad de la empresa, también es importante realizar un seguimiento de estas cifras y compararlas con los puntos de referencia.

8. Mejorar

El último paso, o el primero del nuevo ciclo, es realizar cambios teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, mejorar los programas que se han ejecutado o incorporar los próximos componentes.

Por otra parte, quizá se hayan logrado algunos éxitos notables. Es importante reconocer los buenos resultados, valorar a las personas que contribuyeron a lograrlos y procurar que todos los interesados directos sean conscientes de ello.

CONDICIONES PARA CENTROS LABORALES SALUDABLES.

Una empresa saludable incluye una serie de valores dirigidos a cumplir ciertos objetivos:

- Salud y seguridad como valor y parte integral de la compañía,
- Compromiso con la adquisición y
- Mejora continua de normas de salud
- Participación activa de los trabajadores en la totalidad de estos procesos.

Las etapas para construir un centro laboral saludable serán aplicadas en los tiempos que cada organización considere convenientes, a través de una estrategia que no sólo establezca un vínculo mutuo con los empleados, sino que sea complementaraa otros objetivos empresariales:

La optimización de todos los procesos y recursos:

No se trata sólo de cumplir con las normas legales referentes a la salud y la seguridad laboral, sino de reconocer la salud y el bienestar como valores empresariales.

Los valores de una compañía definen su cultura empresarial y también la imagen que esa organización desea proyectar. Son los principios fundamentales que se transmitirán a todos sus miembros y los parámetros por los que se regirá la empresa, tanto interna como externamente.

En una organización saludable, el bienestar y la salud de sus participantesdeben ser una parte primordial de ese conjunto de valores, que orientará la conducta, las acciones y las decisiones en las tareas diarias de la firma. Incluir una buena conciencia y unas prácticas adecuadas para promover, fomentar y mantener el bienestar y la salud de todos los miembros.

Una de las prácticas más extendidas en los últimos tiempos, y que representa el cambio de mentalidad empresarial que se ha hecho efectivo a lo largo de estos años, es la sostenibilidad. Si bien este concepto suele identificarse sobre todo con valores ecológicos, una verdadera empresa sostenible realizará un triple balance de su actividad:

- Balance económico
- 2. Balance social
- Balance medioambiental.



Este compromiso con un modelo de desarrollo sostenible puede conseguirse mediante la identidad corporativa y está en profunda relación con el tipo de actividad de la compañía y su emplazamiento físico. Es decir, que el conjunto de medidas que se tomarán en este sentido deben considerar ciertamente los tres aspectos señalados.

Los principios fundamentales de la empresa sostenible se basan en el proyecto que hemos estado describiendo paso a paso, aplicando también el proceso de trabajo respecto del medio ambiente.

Todo plan de acción necesita hechos concretos. De acuerdo con las premisas de este primer punto, podemos llevar a cabo estas actuaciones concretas:

- Definir y establecer claramente la salud y el bienestar como parte de lavisión y la misión empresarial (en su plan estratégico, en documentos informativos, etc.).
- Diseñar y poner en práctica programas de información y divulgaciónsobre la cultura y la promoción de la salud en los centros de trabajo, quese impregnen en las tareas diarias.

REVISAR

Elementos esenciales para crear y mantener una empresa saludable y rentable: Estos dependerán de la puesta en marcha del proceso, a cargo de dirigentes capaces y eficientes:

- Política de salud: más allá del cumplimiento de las disposiciones legales, la dirección de la empresa debe definir una política de salud para la entidad, en la que se establezcan claramente los objetivos generales de salud de la organización.
- Planificación: la compañía debe definir un plan de acción que incorpore los aspectos de asistencia, prevención y promoción de la salud. Aquí se debe tener en cuenta el fomento de buenas prácticas en lo cotidiano.
- Implementación: es la puesta en marcha de lo planificado. Se debentener en cuenta los aspectos que detallamos debajo de cada categoría.
- Evaluación: consiste en el análisis de los resultados y en la propuestade nuevas mejoras.
- Salud laboral La salud de los trabajadores debe considerarse en sentido amplio, no centrada sólo en las actividades de vigilancia de salud como las revisiones médicas periódicas o los primeros auxilios, sino también en las actividades dirigidas a prevenir los accidentes y las enfermedades laborales y a proteger a los trabajadores frente a los riesgos físicos y mentales que su puesto de trabajo les pueda presentar.
- Prevención: Son las medidas dirigidas a disminuir el riesgo de aparición deenfermedades y accidentes en el puesto de trabajo y a reducir las consecuencias en caso de que aparezcan. En este sentido, se tendrán en cuenta: la ergonomía, el ambiente de trabajo, los tóxicos, los equipos de protección individuales y colectivos, etc. También se fomentará un mejor clima organizacional, se buscará una gestión idónea del estrés y se tendrán en cuenta aspectos sobre vacunación, seguridad en el trabajo, consejos y actividades preventivas sobre enfermedades. La prevención y promoción de la salud y el buen clima laboral son dos aspectos primordiales de la empresa saludable.

La Promoción, es el proceso que permite a los miembros de la organización incrementarel control sobre su salud, con el objetivo de mejorarla de manera que se brindará comunicación e información, educación para la salud en estilos de vida

saludable y autocuidado de la salud,incluyendo programas dirigidos al entorno de los trabajadores, que sean diagnosticados como necesidad.

Las actuaciones prácticas podrán ser:

- Definir planes de prevención, asistencia y promoción de la salud a partir de las necesidades y opiniones de los mismos trabajadores y de los sectores de riesgo laborales o no laborales.
- 2. Fomentar estilos de vida saludables: Los estilos de vida saludables en alimentación ayudarán a promover y mantener la salud. Brindar información para la elaboración de alimentos beneficiosos para la salud, también es un modo de prevenir los trastornos alimentarios y los problemas derivados de la obesidad. También se podrá facilitar el acceso a una alimentación saludable en el contenido de las máquinas expendedoras de alimentos y bebidas o en los aperitivos y comidas de empresa.
- La educación para la salud, comprende un amplio abanico de temas. Uno deestos asuntos es la promoción de una alimentación saludable y una dieta equilibrada. En este sentido, se podrá:
- 3.1. Ofrecer menús saludables en el comedor de las empresas. Uno de los principales ámbitos de actuación es la buena alimentación en el entorno laboral, ya que todo trabajador pasa muchas horas en su puesto de trabajo, y comer adecuadamente fuera de casa ayuda a mantener la oportuna variabilidad y el equilibrio alimentario.
- Fomentar el consumo de desayunos saludables (por ejemplo, colocandomáquinas que ofrezcan no únicamente confitería industrial y café, sinotambién jugos, frutas, galletas integrales, etc.).
- Contar con dispensadores de agua fresca para el consumo de lostrabajadores, estén ubicados en lugares accesibles a todos.
- En la organización de reuniones de trabajo, ofrecer fruta, zumos yagua en vez de pastas, bollería y café.
- Promover acuerdos con los bares y restaurantes próximos para que ofrezcan más de una variante saludable del menú diario.
- Concienciar y promover la reducción del consumo de bebidas alcohólicas.
- 3.7. El Departamento de Salud desarrolla múltiples acciones en diversos ámbitos: comunitario, sanitario, educativo y laboral. El objetivo es promover la alimentación saludable y la actividad física.

Promoción del deporte y la actividadfisica en el ámbito de la organización. Las acciones prácticas en esteámbito podrían ser:

- Fomentar el estilo de vida activo dentro y fuera del ámbito de trabajo (por ejemplo, ir y volver a pie o en bicicleta, subir las escaleras en lugar de coger el ascensor, etc.);
- Promover la actividad física, con acciones concretas como las de aumentar la utilización de las escaleras
- Habilitar espacios para practicar actividades deportivas o gimnasiosdentro de los centros de trabajo;
- 4. Organizar actividades, actos o competiciones deportivas, que además



fomentarán el trabajo en equipo y la competencia saludable;

Participar en actividades o competiciones entre diferentes empresas.

Patrocinar actos deportivos.

 Establecer convenios con gimnasios o instalaciones deportivas externas, que ofrezcan planes y gastos favorables o bonos de descuento a los trabajadores de la compañía.

8. La información sobre las numerosas ventajas de la actividad física sepuede acompañar de la oferta de espacios, instalaciones para la prácticade esta actividad en el mismo edificio de la empresa, o de proporcionar cuotas

reducidas en equipamientos deportivos fuera del puesto de trabajo.

9. Promover planes de concienciación y prevención sobre enfermedades, factores de riesgo y comportamientos poco saludables, como establecer planes prácticos para dejar de fumar (a través del diseño de un proyecto que no únicamente cumpla la ley, sino que ayude a los trabajadores fumadores a conocer los verdaderos riesgos de este hábito, los ayude a disminuir y a dejar completamente esta práctica nociva para la salud, mediante diferentes actividades, como talleres, charlas, etc.).

10. Todas estas ideas dependerán de las iniciativas, características y posibilidadesde cada organización, pero toda empresa saludable debe trabajar sobre un plan estratégico de educación sanitaria y prácticas beneficiosas para la salud, que será el punto central para todos sus

integrantes.

11. Ayudará a consolidar la imagen corporativa como referencia de salud, lo cual convertirá a la empresa en un sitio atractivo tanto para los actuales

como para los futuros trabajadores.

 Conciliar la vida laboral con la personal. Toda empresa está interesada en atraer y retener a los mejores profesionales.La conciliación de la vida laboral con la personal ha demostrado ser uno de lospuntos más eficaces en este sentido. El verdadero desafío consiste aquí no entrabajar menos, sino en hacerlo mejor, y corresponde a los directivos pensar, diseñar y ofrecer todo un rango de soluciones que permitan la mejor convivencia posible entre las responsabilidades laborales y las privadas o familiares. Para esto, habrá que tener en cuenta los distintos cambios que se han producido en los últimos años en las estructuras familiares y sociales, para generar opciones que satisfagan realmente las necesidades de los trabajadores de la empresa.

13. Las medidas tendrán que partir de un buen conocimiento de la nómina de empleados, para así poder proponer las opciones más adecuadas, que pueden ir desde un límitehorario claro para evitar las extenuantes prolongaciones de la jornada de trabajo, que suelen ser infructuosas, horario flexible para no perder todo un día de trabajo por causas o trámites personales, permisos de maternidad y paternidad con pautas claras (por ejemplo, en relación con la acumulación de vacaciones), mayor flexibilidad

de horarios para familias monoparentales, etc.

14. Todo esto, contribuirá a la creación de valor para los trabajadores, lo cual favorecerá su creciente compromiso con la empresa, que a su vez mejorará su imagen externa al tratarse de una organización atractiva para sus actuales y posibles empleados.

15. Ambientes libres de humo de tabaco: Puedenfomentarse, más allá de la simple prohibición legal de fumar prevenir. Combatir el hecho de fumar, en el puesto de trabajo. Además de brindar información y asesoramiento a



quienes lo soliciten o incluso a todos los trabajadores, pueden llevarse a cabo iniciativas como por ejemplo un día sin tabaco en toda la compañía.

16. También puede trabajarse con los seguros de salud que la mayoría de las empresas saludables ofrecen a sus trabajadores, para brindar planes de información y prevención sobre malestares y enfermedades típicas de las diversas áreas laborales: problemas musculares, estrés, enfermedades cardiovasculares, etc.

Principios fundamentales: claves para el éxito

1. El compromiso de los empleadores basado en valores fundamentales

Esto depende de tres factores. El primero es movilizar a los principales interesados directos y lograr su adhesión antes de tratar de empezar, puesto que un programa de entornos de trabajo saludables debe estar integrado a las metas y los valores de la empresa; el segundo, si es preciso, obtener autorización, recursos o apoyo de un propietario, gerente general, líder de un sindicato o líder informal, siendo fundamental lograr su adhesión y convencimiento antes de tratar de poner en marcha el programa, y el tercera, la prueba fundamental de este compromiso es la formulación y aprobación de una política integral, firmada por la máxima autoridad de la empresa y comunicada a todos los trabajadores, en la que se indique claramente que las iniciativas sobreentornos de trabajo saludables forman parte de la estrategia empresarial de la organización.

2. Incluir a los trabajadores y sus representantes

Una de las conclusiones más reiteradas de las investigaciones sobre eficacia de estos programas es que para que sean exitosos los trabajadores afectados por el programa deben participar en cada uno de los pasos del proceso, desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación. No alcanza con "consultar" o "informar" a los trabajadores sobre lo que se está haciendo, sino que es preciso lograr su participación activa y pedirles su opinión y sus ideas, escucharlas y aplicarlas.

Debido al desequilibrio de poder que existe en la mayoría de los lugares de trabajo entre los trabajadores y la dirección, es fundamental que los trabajadores tengan una voz más fuerte que la de los trabajadores a título individual. Esta voz puede ser la de los sindicatos o la de los representantes regionales de los trabajadores.

Análisis de brechas

Es importante evaluar la situación actual, luego determinar qué se desea lograr y hacer planes para salvar la brecha entre ambas situaciones.

4. Aprender de otros

Muchas veces las personas encargadas de mejorar la salud y seguridad de un lugar de trabajo carecen de los conocimientos y herramientas necesarias para abordar ciertas cuestiones prioritarias.

En estos casos, es importante llamar a otros expertos, por ejemplo, investigadores de una universidad local o expertos de un organismo local de seguridad, también los representantes sindicales que han recibido capacitación especial sobre seguridad y salud ocupacional en empresas más grandes que funcionan en la comunidad pueden ser contratados. Estos pueden ayudar a transformar información compleja en aplicaciones prácticas. La Internet cuenta con buenas fuentes de información como los sitios Web de la OMS, la OIT, etc.



5. Sostenibilidad

La evaluación y mejora continua son claves en elaseguramiento de que las iniciativas de ambientesde trabajo saludables se integren al plan estratégicode la empresa en lugar de adjudicar su trabajo a un grupo de trabajo aislado.

6. La importancia de la integración

Cuanto más grande es una empresa, tanto más difícil resulta que los empleados y el personal directivo tengan conocimiento de todo lo que sucede, y es más probable que se creen puestos de especialistas para distribuir el trabajo que debe hacerse.

En muchos casos, esto lleva a que las tareas se hagan en grupos de trabajo aislados. En organizaciones grandes el personal de salud y seguridad trabaja en un departamento, los especialistas en el bienestar de los trabajadores en otro y los profesionales de recursos humanos, que trabajan en muchos temas relacionados con el liderazgo, el desarrollo del personal y el entorno psicosocial de trabajo, en otro. Además, el equipo de dirección de la empresa está tratando de mejorar la calidad y aumentar la cantidad delbien o el servicio que produce.

Esas actividades, a veces, interferirán con las medidas dirigidas a cuidar la salud de los trabajadores o estarán en oposición directa a ellas, pese a que esa salud es fundamental para lograr niveles elevados de producción y calidad.

Pasos para la integración:

- La planificación estratégica debe incorporar elaspecto humano de la ecuación y no solamenteel interés empresarial, porque inevitablementeeste interés depende de las personas que integran la empresa. Kaplan y Norton concibieron un método denominado "cuadro de mando integral" para la gestión, que hace hincapié en la necesidad de medir no solo los resultados financieros sino también los conocimientos de los clientes, los procesos internos de la empresa y el aprendizaje, y el crecimiento de los empleados, con fin de garantizar el éxito empresarial a largo plazo.
- Crear una serie de variables vinculadas con lasalud, la seguridad y el bienestar, y lograr queel personal directivo superior las acepte y lasutilice para evaluar todas las decisiones. Independientemente de cuál sea la decisión queesté tomando el personal directivo superior, cuando sea el momento de tomarla generalmentela analizará en función de varios otroscriterios, como el costo en dinero, tiempo yrecursos, etc. La salud de los trabajadoresdebe convertirse en uno de los criterios habitualesque se tienen en cuenta en el procesode adopción de decisiones.
- Recordar los diversos factores que inciden enla salubridad del lugar de trabajo cuando seesté preparando una iniciativa dirigida a resolverun problema de salud, seguridad o bienestar. Por ejemplo, si se detectan trastornososteo musculares en las personas que trabajantodo día en máquinas de coser, un enfoquemuy empleado (y apropiado) sería examinar laergonomía de los operadores en sus puestosde trabajo y corregir cualquier condición quepueda representar un riesgo. Sin embargo, otros factores causales pueden ser problemasde carácter psicosocial como el volumen detrabajo y las presiones de tiempo. Quizá tambiénhaya factores de salud personales, relacionadoscon el estado físico y la obesidad, que están contribuyendo al problema. O unafalta de recursos de atención primaria de saluden

la comunidad, que puede ser motivo deque el trabajador no pueda ser evaluado cuandole aparecen los primeros dolores. Por consiguiente, lo más eficaz sería emplear unacombinación de enfoques integrados relacionadoscon el entorno laboral (tanto el físicocomo el psicosocial), la comunidad y la personapara examinar todos los aspectos del problemay las soluciones posibles.

- Lo que se premia se refuerza. Un sistema degestión del desempeño que incentive una producciónelevada, independientemente decómo se logre, alentará a las personas a buscarun modo más directo o a emplear actitudesinterpersonales menos saludables pararealizar el trabajo. En cambio, un sistema degestión del desempeño que establezca metasde producción pero también normas de conductapuede reforzar las conductas deseadas yreconocer a las personas que tengan las conductasy actitudes que propician una culturalaboral saludable.
- El uso de equipos multidisciplinarios o matrices puede ayudar a reducir el aislamiento de los grupos de trabajo. Si una organización tiene un comitéde salud y seguridad y un comité de bienestar en el lugar de trabajo, podrían evitar trabajar en forma independiente si algunas personas integranambos comités, así cada grupo conoce las actividades del otro y puede participar en ellas. Este principio puede aplicarse a muchos otrosejemplos de matrices de trabajo.

AUTODIAGNÓSTICO:

El punto de partida (línea de base):

Antes de comenzar con la puesta en práctica del programa Centro Laboral Saludable se deberá realizar un diagnóstico para conocer en qué punto se encuentra nuestra organización en este momento. Desarrollar acciones sin una justificación previa y simplemente para cumplir objetivos aislados no llevar al éxito en este proceso, y por ello el autodiagnóstico se convierte en el punto de partida básico para saber qué y cómo definir este modelo de entidad y así diseñar correcta mente su plan estratégico.

El autodiagnóstico consiste en un examen global y sistemático de las actividades y los resultados de la organización, para luego compararlos con un modelo de excelencia empresarial. Está claro que en este caso el modelo de excelencia se definirá de acuerdo con las variables importantes para lograr una exitosa empresa saludable.

El proceso de autodiagnóstico y autoevaluación ayuda a las compañías a detectar los puntos fuertes y las áreas en las que se necesitan mejoras, para luego llevar a cabo esas acciones de mejora de acuerdo con una planificación previa y, por último, efectuar el seguimiento del progreso realizado.

Forma sistemática y continuada

Al comenzar un proceso de transformación de una empresa en una organización saludable, se realizará un primer diagnóstico global con respecto a los nuevos criterios. Pero no hay que olvidar que para que la autoevaluación funcione, debe llevarse a cabo con regularidad; es decir, de forma sistemática y continuada, para conseguir progresivamente un mayor grado de eficacia. Debe convertirse en un proceso de gestión, para poder medir el camino y las acciones de la organización rumbo a obtener su excelencia. Las políticas saludables de una empresa se pueden entender comoel conjunto de normas o actuaciones que tienen un impacto en lasalud de los miembros de la organización.



El objetivo de toda empresa saludable es ofrecer diversas opciones paraque las personas que forman parte de ella disfruten de una mejor calidadde vida no sólo en el ámbito laboral, sino en los espacios que se extiendenmás allá del mismo. La empresa es una organización de personas y, por lotanto, existen líderes encargados de establecer y gestionar las políticasy acciones para un funcionamiento correcto de la misma, que se dirija ala excelencia.

Las políticas saludables pueden entendersecomo el conjunto de normas y actuaciones que tienen una importanteinfluencia en la salud de los miembros de la organización. Es evidente queesta influencia se traslada al ámbito personal y familiar y también a la comunidad en la que la empresa desarrolla su actividad. De esta manera, se tomarán las precauciones necesarias, se preservará la salud y se reducirán e incluso eliminarán los riesgos de enfermedades.

El objetivo primordial de una organización saludable es lograr el máximo bienestar posible de los individuos, de su familia y, por lo tanto, de toda la empresa.

Definición de criterios

Una vez comprendidos los objetivos y las características de la empresa saludable, se deberán definir los criterios básicos para evaluar nuestra compañía. Está claro que estos criterios deben incluir también la búsquedadel objetivo final de toda organización económica, es decir, la generaciónde beneficios.

Como punto de partida para organizar estos criterios, se podrá tener en cuenta:

- El cuidado de los recursos humanos como un capital fundamentalpara el buen funcionamiento de la organización;
- El fortalecimiento del individuo para que así tolere mejor los cambios, las enfermedades y el estrés, además de tener una mejor disposición, energía y rendimiento, tanto en el ámbito laboral como en el personal.
- La identificación de la relación hombre/empresa como un equipo.
- La diferenciación de la competencia.
- La disminución de la pérdida de energía y de horas de trabajo.

Esta lista no es íntegra; sólo pretende guiar a los responsables que, a través del conocimiento profundo de la propia organización, elaborarán y pondrán en práctica la autoevaluación de acuerdo con los criterios más adecuados en cada caso. Un responsable o un equipo de liderazgo que conozca a fondo su organización se convertirá en el ejecutor idóneo de la autoevaluación, sobre criterios reales, concretos y tangibles para ese caso en particular.

Fines y ventajas del autodiagnóstico

Sobre la base del conocimiento de la empresa, sus recursos humanos, sus actividades y riesgos para la salud, se elaborarán los criterios del autodiagnóstico, que como ya se ha comentado, se contrastarán con un plan estratégico saludable orientado a lograr la excelencia. Es muy importante que los encargados de diseñar los criterios del diagnóstico recuerden que:

 Busca encontrar y definir un enfoque riguroso y estructurado detrabajo, que se dirija a la mejora de la empresa y funcione como un instrumentopara dar coherencia a los pasos que se debe seguir y obtener consenso sobre las acciones que se realizarán.



El diagnóstico y la evaluación deben estar basados en hechos y nuncaen opiniones o percepciones personales.

El diagnóstico debe realizarse de tal modo que sea una evaluaciónobjetiva con

respecto a criterios aceptados a nivel organizacional, nacionaly europeo.

 Se debe definir una metodología que sirva para diagnosticar y evaluartodos los niveles de la organización, desde las unidades de negocio enforma individual hasta la empresa como conjunto.

 Se deben establecer criterios desde la perspectiva de una verdaderaempresa saludable, teniendo en cuenta los valores y prioridades de unaorganización con tales características. Sólo así se logrará una eficaz y potente herramienta de diagnóstico, quepermitirá ver claramente en qué punto se encuentra nuestra firma, y apartir de allí, establecer las pautas que se debe seguir, involucrando alpersonal en el proceso de mejora, suscitando su entusiasmo a partir deeste nuevo impulso de búsqueda de la excelencia empresarial.

Herramienta para el autodiagnósticode un CentroLaboral Saludable

Una vez comprendidos todos los aspectos teóricos del autodiagnóstico, habrá que diseñar la herramienta estratégica que permita llevarlos a cabo. Si bien se tratará de diferentes instrumentos de acuerdo con cada compañía, aquí se ha elaborado un ejemplo de conjunto para que cada líder o equipo lo adapte de acuerdo con las necesidades específicas de cada organización. Se trata de un cuestionario base, que además podrá complementarse con otros espacios de debate e intercambio de ideas, tales como reuniones, workshops, distintas estrategias de comunicación, etc.

Los temas que deberán incluirse en esta herramienta son:

1- Ética empresarial

La forma en la que la organización integra ensu labor y prácticas diarias una serie de valores propios de una empresasaludable, en relación con los grupos de interés internos y externos.

Además de determinar los criterios, se deberán definir los validadores; esdecir, la documentación existente que permita comprobar y justificar lasrespuestas. Por ejemplo, podrán ser los códigos de ética, de conducta o de buengobierno, los documentos que expliquen la misión y la visión de la empresa (el mismo plan estratégico puede resultar útil aqui), informes sobre el resultadode acciones saludables, etc.

Los validadores son los documentos que permiten comprobar y justificar las respuestas de la empresa en el test de autodiagnóstico.

2- Calidad de vida

Velisa Snead

Se trata de la calidad y existencia de las políticasde recursos humanos. En una empresa saludable, éstas se destinaránespecialmente a promover, mantener y mejorar el bienestar de todoslos trabajadores tanto en el ámbito laboral como más allá del mismo (a través de planes que integren a las familias, campañas para erradicar enfermedades como el tabaquismo, conciliación entre la vida laboral y personal, información sobre distintas enfermedades, propriestas de alimentación saludable, etc.)

42

Este será el punto más importante de todos, ya que es aquí donde realmente se evalúa la visión, la misión y las prácticas saludables dentro de la empresa, en sus más diversos aspectos. Es evidente que la creciente competencia nacional e internacional, requiere compañías innovadoras y flexibles. Dentro de esta nueva identidad, el ambiente de trabajo adquiere un papel fundamental: debe ser justo, potenciador y productivo. La calidad de vida se relaciona con las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los trabajadores: beneficios y compensaciones, salud, bienestar, seguridad laboral, conciliación entre el trabajo y la vida personal, etc.

3- Marketing responsable

Actuaciones y políticas de la organización relacionadas con la calidad de su producto, las campañas y la publicidady la atención al cliente. El consumidor del siglo XXI busca productos y servicios con nuevos atributos: los que sean ofrecidos por empresas con ética publicitaria: excelencia en la atención a sus clientes, pero también en la gestión y cuidado de los trabajadores; calidad y seguridad de lo que se ofrezca, y un marketing con "causas sociales y medioambientales".

PLAN DE ACCIÓN: CENTROS LABORALESSALUDABLES

1- Identificary Definir:

El inicio es el autodiagnóstico, para saber en qué etapa nos encontramos. A partir de ahí, y con los criterios de excelencia claramente definidos, podremos contrastar el estado de la compañía frente a la empresa ideal que se desea tener.

Es evidente que después de conocer las características actuales de la organización se deberán diseñar las acciones prácticas que permitirán efectuar el cambio de una manera gradual y progresiva. No se trata sólo de establecer dichas prácticas, sino hacerlo de un modo coherente y aplicable en la organización específica; una vez más, el líder capaz y atentoa su equipo conocerá e implantará el mejor modo de llevarlo a cabo.

A partir del autodiagnóstico, conoceremos los puntos fuertes y débiles de la organización. Entonces se diseñará una serie de actuaciones dirigidas al fomento de hábitos de vida saludable en el ámbito empresarial.

Estas prácticas también intentarán reducir los riesgos para la saludque provienen de ciertas adicciones, trastornos o enfermedades. En el momento de la implantación es cuando debemos pensar, no en características abstractas y generales, sino en ejemplos concretos y prácticos que ayuden a la promoción de la salud. En este sentido, es fundamental recordar que una verdadera empresa saludable no se limita a actuaciones aisladas, sino que se ocupa continuamente de fomentar buenas prácticas de prevención y promoción de la salud.

Análisis de áreas clave de integración de la seguridad y salud en la estrategia corporativa y en la cultura de la organización. Se necesitará definir:

- El compromiso de la dirección y su permeabilidad al resto de la organización.
- Clima de sensibilización de la organización a la cultura preventiva.
- La dinamización de la gestión orientada a la promoción de la salud.
 La gestión del conocimiento y la información vinculada con el aprendizaje preventivo como herramienta de evolución.



- La formulación de objetivos de promoción, seguridad y salud en la empresa, más allá de los requisitos legales.
- Situación de la empresa en la escala de Parker.
- Situación de la empresa en su sector o ámbito territorial.

Técnicas:

- Revisión y análisis documental.
- Revisión y análisis de objetivos, indicadores y cuadros de control.
- Entrevistas en profundidad.
- Grupos de discusión.
- Observación de comportamientos
- Estudios comparativos
- FODA (Fortalezas, Oportunidades y Amenazas)
- Encuestas en clima laboral
- Talleres.

Objetivo:

Planificar la evolución del sistema de gestión de la prevención a un sistema generativo precursor del cambio hacia una empresa saludable.

Reto:

Cómo planificar una estrategia en seguridad y salud acorde a la estrategia general de la empresa.

Resultado:

Plan estratégico de prevención de riesgos.

2- Comunicación yFormación:

Descripción: la comunicación y la formación tanto formal como no formal, son disciplinas necesarias para la adquisición y activación de conocimientos, habilidades y actitudes favorables a la puesta en común, desarrollo e integración de la salud como un valor esencial de la cultura corporativa de la organización.

Técnicas.

- Revisión y análisis documental de objetivos y herramientas de formación y comunicación.
- Comunicación social, interpersonal y no verbal
- Información y documentación
- Metodología didáctica
- Entrevista en profundidad
- Dinámicas de grupo
- Talleres

Objetivo:

Integrar la cultura preventiva en la cultura corporativa y estrategia empresarial.

Reto:

Conseguir la generación de cultura preventiva en organizaciones con estructuras complejas; centros amplios de trabajo, amplia coordinación de actividades empresariales, etc.



Resultado:

Programas de comunicación y formación orientados a objetivos y resultados, fruto del análisis estratégico previo.

3- Integrar

Descripción:

Asistencia técnica y acompañamiento en la implementación del plan estratégico de prevención de riesgos laborales, acorde a objetivos de medición de la evolución de la implementación.

Apoyo externo en la definición de indicadores alineados con la estrategia, orientados hacia las personas que integran la organización y sus principios grupales de interés, así como a los objetivos de producción y negocio.

Técnicas:

- Planificación estratégica
- Medición y análisis de indicadores de evolución
- Auditorias de implementación
- Cuadro de mando integral
- Apoyo externo.

Objetivo:

Conseguir la implementación efectiva del plan estratégico de prevención y promoción de

Reto:

Medir la implementación y su evolución, identificando y corrigiendo posibles desviaciones o potenciando puntos fuertes.

Resultado:

Programa de trabajo y asistencia técnica para la implementación del plan estratégico.

4- Evaluary Mejorar

Medición de resultados mediante indicadores definidos en el plan estratégico y adaptados durante el proceso de implementación.

Toda evaluación dentro de una empresa tiene que contrastarse con los objetivos que se desea conseguir, y la organización saludable no es una excepción. Por lo tanto, deberemos establecer los objetivos que se quiere conseguir, que tendrán que corresponder con los derivados del autodiagnóstico; por supuesto, esto se llevará a cabo de una manera progresiva, por lo que dichas metas deberán ser distribuidas entre las que son alcanzables a corto, medio o largo plazo. Resulta interesante, por lo tanto, establecer los objetivos a corto y medio plazo, y cada evaluación responderá a la etapa en que la realicemos, hasta lograr el cumplimiento de los objetivos ideales de la organización.

Para definir los fines de la evaluación, los líderes a cargo de la misma deberán considerar que dicho proceso es un examen global y sistemático de las propias formas de actuar, para luego compararlas con los criterios que hayamos establecido (en la organización,

Lic. Melisa Snead Oire Hara General Otracción Graf de Promoción do INSSE

con respecto a otras empresas, a escala nacional o europeo, etc., según la etapa de evaluación de la que se trate). En este sentido, puede ser interesante contar con un modelo de evaluación si la propia compañía no cuenta con uno. Existen diferentes modelos disponibles, que se adaptan a distintos tipos de empresas y actividades. No se trata de tomar ni de aplicar un modelo completo, sino de observar cómo funcionan distintos esquemas y planes dirigidos a conseguir la excelencia en calidad y responsabilidad empresarial, para aplicar criterios similares dentro de la propia organización.

Técnicas:

- Medición y análisis de indicadores y objetivos
- Auditorías de resultados
- Evaluación
- Identificación de puntos de mejora y definición de un nuevo plan estratégico en prevención de riesgos laborales

Objetivo:

Tomar conciencia del valor que aporta la orientación estratégica de la prevención en la gestión de personas como activo de una organización.

Aunar voluntades y criterios en el seno de la organización para activar compromisos de mejora continua de forma transversal y longitudinal.

Reto:

Hacer tangible el valor, aportado a la empresa por el desarrollo del plan estratégico de seguridad y salud.

Vincular las intervenciones en materia de seguridad y salud laboral al informe o memoria anual de la empresa.

Resultado:

Memoria anual de evaluación y mejora del plan estrategico de prevencion y promocion de la salud.

Para realizar el cambio se deberá tener preparado un plan de acción. Para ello es necesario plantear unos objetivos a corto, mediano y largo plazo, estableciendo las fases a seguir. Si se persigue un proceso de cambioexitoso, se tendrá que crear, entre otros, un sentimiento de urgencia onecesidad de aquél y designar un grupo líder para llevarlo adelante.

El examen global de evaluación incluirá:

- La reflexión en equipo sobre las actividades, prácticas y resultadosde la compañía.
- El descubrimiento de los puntos fuertes y las áreas que se debe mejorarcon la participación de todos los trabajadores.
- La prioridad a las áreas que se desea mejorar y la elaboración de unplan de acción dirigido a la mejora continua.

La actitud correcta para llevar a cabo una evaluación cuyos resultados sean útiles para la mejora continua y la reflexión sobre las áreas que se quiere mejorar consiste en desarrollar una autocrítica amplia y consciente, que evite las justificaciones fáciles y paternalistas.

Propuesta de pasos a seguir para la evaluación



Llegado el momento de llevar a la práctica la evaluación, habrá que seguirciertos pasos que permitirán realizarla de un modo sistemático y ordenado. Una vez más, se trata de una lista de ideas y sugerencias que los encargadosde esta tarea adaptarán a su propio entorno:

Actividades previas:

- Conseguir el compromiso del equipo directivo (punto fundamentalpara que la evaluación tenga sentido).
- Seleccionar o diseñar un modelo de evaluación.
- Planificar las tareas y acciones de acuerdo con el modelo elegido ycon la participación de los trabajadores.
- Comunicar eficazmente a la organización el alcance, los fines y la repercusióndel proyecto que va a llevarse a cabo.

Primera fase:

- Información y formación.
- Reflexión (de acuerdo con los criterios propuestos).
- Recogida de datos y evidencias sobre el desarrollo de las actividades y los resultados obtenidos.

Segunda fase:

- Definición y designación del equipo evaluador.
- Definición de criterios de puntuación y evaluación.

Tercera fase:

- Debate y establecimiento de prioridades.
- Selección de mejora.

Existen otras dos fases que se llevarán a cabo a partir de los resultados de la evaluación, y que consisten en lo siguiente:

Cuarta fase:

- Definición del plan de mejora.
- Planificación de la actuación.
- Asignación de objetivos y responsables, fechas y recursos.
- Aprobación del plan de mejora.

Quinta fase:

- Revisión del plan y seguimiento para la evaluación de la eficacia.
- Comunicación de los resultados (los detalles están expuestos másadelante).

Impacto económicode los Centros Laborales Saludables

Para evaluar el impacto económico de las actuaciones en favor de la conversión de la organización en los Centros Laborales Saludables, resultará útil llevar a cabo un análisis costo beneficio (técnica adecuada para la evaluación general de políticas de gasto, al posibilitar el contraste de todas las posibles ganancias y costos de un proyecto en términos monetarios, lo cual permitirá a su vez la comparación de distintas alternativas





para elegir la más conveniente). Esta herramienta puede ser útil tanto si se aplica para las estimaciones previas como si se utiliza para evaluar los resultados y determinar así su éxito o fracaso.

Además de la estimación de costes y resultados, también puede ser interesante conocer las subvenciones y ventajas fiscales para las empresas saludables que existen en la comunidad en la que opera la compañía. Esto puede ser de gran ayuda para evitar ciertos gastos derivados de la realización de las nuevas prácticas.

Principalespasos del análisis costo beneficio a ser considerados como puntos fundamentales en el momentode evaluar la puesta en práctica de las nuevas actuaciones saludables:

Definir clara y detalladamente los cambios que se deben llevar a cabo.

Identificar los costes y los beneficios esperados.

- Decidir cuál será el año de referencia del análisis, el del período inicialy el del período final.
- Definir si se usarán valores constantes (incluyendo la inflación) o nominales.

Estimar los valores de cada variable para cada período.

Decidir qué tasa de descuento se tomará como referencia.

 Estimar algunos indicadores básicos del análisis costo beneficio (porejemplo, la TIR (Tasa Interna de Rentabilidad); el VAN (Valor Actual Neto); cocienteentre beneficios y costos; primer período de retorno de la inversión).

Realizar un análisis de sensibilidad sobre la base de las decisionesprincipales y las

variables utilizadas.

Comunicación de los resultados

I. Comunicación Interna

Una vez formulado el nuevo proyecto en una forma clara y unívoca, habrá que comunicarlo a los trabajadores de la empresa. Es importante recordar que la comunicación eficaz del nuevo proyecto de la compañía –sea global o bien consista en una serie de actuaciones para un ámbito determinado— es la condición previa y fundamental para que los miembros de la organización se identifiquen con él y lo consideren propio. Una difusión cercana, directa y sencilla del nuevo plan favorecerá su rápida aceptación.

La eficacia de la comunicación del proyecto estará basada en el grado de implicación que produzca entre los trabajadores. Si los miembros de la organización identifican claramente su papel para la consecución de las nuevas prácticas saludables, se sentirán (y encontrarán) mucho más cerca del proyecto que si sólo lo comprenden en forma general.

Es fundamental descender la influencia y la participación de cada departamento (o equipo, o individuo) desde las altas cúpulas hacia la base de la organización. Esta eficacia en el proceso de comunicación es el objetivode toda acción comunicativa llevada a cabo, cuyas formas y aplicaciones pueden variar de acuerdo con cada organización. En principio, toda práctica es válida (desde reuniones, memorias, correos electrónicos informativos, carteles, dinámicas de grupo para descubrir el proyecto, workshops, etc.), pero como en todo proceso de cambio orientado a la excelencia empresarial, los líderes encargados del asunto deberán desarrollar los métodos más adecuados.

II. Comunicación Externa



La manera más eficaz de comunicar externamente la nueva imagen de empresa saludable es la reputación que se transmita desde los propios trabajadores.

La sensación de estar en una empresa saludable, de la cual el trabajador se sienta orgulloso, lleva a un reconocimiento individual, interno y luego social— externo. Trabajar cotidianamente para mantener estas buenas prácticas y un buen clima laboral será la clave para este efecto comunicativo.

Otra estrategia de comunicación es el patrocinio de actos culturales, deportivos, sociales, etc., que destaquen los valores saludables que son parte de la visión corporativa de la propia empresa. Se trata de una promociónmejor aceptada socialmente que la publicidad tradicional, ya que se basa en valores compartidos por la empresa, el evento y la sociedad.

Formar parte de asociaciones empresariales que defiendan y promuevan las acciones saludables dentro de las compañías es otra manera de estar presente en la sociedad como una organización que se preocupa por promocionar y mantener la buena salud de sus empleados y, por lo tanto, de la sociedad en la que desarrolla sus actividades.

INDICADORES PARA CENTROS LABORALES SALUDABLES:

1- Seguridad en el empleo.

Este indicador, como su nombre apunta, hace referencia a la importancia que se concede a la seguridad y la estabilidad en el empleo, a la hora de confiar en la empresa.

Igualdad y no discriminación.

Este indicador recoge diferentes aspectos relacionados con la igualdad en las empresas. Así, considera tanto la posibilidad de discriminación por motivos de edad, sexo, etnia o nacionalidad, como la igualdad en las promociones, y las diferencias entre los salarios y las posibilidades Evaluación de las organizaciones saludables. Una propuesta metodológica de participación de todos los trabajadores en los beneficios de la empresa, cuidando los siguientes criterios:

Formación y empleabilidad.

Aquí se recoge la importancia que se otorga a la formación y el reciclado de los trabajadores, tanto para su actualización en el puesto de trabajo, como para la promoción interna o la empleabilidad en caso de ser despedidos.

4- Participación en la organización del trabajo.

Este indicador hace referencia a aspectos relevantes como son la disponibilidad de información sobre la empresa y sus objetivos, la posibilidad de realizar sugerencias, la flexibilidad laboral, y la posibilidad de conciliar la vida personal y profesional.

5- Condiciones saludables y de seguridad.

Este factor contempla aspectos como son la calidad general del entorno laboral, las condiciones de seguridad general, el cumplimiento de la legislación en seguridad y salud por parte de la empresa, el desarrollo de políticas de promoción de la salud, entre otros.

Fortaleza competitiva.



En este caso se considera la importancia que tiene el hecho de que la empresa tenga capacidad para innovar y para mostrarse competitiva, a la vez que muestre excelencia en su gestión.

7- Reconocimiento y recompensa.

Este indicador presta atención al trato que se dispensa a los empleados por parte de la dirección, así como al reconocimiento y la recompensa de los méritos.

8- Autonomía y responsabilidad.

Se destaca aquí el nivel de autonomía que cada trabajador/a tiene paradesempeñarse en sus tareas, la valoración por parte de la empresa de Evaluación de las organizaciones saludables. Una propuesta metodológica las iniciativas de sus trabajadores, y su apertura a propuestas de innovación y a la crítica constructiva.

9- Identidad y lealtad.

Este indicador recoge la importancia que tiene para la cohesión y la satisfacción laboral la identificación de los trabajadores con su empresa, la consideración por parte de ésta de que aquellos son un elemento central para el éxito, la existencia de unos procedimientos y reglas claros, así como un ambiente sano y agradable.

10- Implicación y motivación.

Aquí se considera hasta qué punto es importante el ambiente de trabajo motivador, la preocupación de la empresa por el bienestar de sus trabajadores, y la implicación y compromiso de éstos con su empresa.

Un indicador social empresarial denota una información (generalmente estadística) que es síntoma de algo, directa o indirectamente observable. En el caso empresarial, los indicadores son concreciones sobre cómo las organizaciones gestionan y desarrollandiferentes aspectos de interés. El sistema de indicadores desarrollado se fundamenta en los paradigmas de la CVL (Calidad de Vida Laboral).

Dicho sistema contiene un total de diez dimensiones básicas, establecidas a partir de la revisión de literatura, que definen y explican la seguridad y salud laboral en entornos organizativos responsables socialmente. Pueden diferenciarse dos categorías conceptuales:

- a) Una categoría empírica de campos de preocupación social que agrupa las múltiples manifestaciones del bienestar en grandes áreas, lo que podría llamarse componentes del bienestar.
- b) Una categoría de dimensiones teóricas que resumen las cuatro cuestiones clave del paradigma del bienestar social: sujetos, contenido, localización y causas del bienestar.

La combinación de ambas categorías genera el marco del sistema de indicadores que se propone a continuación.

Ética empresarial:

1) Valores y principios éticos de la empresa.

Los valores promovidos por la organización no están explícitos ni escritos.

Cada miembro de la entidad tiene una idea personal y propia sobre los principios que deben regir su conducta y aplicación en el trabajo.



Los valores están expresados fundamentalmente por escrito, aunque no han sido difundidos. Por lo tanto, su verdadero impacto en las conductas y procesos es aún muy escaso.

Los valores han sido ampliamente difundidos. Los miembros de la organización creen que impactan en los comportamientos y procesos de la compañía. Se trata de valores que estimulan la creación y el fomento de actitudes saludables.

La organización ha elaborado un código de ética basándose en principios saludables, que describen cómo se aplican sus valores en situaciones reales y concretas. Este código es aceptado y aplicado por ejecutivos y empleados de la empresa y además se controla que así sea. Se crea un grupo de mejora y existe un sistema de indicadores para comprobar su nivel de cumplimiento.

Grado de desarrollo de los valores y principios éticos en los que se apoya la empresa.

La misión y visión de la empresa evidencian la perspectiva de una organización saludable. Los valores y principios definidos por la empresa hacen referenciaexplícita a su relación con la mayoría de las partes interesadas (trabajadores, proveedores, consumidores/clientes, comunidad, gobierno y/o accionistas minoritarios).

Además de lo anterior, los valores y principios se elaboran mediante la participación de empleados y proveedores.

Además de las opciones anteriores, los valores y la misión son explícitos con referencia al manejo de la confidencialidad de la información utilizada en el ámbito laboral y se revisan periódicamente (cada tres a cinco años). Calidad de vida. Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.

3) Condiciones de trabajo, salud y seguridad:

- Cumple con la legislación (en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo) que se establecen para las empresas de su sector. (Código del Trabajo. Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.)
- Garantiza la disponibilidad del equipamiento de seguridad para los empleados que realizan tareas peligrosas.
- Cuenta con personal capacitado para brindar asistencia de primeros auxilios en caso de accidentes o problemas repentinos de salud.
- Brinda capacitaciones a los empleados sobre la reacción adecuada que deberán tomar en caso de situaciones de peligro, generadas por: desastres naturales o accidentes laborales.
- Está orientada al desarrollo de modelos de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo, a través del cumplimiento de objetivos y fines explícitos.
- Desarrolla campañas regulares de educación, promocióny prevención en cuestiones de salud y seguridad.
- Ofrece capacitaciones sistemáticas que fortalezcan sus aptitudes y mejoren su autoestima.
- Contar con profesionales de la salud mental que provean contención psicológica en caso de estrés laboral o situaciones de crisis.
- Mide el nivel de satisfacción de los empleados con relación al tema, tomando en consideración las zonas críticas.
- Ofrece espacios adecuados para que los empleados realicen actividad física.
- Cuida de brindar espacios adecuados para el bienestar del trabajador, evitando la superpoblación de los lugares de trabajo.

51



- Realiza reuniones en las cuales los trabajadores exponen sus necesidades
- Facilita de manera suficiente y adecuada, a los trabajadores:

a) Información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que puedan estar expuestos en el lugar de trabajo y,

b) Instrucción y Formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse de ellos.

Salud y seguridad, la compañía:

 Cuenta con medidas preventivas para los procesos que puedenrepresentar un daño potencial a la salud y seguridad de su personal.

 Utiliza sistemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversasnecesidades de sus trabajadores (jornada parcial o reducida, teletrabajo,flexibilidad horaria, etc.).

 Aparte de las opciones anteriores, ofrece programas de información, prevención y tratamiento para enfermedades y factores deriesgo.

 Realiza exámenes y controles médicos al menos una vezpor año a todos los trabajadores y les proporciona asistencia sanitaria.

Garantiza la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de sus

 Informa oportunamente los riesgos que implican sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo que deben usa sus trabajadores para

 Entrega los elementos de protección personal y el adiestramiento necesario para su correcto empleo.

 Si su empresa cuenta con más de cien o más de trabajadores debe organizar y poner en funcionamiento comisiones con la finalidad de atender la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y la seguridad en el Trabajo (C.I.P.A.).

 Realiza los exámenes médicos de admisión y periódico. Asumiendo el costo. Art. 259, 260, 261, 262, 263, 264. Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.

5) Alimentación cotidiana de sus trabajadores, la empresa:

Facilita información o consejos sobre alimentación.

 Campañas o acciones para informarsistemáticamente sobre hábitos de alimentación saludable.

 La empresa asesora a través de planes de promoción de la saludo seguros médicos, casos concretos de trastomos alimentarios.

6) Oferta de alimentos en la empresa

 La empresa participa en la elección de bebidas o alimentosse ofrecen dentro de su ámbito de responsabilidad.

 La empresa ha intentado sustituir alimentos poco saludables de las máquinasde autoservicio o de otros lugares donde se pueden consumir.

 Existe una política clara de elección de alimentos saludables en lasmáquinas de autoservicio y en otros lugares de la empresa.

 La empresa ofrece menús diarios saludablestanto en su comedor propio como a través de acuerdos con bares y restaurantes de la zona.

7) En relación con la promoción y el fomento de actividad física, la compañía:

Cuenta con medidas informativas y de promoción de la actividad física.



- Ofrece planes favorables para que los empleados se asocien a gimnasios,
- clubes, etc.
- Organiza eventos de actividad física/deportiva dentro de la empresa o con otras compañías del sector.
- Ofrece asesoramiento personalizado a los empleados sobrelas necesidades específicas de actividad física en relación consu puesto de trabajo.

8) Respecto a la realización de actividad física:

La empresa no informa ni promociona la realización de actividad física.La empresa ofrece información sobre las ventajas de la actividadfísica a todos sus empleados.

Existe una política de información y promoción de la actividad físicade acuerdo con cada puesto de trabajo.

Además, la empresa ha desarrollado acuerdos favorables con gimnasios oclubes próximos, o dispone de instalaciones deportivas en el mismo puestode trabajo.

9) Con respecto a las prácticas de capacitación y desarrollo profesional del personal:

- No se desarrollan acciones de capacitación para todos los empleados. Sólo los niveles gerenciales acceden a clases de idiomas o cursosfundamentales.
- Se llevan a cabo actividades de capacitación para todo el personal. Se dictan cursos sobre temas en los que está involucrada la empresa, que apuntan a lograr una mejora en el desempeño de los empleados.
- Se desarrollan sistemáticamente actividades de capacitación, sobrediversos temas, que impactan positivamente en la calificación de los empleados, más allá de la inmediata aplicabilidad de los nuevosconocimientos en sus funciones actuales.
- Se ofrecen becas de estudio para que los empleados se capaciten (fuerade la empresa, pero dentro de su horario de trabajo).
- Se promueveactivamente que todos sus empleados tengan educación secundaria, como mínimo, procurando que lleguen a la terciaria y universitaria.

10) Puesto de trabajo y desarrollo profesional, la empresa:

- Realiza reuniones personales anuales para controlar el cumplimientode los objetivos.
- Define junto a cada trabajador su plan personal de carrera dentrode la compañía.
- Informa de forma regular sobre los cursos subvencionados paratrabajadores en activo y los utiliza.
- Indaga en las necesidades de formaciónde su sector, a través de la observación externa e incorporando la opiniónde sus trabajadores, para así fomentar la formación más adecuada.

11) Evaluación continua de trabajo de cada uno de sus miembros, la empresa:

- Ofrece a todos los empleados la misma posibilidad de participar aportandosugerencias e ideas, que se tienen en cuenta.
- Posee un programa para estimular y reconocer sugerencias de lostrabajadores orientadas hacia la mejora de los procesos internos.
- Realiza periódicamente evaluacionesde desempeño en las que gerentes, jefes y superiores son evaluados por sus subordinados.

A CONTRACTOR OF THE PARTY OF TH

53

Melisa Snead Prectora General Ind. to Percode to a Said

- Pone en práctica y fomenta vías de comunicación para que los trabajadores sugieran formas de mejora del trabajo, tanto en su entorno como en el resto de ámbitos de la empresa, y estas sugerencias son consideradas por la dirección.
- Políticas de remuneración y distribución de los beneficios de laempresa.

12) Política de remuneración y beneficios, la empresa:

- No tiene sistemas de participación de los empleados en los resultadosy/o beneficios.
- Existen sistemas de objetivos y beneficios para los empleados. Realizaestudios para medir la satisfacción de los trabajadores en relacióncon las políticas de remuneración y beneficios.
- Cuenta con un sistema que premia el desempeño individual y/ocolectivo. Este sistema funciona de acuerdo con criterios y procedimientosobjetivos, en cuya definición pueden participar losempleados.
- Ha establecido metas y objetivos para reducir la distancia entre la mayor y la menor remuneración pagada por la empresa.

13) Políticas de salarios fijos y variables, la empresa:

- Ha aumentado en los últimos años la brecha entre el menor salario de la empresa y el salario mínimo vigente.
- Los trabajadores participan como accionistas de la empresa.
- Acepta y estimula propuestas paraacciones saludables, para ser retribuidas con bonos adicionales.
- Ofrece a los empleados bonos adicionales a partir del cumplimiento de objetivos asociados a la acción social, de salud y ambiental.

14) Estrategia a favor de la diversidad, la empresa:

- Se declara en contra de la discriminación, pero no posee reglamentosnormas para prohibir las prácticas discriminatorias.
- Posee normas escritas que prohíben y sancionan las prácticas discriminatoriasen la admisión y promoción interna (ya sean sobre los sexos, edad, raza, capacidades especiales, etc.).
- Lleva a cabo controles y auditorías para identificarproblemas de discriminación.
- Informa y capacita a su personal sobre la importancia del respeto a la diversidad y sobre cómo potenciar las diferencias en los equipos de trabajo.

15) La empresa:

- Ofrece formas y jornadas de trabajo flexibles para el personal querequiera compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos.
- Otorgabeneficios adicionales a los exigidos por la ley que faciliten la proteccióny el cuidado de las mujeres empleadas embarazadas.
- Posee normas escritas que combaten situaciones de acoso (sexual,laboral, etc.) y existe equidad entre hombres y mujeres en el accesoa cargos gerenciales y superiores.
- Paga salarios equitativos y cuentacon beneficios idénticos para los hombres y las mujeres que ejerzanla misma función en cualquier nivel jerárquico.



Dispone de programas de oportunidades de trabajo orientadospara alguno de estos grupos: discapacitados, ex carcelarios, mayoresde cuarenta y cinco años y desocupados durante más de dos años.

Jubilación y despidos - Necesidad de reducción de personal.

- Las jubilaciones y desvinculaciones en la empresa se desarrollanestrictamente de acuerdo con la ley.
- Orienta y ofrece asesoramiento sobre modificacionesen la legislación, alternativas y procedimientos administrativos necesarios para la obtención de la jubilación y para los casos de despido.
- Ofrece asesoramiento psicológico, focalizado en la búsqueda de nuevas alternativas de inserción ocupacional.
- Asesora y se encarga de la recolocación del personal desvinculadoy de los jubilados promoviendo su inserción en programas sociales.

17) La empresa:

- Mantiene un programa de previsión complementario a la jubilación.
- Frente a la obligación de reducir costes de personal, consulta la opiniónde los representantes de los trabajadores.
- Analiza la situación socioeconómica de los empleados en el momento de definir su desvinculación.
- Busca soluciones y apoyo del gobierno local, especialistas, ONG y organizaciones sindicales, para reducir el impacto del cierre de unidades de negocio, plantas o recortes de personal.

18) Influencia de la política de comunicación comercial de la compañía en la creación de una imagen de credibilidad y confianza:

- Las estrategias dan prioridad a criterios asociados al volumen y los resultados financieros a corto plazo.
- Aporta ventajas de precio y calidad, y las comunicacionesincorporan los valores y principios de la empresa.
- Busca aclarar aspectos innovadores o controvertidosde sus productos o servicios y alertar de los posibles efectos perjudicialesy cuidados necesarios para su uso. Se considera la intimidad del consumidor como uno de los valores fundamentales que se debe respetar.
- Se asocia con proveedores y representantesdel consumidor para promover en cámaras y asociaciones la transparencia y veracidad en las comunicaciones y el respeto a los derechos de los consumidores.

19) Ejecución de sus campañas de marketing, comunicación y publicidad, la empresa:

- Promueve valores humanos y saludables a través de su política de marketing y comunicación (por ejemplo, "cuando beba no conduzca", "piense en positivo", "conduzca con cuidado").
- Tiene una política formal contra las estrategias de comunicación y publicitariasque coloquen a niños, adolescentes, minorías, mujeres o cualquier individuo en situación prejuiciosa, denigrante, irrespetuosa o de riesgo.



Directora Genural

- Realiza un análisis previo de los elementos publicitarios y de comunicación para comprobar la conformidad con sus valores éticos empresariales y con la legislación de defensa del consumidor.
- Tiene una estrategia o política formal de protección a la intimidad del consumidor, del cliente y del usuario.

20) La cultura organizativa de la empresa (la actividad cotidiana, el modo de actuar y relacionarse con los trabajadores, proveedores, etc.) coincide con lo que la organización vende como misión y valores.

 Coincide en algunos aspectos, pero la realidad dista bastante de loque se vende como valores y misión de la organización.

 Coincide con las líneas básicas, pero hay aspectos de clima y organización empresarial que muestran que la realidad diaria deja de lado algunos aspectos de la empresa saludable.

 Coincide con la mayoría de puntos de la misión y los valores que publicitala empresa.

Se adecua totalmente a los valores y la misión de la organización.

Es una empresa transparente, en este sentido.

21) Los clientes y grupos de interés en general valoran el hecho de que seamos una empresa saludable.

- No lo valoran mucho, sino que dan prioridad a otros aspectos queconsideran más pragmáticos, como los beneficios o la eficiencia.
- Lo tienen en cuenta, si bien no es el principal punto de mira de susintereses.
- Lo tienen realmente en cuenta; de hecho, este es uno de los puntosfuertes de nuestra relación.
- Hemos percibido una mejora de las relaciones y más pro actividad hacia nosotros, y sabemos que el hecho de ser considerados una empresa saludable tiene mucho que ver con ello.

FINALIDAD DE LOS INDICADORES PARA CENTROS LABORALES SALUDABLES:

- 1- Permiten medir cambios en el proceso hacia los Centros Laborales Saludables.
- 2- Facilitan mirar de cerca los resultados de iniciativas o acciones en materia de seguridad y salud responsable.
- 3- Instrumento para evaluar y dar surgimiento al proceso de desarrollo del bienestar y la calidad de vida laboral.
- 4- Instrumento orientador, sobre cómo alcanzar mejores resultados en proyectos de desarrollo laboral.

La adhesión de una Empresa a la Estrategia Centros Laborales Saludables, será voluntaria, enmarcándose la misma, dentro de la Responsabilidad Social Empresaria.

Los Centros Laborales, deben pasar por dos etapas previas, para acceder a la Certificación, y ser reconocidos como Centros Laborales Saludables:

1- La Verificación Técnica

La Acreditación.

Mellsa Sneed actors General



I- VERIFICACION TECNICA

Se refiere netamente al cumplimiento legal de Salud y Seguridad en el Trabajo, y serán comprobados, según ítems expuestos más abajo.

La Aprobación de una VERIFICACION TECNICA, la otorga neta y exclusivamente el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el acompañamiento técnico de los responsables de la implementación de la Estrategia Centros Laborales Saludables por el MSP y BS, el documento, tendrá necesariamente, el visto de acompañamiento del referente principal de la MTI (Mesa Técnica Intersectorial) y del MSPBS - CLS.

CRITERIOS PARA LA VERIFICACION TECNICA

CRITERIOS	INDICADORES
1- Formación y Controles	
Número de	Trabajadores informados y formados en Salud y Seguridad del Trabajador (Art. 15 RGT, Art. 275 inc. b Código del Trabajo).
Número de	Trabajadores con Exámenes médicos de admisión y periódicos (Art. 275 inc. "a" C.T. y art. 259 al 263. RGT).
2- Ropas y Equipos	
Número de	Trabajadores que obtienen ropas de trabajo y equipos de protección personal. (Planillas con firmas de recepción de ropas de trabajo y EPP).
 Organización y participación 	
Existencia verificable y evidencias de	Evaluación de Riesgos Laborales Comisión Interna de Prevención de Accidentes. (CIPA), Exigible solo para Empresas con más de 100 trabajadores en adelante.
4- Seguridad del trabajador	
Existencia verificable y evidencias de	Constancias de mantenimiento de Maquinas, sistemas y dispositivos de seguridad, instalación eléctrica y otros, en plazos y condiciones requeridas.
Existencia verificable y evidencias de	Protocolo de Evacuación y tratamiento de emergencias, de acuerdo a la especificidad de la Empresa.
Existencia verificable y evidencias de	Sistemas de Prevención de Incendios. (Planos de prevención de incendios aprobados)
Existencia verificable y evidencias de	Señalizaciones de seguridad: obligación, prevención, advertencia, e información.
5- Servicios	

sanitarios	
Existencia verificable y aplicada de	Servicios higiénicos: Abastecimiento de agua, vestuarios, inodoros, duchas, sanitarios sexados.
Existencia verificable y aplicada de	Botiquín de primeros auxilios completo.
Implementación verificable y evidencias del	Programa Nacional Trabajo Decente.
Existencia verificable y evidencias de	Lactarios o al menos un espacio adecuado y exclusivo para la práctica de la lactancia materna.

MENCION DE PROCESO O INTERMEDIA:

Reconocimiento al proceso hacia la siguiente fase inmediata de la Estrategia, lograda por el Equipo Conductor. (CIPA).

RECONOCIMIENTO A LA VERIFICACIÓN TÉCNICA MEDIA:

Con el cumplimiento de al menos 50% de los indicadores de Verificación Técnica. El plazo de validez máxima de este reconocimiento, no será mayor a 3 meses, tiempo que servirá para poner en práctica real los indicadores de esta fase de la Estrategia Centros Laborales Saludables.

La Verificación Técnica será anual, e independiente al nivel del proceso en el que se encuentre la empresa, y tendrá fuerza de poner en suspensión temporal o definitiva el nivel logrado, si la verificación técnica resultase negativa.

II- ACREDITACION

Implica el desarrollo de un proceso voluntario, de autoevaluación de la organización, y de una evaluación en detalle por un equipo de expertos nacionales externos que deberá medir la calidad y el rendimiento de los servicios frente a estándares reconocidos a nivel nacional. Es un reconocimiento intermedio, inmediatamente seguido por el superior: la Certificación.

LA ACREDITACION: CENTRO LABORAL SALUDABLE, la otorga: la máxima autoridad de la Mesa Técnica Intersectorial constituida para la Estrategia Centros Laborales Saludables, según lo previsto y de conformidad al Acuerdo Específico de Cooperación Intersectorial entre el MSP y BS y el MTESS. El documento tendrá necesariamente el visto bueno de referentes competentes de la Estrategia, por el MSPBS, MTESS. La Acreditación tendrá una validez de 2 años

INDICADORES PARA LA ACREDITACION DE LOS CENTROS LABORALES SALUDABLES:

CRITERIOS	INDICADORES
 Aprobar la Verificación Técnica 	
2-Verificacion técnica al día, apro	hada
 Acceso a la Seguridad Social 	oudd.
 Seguridad en el empleo. 	
Existencia de	-Plan de Prevención de riesgos laboralesProtocolo de acción en caso de que suceda una situación o evento. (Plan de acción para controla



	los riesgos laborales)
Número de	Evaluaciones de riesgos laborales por sector de trabajo. (Verificación técnica).
5- Igualdad y no discriminación	
Existencia aplicada de	Planes participativos que establezcan políticas de igualdad entre hombres y mujeres, en relación a Igualdad de remuneración por un mismo trabajo.
0 casos	Denuncias por violencia o acoso contra trabajadores/as, con fallo comprobado
6- Formación y empleabilidad	
Existencia de	Plan de Capacitación Administrativa en Salud y habilidades blandas.
Número de	Evaluaciones de la estrategia con comunicación al interior de la empresa.
7- Identidad y Compromiso.	
Existencia verificable de	Planes de capacitación para implementar de alimentación saludable, comedores o cantinas saludables.
Existencia verificable de	Programas que promocionen la salud física, mental y social de los trabajadores: Actividad física, ambientes libres de humo de tabaco, grupos de apoyo psicosocial.
8- Participación, Implicación e	Inclusión.
Existencia de	Documentos que demuestren la participación de los trabajadores en la gestión empresarial y toma de decisiones.
Existencia verificable de	Planes de inclusión del 1% de trabajadores con discapacidad rehabilitadas, para ocupar cargos de acuerdo a sus fortalezas y capacidades competitivas, los postulantes previamente deberán ser evaluados y aprobados por profesiona cualificado.

MENCION DE PROCESO O INTERMEDIAS:

Reconocimiento al proceso hacia la siguiente fase inmediata de la Estrategia, lograda por el Equipo Conductor. (CIPA).

MENCION DE PROCESO HACIA LA ACREDITACION:

Con el cumplimiento de al menos 50% de los indicadores para Acreditación. Validez máxima de 3 meses.

III- CERTIFICACIÓN

Es el reconocimiento máximo, otorgado al centro Laboral que haya cumplido con los indicadores para ser certificado.

LA CERTIFICACION, "CENTRO LABORAL SALUDABLE", la otorga: referentes máximos de las agencias de OPS/OMS y de la OIT en el Paraguay y las autoridades máximas de los sectores estatales involucrados en la Estrategia: Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



La Certificación tiene una validez de 3 años.

INDICADORES PARA LA CERTIFICACION DE LOS CENTROS LABORALES SALUDABLES:

CRITERIOS	INDICADORES
 Acreditación lograda. 	
2-Verificacion técnica al d	ía, aprobada.
 Seguridad en el empleo. 	
Número de	Programas de calidad de vida consensuados activos
4- Igualdad y no discrimina	ación.
Número de	Planes o Programas de igualdad de oportunidades para l promoción a puestos de mayor responsabilidad.
Número de	Planes o Programas consensuados de inclusión labora (igualdad de oportunidades de género, personas con discapacidad, diferencias de etnias, etc.)
5- Participación en la orga	nización del trabajo.
Número de	Encuentros, reuniones de consulta, con participación activa de los trabajadores.
Fortaleza competitiva.	as iso madajadores.
Número de	Planes de formación y deservalla
Número de	Planes de formación y desarrollo vocacional
7- Reconocimiento y recon	Planes de capacitación y mejora continua.
NI/S	
Número de	Plan de reconocimiento o incentivos (no monetario a trabajador).
8- Autonomía y responsabi	lidad.
Existencia de	Plan participativo de formación orientado a la adquisición de nuevas competencias y habilidades profesionales para favorecer la promoción a puestos de mayor responsabilidad.
Número de	Evaluaciones para medir la canacidad do innovación
9- Implicación y motivación	
Existencia de	Programas activos o vigentes de Diálogo Social vi
0- Responsabilidad Social	participación de los trabajadores
xistencia de	Planes participativos de late
	Planes participativos de integración de la empresa a la
Existencia de	communication of the intermediate control
	Política empresarial que priorice su capital humano, con mecanismos claros de comprobación. (Instrumentos, evidencias).
xistencia de	Planes participativos para instalar capacidad de liderazgo oven y efectivo en la empresa.
xistencia de	Política de delegación gradual y monitoreada de
(a)	responsabilidades gerenciales y de responsabilidad

MENCION DE PROCESO O INTERMEDIAS:

Reconocimiento al proceso hacia la Certificación, última fase de la Estrategia, lograda por el Equipo Conductor. (CIPA).

MENCION DE PROCESO HACIA LA CERTIFICACION:

Con el cumplimiento de al menos 50% de los indicadores para Certificación. Validez máxima de 3 meses.

GUÍA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Alimentación saludable:

- Ofrecer menús saludables en el comedor de las empresas.
- Fomentar el consumo de desayunos saludables (colocando máquinasque no dispongan sólo de masitas y café, sino también de jugos o zumos de frutas,té, frutas, panificados integrales, etc.).
- Contar con dispensadores de agua fresca para el consumo de lostrabajadores.
- En las reuniones de trabajo, ofrecer frutas, jugos y agua.
- Promover acuerdos con los bares y restaurantes próximos para queofrezcan más de una variante saludable del menú diario.

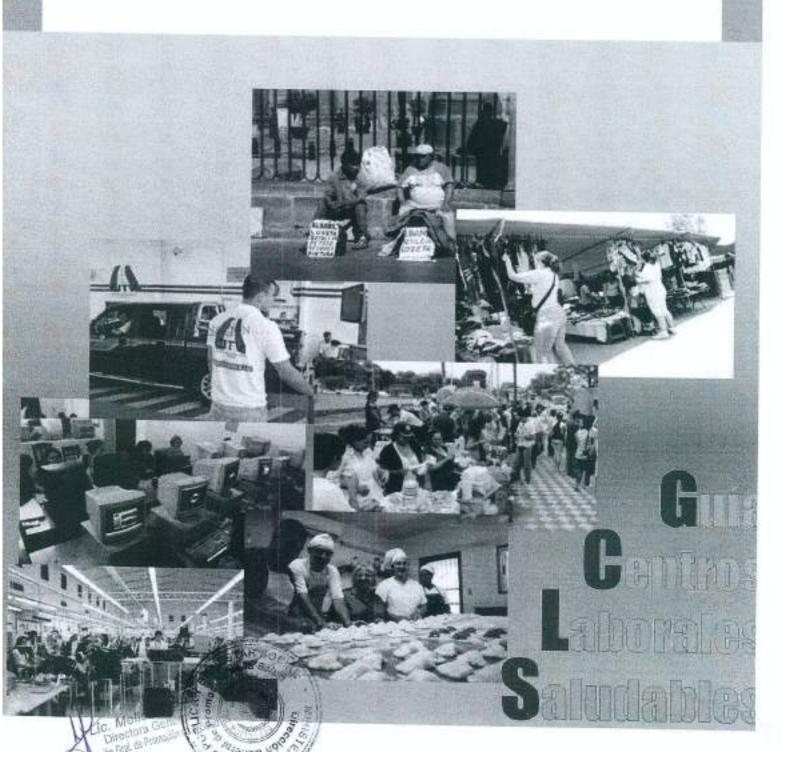
Actividad Física

- Fomentar el estilo de vida activo dentro y fuera del ámbito de trabajo,ir y volver a
 pie o en bicicleta (aparcamiento de bicicletas), promover el uso deescaleras en
 lugar del ascensor, etc.
- Habilitar espacios de práctica de actividades deportivas o instalar gimnasios, circuitos o espacios para ejercicios físicos, dentro de los centros de trabajo.
- Organizar actividades, actos o competiciones deportivas, que ademásfomentarán el trabajo en equipo y la competencia saludable.
- Participar en actividades o competiciones entre diferentes empresas.
- Patrocinar actos deportivos.
- Subvención de la práctica de ejercicio físico o la cuota del gimnasio.
- Convenios con gimnasios o instalaciones deportivas externas.

Reducción de Hábitos Poco Saludables

- Promover planes de toma de conciencia y prevención sobre enfermedadesy hábitos nocivos, como establecer prácticas para dejar defumar.
- Concienciar y promover la reducción en el consumo de bebidas alcohólicas.
- Promoción de horarios flexibles y un buen clima laboral.
- Poner en marcha técnicas de organización personal del trabajo y planificacióny control del tiempo.
- Potenciar las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y eldesarrollo personal.
- Fomentar el trabajo en equipo, la colocación y el intercambio profesionalentre los trabajadores.









TESĂI HA TEKO PORAVE MOTENGNEHA MINISTERIO DE SALUD PUBLICA V RIEMPAVAS SOCIAL







Paraguay 2014



