

Cales son as vantaxes de ser unha empresa saudable?

Investir en promoción da saúde no traballo é beneficioso para a empresa, o seu persoal traballador e a sociedade, xa que:

- Mellora a saúde e diminúe a sinistralidade laboral.
- Aumenta a produtividade empresarial e reduce o absentismo.
- Favorece un bo ambiente de traballo, a motivación e a participación.
- Aumenta a retención de talento e minora a rotación do persoal.
- Beneficia a imaxe corporativa.
- Diminúe os custos de saúde social, seguridade social e seguros, e contribúe a mellorar a calidade de vida da cidadanía.
- Reduce as enfermidades, especialmente as crónicas.
- Favorece estilos de vida saudables.

Unha PEME pode ser unha empresa saudable?

Nun modelo de saúde ecolóxico, biolóxico, psicolóxico e social as empresas de todo tipo e tamaño deben ter unha misión, visión e valores claros.

Os valores corporativos son os principios que guían as accións e decisións da organización e teñen implicacións sociais internamente e na atención externa.

Un plan de saúde e benestar na empresa favorece a interacción da persoa co seu

contorno (empresa, comunidade, familia e sociedade). O seu punto de partida ineludible debe ser un apoio decidido desde a dirección e a asignación de recursos económicos e humanos, creando un grupo de traballo e promovendo unha comunicación saudable e eficaz.

A continuación, amósanse cales serían as etapas no camiño da saúde e do benestar no traballo nunha peme.



Como podo ampliar a información?

INSST. Promoción de la salud en el trabajo

<https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud>

ISSGA. Promoción da saúde no traballo.

<https://issga.xunta.gal/gl/portais-tematicos/promocion-da-saude>



ISSGA.XUNTA.GAL

CLAVES ISSGA
SAÚDE INTEGRAL E BENESTAR
LABORAL NA PEME

Edita: Issga - Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia
DL: C 744-2023



INSTITUTO DE
SEGURIDADE E SAÚDE
LABORAL DE GALICIA



INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA
issga.xunta.gal



CLAVES ISSGA

SAÚDE INTEGRAL E BENESTAR LABORAL NA PEME



XUNTA
DE GALICIA

Camiño cara á saúde ao benestar no traballo

- Detectar as necesidades.
- Definir prioridades.
- Elaborar un plan con obxectivos claros.
- Aplicar e xestionar o plan.
- Avaliación e mellora continua.



1. Detectar as necesidades

- + Un bo diagnóstico do estado de saúde da poboación traballadora é fundamental para fixar prioridades posteriormente.
- + Analizando os datos dispoñibles relacionados coa saúde, como datos demográficos, vixilancia da saúde, absentismo por enfermidades crónicas, estilo de vida etc.
- + A recollida de información sobre as expectativas e opinións dos axentes clave (recursos humanos, mandos intermedios, persoal traballador e os seus representantes, servizo de prevención de riscos laborais etc.).
- + A voluntariedade e a participación do persoal é esencial para o éxito das intervencións.
- + Pódense crear grupos de discusión, obradoiros participativos, poñer unha caixa de suxestións...
- + É aconsellable iniciar o plan con actividades transversais que cheguen ao maior número de persoal traballador posible.



2. Definir prioridades

- + Os recursos son limitados, polo que definir prioridades é o primeiro paso. O fracaso nun primeiro programa compromete accións futuras.
- + Basearse nas recomendacións de organizacións científicas e técnicas e coñecer casos de éxito das empresas do sector pode axudar a decidir por onde comezar.



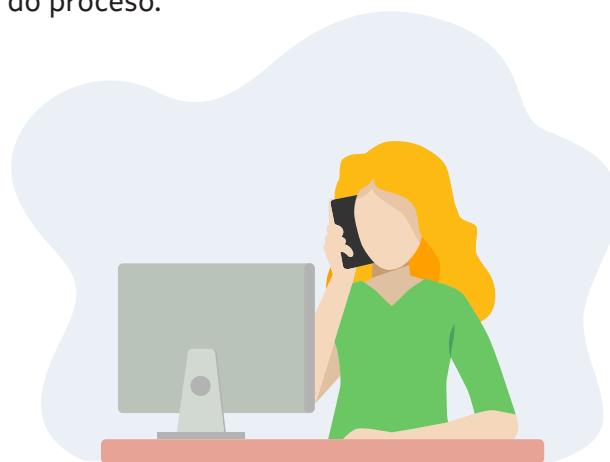
3. Elaborar un plan con obxectivos claros

- + O plan baséase en definir a dirección a seguir, determinar os factores de risco sobre os que se quere actuar e en que poboación (obxectivo xeral). Tamén se debe indicar a transformación que se persegue (obxectivos específicos).
- + Estes obxectivos específicos marcan o cambio que queremos conseguir, en quen, en que prazo e en que cantidade.
- + Cómpre ser flexible e adaptar o plan á realidade da empresa.
- + Os indicadores deben estar ben definidos, e, para iso, deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes e temporais (SMART nas súas siglas en inglés).
- + Como exemplo de indicador: *“ao final do programa, o 70% das persoas traballadoras maiores de 40 anos cumpre coas recomendacións da OMS sobre a práctica de exercicio físico”.*



4. Aplicar e xestionar o plan

- + O plan de acción baséase na toma de decisións sobre as estratexias que seguiremos para acadar os obxectivos específicos.
- + É necesario definir os recursos (dispoñibilidade de equipamentos, subministracións, asesores etc.).
- + Débense programar actividades e asignar as persoas responsables.
- + Cómpre facer seguimento e avaliación parcial do proceso.



5. Avaliación e mellora continua

- + O proceso de avaliación mantense na elaboración do plan, durante a súa execución (indicadores de proceso) e na avaliación final (indicadores de resultado).
- + A promoción da saúde é un camiño, non un punto de chegada, polo tanto, as posibilidades de mellora están abertas.
- + Para unha avaliación xeral, o plan debe ter unha duración aproximada de 3 anos e deberá participar unha porcentaxe aceptable de persoal traballador.
- + Non está xustificado empregar recursos nun plan que non estea ben planificado, executado e avaliado.

Ningún plan de saúde e benestar terá éxito sen un plan de comunicación correcto e eficaz. A comunicación axuda ao persoal traballador a prepararse para o cambio, posto que informa, sensibiliza e motiva. A boa comunicación favorece o cambio desde a autonomía e o compromiso.



Plan de comunicación

1. Contextualización

Achegar información sobre onde está situada a pegada de saúde da empresa no mercado que a rodea.

2. Compartir os obxectivos

É crucial establecer obxectivos de equipo que estean aliñados cos obxectivos da organización, do equipo e de todos, tanto a nivel grupal como individual.

3. Poboación obxectiva

A quen se dirixe o plan? Cales son as características sociodemográficas? Cales son as súas prioridades?

4. Mensaxe

Clara, concisa, directa. Linguaxe axeitada para o público específico. Contido adaptado ás necesidades e intereses dos traballadores.

5. Canles

Carteis, vídeos. Redes sociais. Web corporativa. Boletíns electrónicos.

6. Calendario

Definir o que imos facer e cando. Calendario preciso, con datas de inicio e peche.

7. Avaliar

Os resultados indicará se se están cumprindo os obxectivos e permitirá adoptar accións correctoras.