



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



# Reconocimiento de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud en el Trabajo del INSST



**María Jesús Sagüés Cifuentes**  
*Dpto de Promoción de La Salud y  
Epidemiología Laboral  
INSST*



CARTA DE OTTAWA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD



La Promoción de la Salud es el proceso **que capacita a las personas** para controlar mejorar su estado de salud y alcanzar un estado de bienestar mental y social.

***I Conferencia Mundial de  
Promoción de la Salud  
(Ottawa,1986)***



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## El INSST pertenece a la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENHWP) desde 1996.

Bases de actuación de la ENHWP en la “**Declaración de Luxemburgo**”, documento de consenso en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores en la empresa.



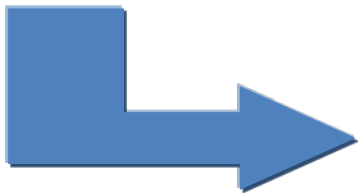
Definición de **Promoción de la Salud en el Trabajo**





# DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO (nov-1997)

Los esfuerzos combinados de empresarios, trabajadores y sociedad para la mejora de la Salud y bienestar en el trabajo.



- ✓ Mejora de la organización del trabajo.
- ✓ Mejora del ambiente de trabajo.
- ✓ Promover la activa participación de los trabajadores en las actividades de Salud.
- ✓ Fortalecimiento del desarrollo personal.



## Red Española de Empresas Saludables



España, en 2013, puso en marcha el proyecto “Empresas Saludables” inspirada en el trabajo realizado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) y como respuesta al propio interés del INSST en reconocer el trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de sus trabajadores, así como promover la cultura de la salud, y el intercambio de experiencias empresariales.

Cualquier empresa u organización, con independencia de su tamaño, titularidad o sector, puede manifestar su compromiso solicitar su adhesión a la Declaración de Luxemburgo y, si lo desea y cumple con los criterios de calidad elaborados por la ENWHP, pedir su reconocimiento como buena práctica en promoción de la salud en el trabajo.

### INFORMACIÓN BÁSICA

- ¿Qué es una “empresa saludable”?
- Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo
- ¿Cómo formar parte de la Red Española de Empresas Saludables?
- Reconocimiento de Buenas Prácticas empresariales en Promoción de la Salud
- Cuestionarios de evaluación en PST
- Campaña 12 temas 12 meses



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



# Proceso Adhesión a la Declaración de Luxemburgo

## DECLARACIÓN (1)

D. / D<sup>a</sup>.

Representante de (2)

En su calidad de (3)

**DECLARO** que, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, mi organización se adhiere a la Declaración de Luxemburgo y se une a las demás empresas adheridas con el fin de poner en práctica los principios fundamentales de la misma y ayudar a difundir su mensaje a otras organizaciones de su ámbito de actuación.

**AUTORIZO** al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. a incluir, hasta manifestación en contra, la siguiente información en el apartado "Red de empresas saludables" del Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo: nombre de la empresa, dirección web corporativa, motivación y descripción de la política de salud corporativa.

En \_\_\_\_\_ , con fecha

D. / D<sup>a</sup>.

Firma del representante de la empresa

Sello de la empresa

D. / D<sup>a</sup>.

En calidad de (4):

Firma de la Representación Legal de los Trabajadores



# Cuestionario de autoevaluación

## CUESTIONARIO CRITERIOS DE CALIDAD

A = Alcanzado totalmente | B = Progreso considerable | C = Algún progreso | D = No empezado

### 1. ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

- a) Se han formulado por escrito los principios en los que se basa la política de promoción de la salud en el trabajo, siendo visible el compromiso activo de la dirección y demás estructura jerárquica a través de su comportamiento habitual y su práctica de gestión. A B C D
- b) Se ha integrado la PST en la estructura y procesos de la organización A B C D
- c) Se han asignado los recursos necesarios (presupuesto, personal, formación, tiempo de dedicación?) para el desarrollo de intervenciones de PST A B C D
- d) La dirección revisa de forma periódica el desarrollo y los resultados de las intervenciones en PST A B C D
- e) La PST se tiene en cuenta en los programas de formación tanto inicial como continua, incidiendo especialmente en los directivos y mandos de la organización. A B C D
- f) Se han puesto a disposición del personal servicios de atención o ayuda o de salud (como lugares de descanso, cantina, facilidades para el ejercicio, ayudas sociales?) A B C D

## Formulario de adhesión a la Declaración de Luxemburgo



### Información sobre la Empresa u Organización

Razón Social (1)

N.I.F.

Dirección postal (2)

Localidad - Distrito Postal

Provincia

Teléfono de la empresa

Dirección Web

Sector de Actividad

Titularidad

Nº trabajadores

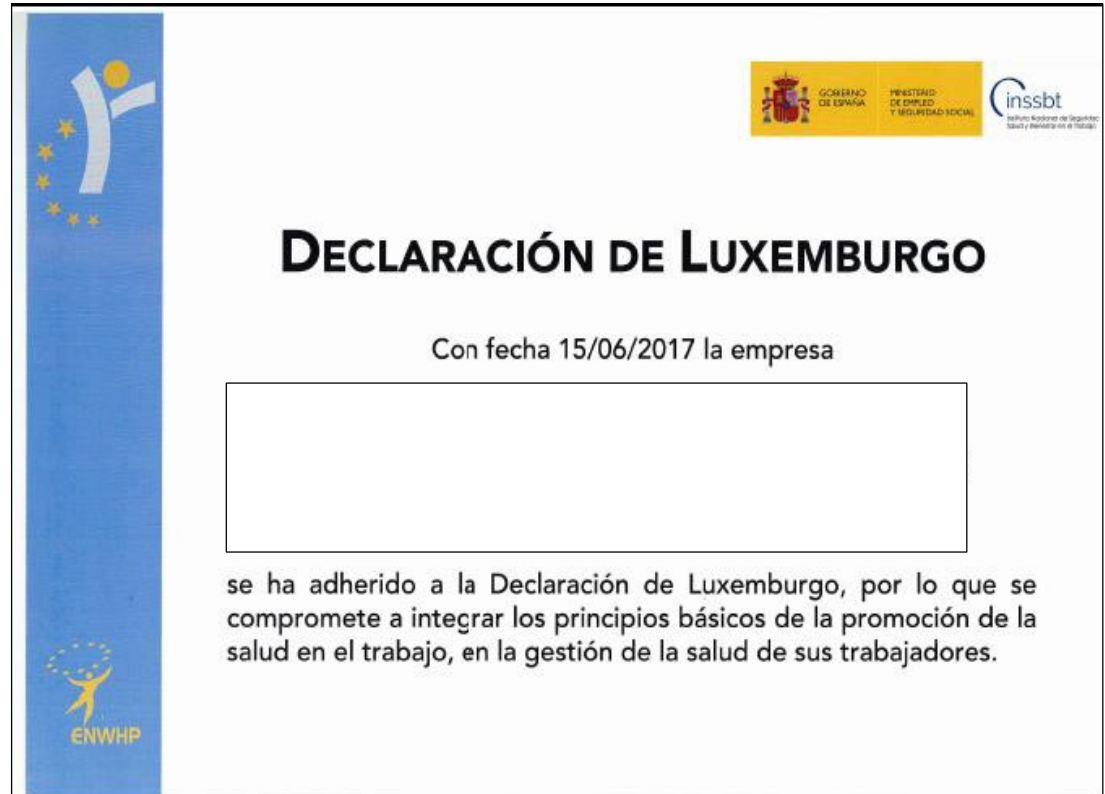
Motivación y descripción de la política de salud (máx. 100 palabras)





## Como empresa adherida, la empresa:

- Recibirá un **diploma** de su adhesión a la Declaración de Luxemburgo
- Aparecerá en el **listado** de empresas y organizaciones adheridas a la Declaración de Luxemburgo en el espacio de PST de la página web del INSST.



<https://www.insst.es/declaracion-luxemburgo>





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



# Reconocimiento de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud en el Trabajo





## CONTENIDOS RELACIONADOS

---



Memoria tipo para el reconocimiento de  
buenas prácticas  
(PDF, 421,4KB)

## DIMENSIONES

1. Concepto de PST
2. Liderazgo
3. Participación
4. Comunicación
5. Justificación
6. Multicomponente
7. Planificación
8. Colaboración



## DIMENSIONES

## ELEMENTOS / CRITERIOS

### Concepto PST

La actuación se basa en un concepto de salud biopsicosocial; se actúa de forma equilibrada sobre la persona, el entorno y la organización. Responde a los valores de justicia social y poder compartido y se basa en el desarrollo de capacidades individuales y organizativas.

### Liderazgo

Las intervenciones tienen el apoyo de la Dirección, se les asignan los recursos adecuados (humanos y materiales) y existe una política o declaración de promoción de la salud en la empresa.

### Participación

Todos los actores implicados están integrados en las diferentes fases del proceso, desde el diseño a la evaluación, fomentando una toma de decisiones compartida.

### Comunicación

Existe una comunicación continuada entre y hacia todos los actores implicados. Se informa puntualmente a la Dirección y a los trabajadores de los avances y resultados de las intervenciones.

### Justificación

Una buena práctica necesita tener un buen conocimiento del contexto y debe basarse en priorizar las actuaciones en función de una evaluación de necesidades.

### Multicomponente

La intervención favorece una aproximación global, multinivel y positiva de la salud y tiene en cuenta las áreas para la acción recomendadas por la OMS. El proyecto se integra en otros programas internos (PRL, RSC, RRHH, etc.)

### Planificación

Los objetivos son coherentes con las necesidades detectadas, los métodos y herramientas se han adaptado a los objetivos y se ha previsto un plan de evaluación y mejora. El proceso es un proceso continuo.

### Colaboración

Se definen claramente las personas y los colaboradores tanto internos como externos y la acción es objeto de un seguimiento continuo.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## CONCEPTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Aquellos elementos que aseguran el ajuste de la intervención a la definición de PST de la ENWHP, es decir, a un concepto de **salud global**.

La actuación se basa en un concepto de salud biopsicosocial; se actúa de forma equilibrada sobre **la persona, el entorno y la organización**. Responde a los valores de **justicia social** y **poder compartido** y se basa en el desarrollo de capacidades individuales y organizativas.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## CONCEPTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

### **Igualdad de oportunidades en el acceso al programa de promoción de la salud**

Posibles implicaciones de la **pertenencia a un grupo específico** (sexo, nacionalidad, edad, trabajadores temporales, a tiempo parcial, inmigrantes...)

### **Ámbito de actuación definido**

Se justifica sobre qué niveles de acción. Si el programa no se dirige a todos, se justifica la decisión de actuar sobre un grupo determinado.

Las acciones buscan un cambio en la **persona** y en el **entorno** como **facilitador** de elecciones seguras y saludables.

### **El proyecto se establece desde una aproximación global y de continuidad.**

El proyecto **no es una acción puntual**. La recogida de datos y la evaluación son tomadas en consideración para analizar la **continuidad del proyecto**.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## LIDERAZGO

Elementos que aseguran el apoyo estructural mediante una **política** empresarial favorable a la salud, la **implicación** de los líderes de la organización y la provisión de los **recursos** necesarios.

Las intervenciones tienen el apoyo de la Dirección, se les asignan los recursos adecuados (humanos y materiales) y existe una política o declaración de promoción de la salud en la empresa.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## LIDERAZGO

### Apoyo y compromiso de la Dirección

El apoyo y compromiso de la Dirección **se hace visible**. La Dirección **participa de forma periódica** en las reuniones del comité de PST.

### Asignación de los recursos necesarios

La Dirección asigna una persona o **equipo de trabajo** y asigna un **presupuesto** adecuado.  
La Dirección **permite o incentiva la participación** de los trabajadores.

### Política o declaración de promoción de la salud

La empresa dispone de una **declaración de PST** (aislada o integrada en otra política), refrendada por Dirección





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## PARTICIPACIÓN / MOTIVACIÓN

Elementos que promueven el respeto y la confianza dentro de la organización, facilitan la adhesión a partir de la participación y **aseguran la representación del trabajador** en los procesos de toma de decisiones.

Todos los actores implicados están integrados en las diferentes fases del proceso, desde el diseño a la evaluación, fomentando una **toma de decisiones compartida**.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## PARTICIPACIÓN / MOTIVACIÓN

**Todos los actores implicados son integrados en todas las fases del proceso**

Se incluyen actividades que permiten conocer la **opinión de los destinatarios**.

Se promueve la **participación** de la acción en **todas las etapas** del proyecto

**La intervención evita cualquier forma de juicio, estigmatización o culpabilización.**

Las estrategias de acción no se basan ni en la amenaza ni en el miedo.

**La intervención incluye actividades que refuerzan la capacidad de actuación de las personas y grupos implicados.**

Se favorece la **sensibilización**, la **formación** y la mejora de las **competencias**.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## COMUNICACIÓN

Elementos que indican la presencia de una **estrategia de comunicación** formal que incluyen la utilización de **múltiples canales** de comunicación y la elaboración de mensajes a medida de los destinatarios.

Existe una **comunicación continuada** entre y hacia todos los actores implicados.

Se informa puntualmente a la Dirección y a los trabajadores de los avances y los resultados de las intervenciones.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## COMUNICACIÓN

### **Comunicación continuada entre y hacia todos los actores implicados**

Se han planificado las acciones de comunicación a **todos los niveles**.

Se ha previsto y formalizado un **tiempo de dedicación**.

### **La persona o equipo de trabajo responsable informa puntualmente a la Dirección y a los trabajadores de los avances.**

Todos los aspectos del proyecto son **documentados** (resultados, experiencias positivas...)

**Se pone a disposición** de todos los actores los documentos de referencia actualizados.

### **El programa contiene de un Plan de Comunicación interna**

El Plan permite **difundir la información** y ayuda a consolidar el compromiso de los trabajadores y promover los cambios de comportamiento.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



Instituto Nacional de  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## RELEVANCIA / JUSTIFICACIÓN

La relevancia refleja el **grado en que las acciones dan respuesta** a las necesidades e intereses de los trabajadores y, eventualmente, sus familias. Es un factor crítico para la continuidad del programa.

Una buena práctica necesita tener un buen conocimiento del contexto y debe basarse en **priorizar las actuaciones** en función de una **evaluación de necesidades**.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## RELEVANCIA / JUSTIFICACIÓN

### La intervención se basa en el análisis de la situación global

Se han recogido las **características de los destinatarios**, sus expectativas y su entorno  
Se han considerado los resultados de experiencias previas.  
Se han identificado los posibles actores relevantes.

### Recogida de datos para la planificación

Se ha establecido un **sistema de recogida de datos periódico** de las variables de interés.  
La empresa dispone de un registro con los datos recogidos y las fuentes de información.

### Determinación de las prioridades

En base a la evidencia científica y a las experiencias propias o modelos de BBPP.  
La toma de decisiones sobre las prioridades se ha hecho **desde la participación y el consenso**.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## PROGRAMA MULTICOMPONENTE E INTEGRADO

Programa que **combina varias estrategias** de acción: educación para la salud, entornos saludables, integración en la estructura de la organización, etc.

La intervención favorece una aproximación global, multinivel y positiva de la salud y tiene en cuenta **las áreas para la acción recomendadas por la OMS.**

El proyecto se integra en otros programas internos (PRL, RSC, RRHH, etc.)





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## PROGRAMA MULTICOMPONENTE E INTEGRADO

**La intervención favorece una aproximación global, multinivel y positiva de la salud.**

La acción se articula a **distintos niveles** (individual, colectivo, sobre la organización...)

Las acciones tienen en cuenta los **factores positivos / protectores de la salud**.

**La intervención tiene en cuenta las áreas para la acción recomendadas por la OMS**

Creación de **entornos seguros** y saludables

Elaboración de una **política/estrategia** de salud en la empresa

Refuerzo de la participación de todos los implicados y movilización de recursos materiales y humanos

**El proyecto se integra en otros programas y proyectos**

**Integración en los programas de gestión** de los RRHH, PRL, igualdad, conciliación...



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



Instituto Nacional de  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## PLANIFICACIÓN

Conjunto de **objetivos** bien definidos, de métodos contrastados y **recursos** disponibles formulados por escrito en un plan de actuación. Incluye la **evaluación** tanto del proceso, del impacto y de los resultados.

Los objetivos son **coherentes** con las necesidades detectadas, los métodos y herramientas se han adaptado a los objetivos y se ha previsto un plan de evaluación y mejora. El proceso es un **proceso continuo**.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



Instituto Nacional de  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## PLANIFICACIÓN

**Los objetivos son reflejo de las necesidades detectadas y se ajustan a las estrategias de intervención.**

Expresan claramente los **efectos/resultados**.

Los objetivos específicos son **medibles, realistas** y están definidos en tiempo y el lugar y son **coherentes** con las acciones planificadas

**Los métodos y herramientas se han adaptado a los objetivos**

Los métodos y herramientas escogidos han sido validados en acciones similares.  
Se han consultado y decidido con los destinatarios.

**Se ha previsto el plan de evaluación y mejora**

Se han establecido **objetivos, responsabilidades, cronograma** y los **indicadores Evaluación** a través de **encuestas de satisfacción**. Los resultados se difunden a todos los implicados. Si los objetivos NO se han conseguido se **justifica la no consecución**.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## COLABORACIÓN / COORDINACIÓN

Elementos relacionados con el esfuerzo de **integración de todos los actores** relevantes desde el trabajador, a sus representantes, a expertos internos y externos tanto públicos como privados.

Se definen claramente las personas y los colaboradores tanto internos como externos y la acción es objeto de un seguimiento continuo.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## COLABORACIÓN / COORDINACIÓN

### Se definen claramente las personas y colaboradores responsables de la ejecución del programa

Los responsables, están **identificados** y disponen de los conocimientos y competencias

Los **trabajadores** o sus representantes **colaboran en todas las fases** del programa

**Dinámica participativa** para la ejecución del proyecto y existe un **líder visible**

En el caso de colaboradores externos, son conocidas por todos los implicados.

### La acción es objeto de un seguimiento continuo, lo que permite ajustes durante el proceso

La acción se establece en varias **fases** que **se evalúan de forma sistemática**.

**Se discuten los resultados** de cada una de las fases y **se comunican a todos** los actores.

Se fomenta el **trabajo en equipo** y colaborativo entre todos los actores implicados.





GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



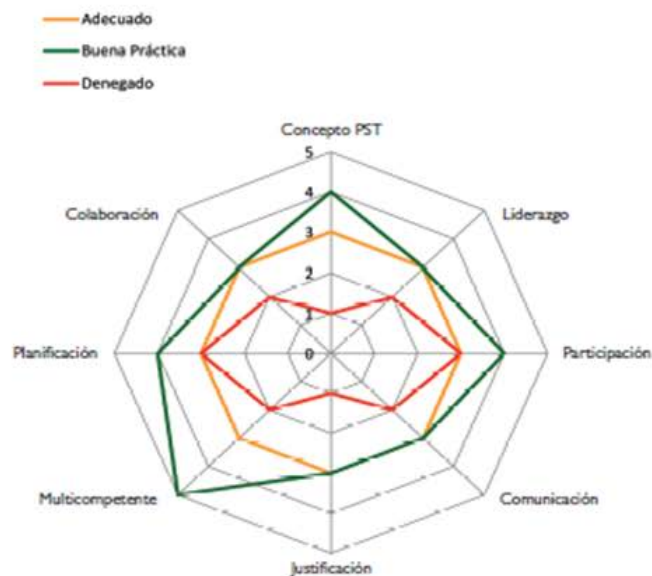
# EVALUACIONES



## Metodología de evaluación

El proceso de evaluación se inicia con la adhesión de la empresa a la Declaración de Luxemburgo y una auto-evaluación, mediante el cuestionario de calidad disponible online en el Portal de PST del INSHT. Si la empresa consigue un resultado superior a 75, se invita a esta a presentar su candidatura. Para ello debe remitir dos formularios (uno sobre las bases de la PST en la empresa y otro sobre la intervención específica) anexando aquellos documentos que crea de interés para ilustrar su modelo. La documentación es revisada de forma independiente por los miembros del comité de verificación, que asignan a cada criterio un valor entre 1 y 5 (1=No se cumple; 5=Va más allá del modelo). Para conseguir ser reconocida como buena práctica, la empresa debe conseguir al menos una valoración media de 3 (promedio de todas las valoraciones hechas por los diferentes miembros del comité).

- 1 - NULO
- 2 - INSUFICIENTE
- 3 - ADECUADO
- 4 - BUENO
- 5 - EXCELENTE



### Concepto PST

La actuación se basa en un concepto de salud biopsicosocial; se actúa de forma equilibrada sobre la persona, el entorno y la organización. Responde a los valores de justicia social y poder compartido y se basa en el desarrollo de capacidades individuales y organizativas.

### Liderazgo

Las intervenciones tienen el apoyo de la Dirección, se les asignan los recursos adecuados (humanos y materiales) y existe una política o declaración de promoción de la salud en la empresa.

### Participación

Todos los actores implicados están integrados en las diferentes fases del proceso, desde el diseño a la evaluación, fomentando una toma de decisiones compartida.

### Comunicación

Existe una comunicación continuada entre y hacia todos los actores implicados. Se informa puntualmente a la Dirección y a los trabajadores de los avances y resultados de las intervenciones.

### Justificación

Una buena práctica necesita tener un buen conocimiento del contexto y debe basarse en priorizar las actuaciones en función de una evaluación de necesidades.

### Multicompetente

La intervención favorece una aproximación global, multinivel y positiva de la salud y tiene en cuenta las áreas para la acción recomendadas por la OMS. El proyecto se integra en otros programas internos (PRL, RSC, RRHH, etc.)

### Planificación

Los objetivos son coherentes con las necesidades detectadas, los métodos y herramientas se han adaptado a los objetivos y se ha previsto un plan de evaluación y mejora. El proceso es un proceso continuo.

### Colaboración

Se definen claramente las personas y los colaboradores tanto internos como externos y la acción es objeto de un seguimiento continuo.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



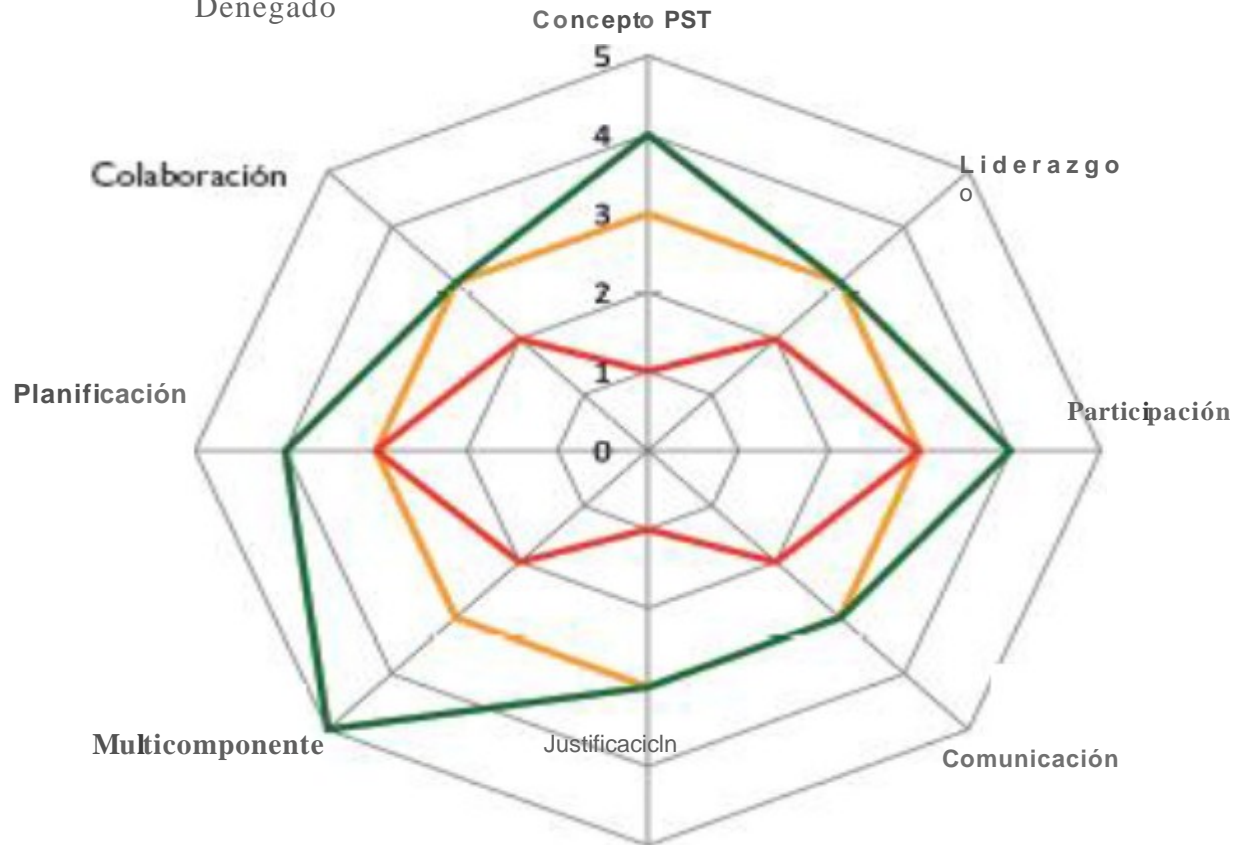
# EVALUACIONES



Adecuado

Buena Práctica

Denegado



**1 - NULO**

**2 - INSUFICIENTE**

**3 - ADECUADO**

**4 - BUENO**

**5 - EXCELENTE**





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



El **INSST**, en colaboración con el **Ministerio de Sanidad**, el **Consejo Superior de Deportes**, y las **Comunidades Autónomas**, constituyen el

## Comité Técnico de Evaluación de BBPP en PST



**COMUNIDADES  
AUTÓNOMAS**



En abril de 2013 nace nuestro proyecto y se consolida con la jornada del 16 de abril de 2015



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO

JORNADA TÉCNICA

# Red española de empresas saludables:

*un camino hacia la salud integral de los trabajadores*





## 10 razones para optar por un modelo de empresa saludable

1. Trabajadores más **sanos**, motivados y satisfechos.
2. Orgullo de **pertenencia** a la empresa.
3. Mejora el **clima y la organización** de la empresa.
4. Se convierte en una empresa atractiva para los profesionales (**capta nuevos talentos** y retiene los propios).
5. Reduce el **absentismo** y la **rotación** de personal.



## 10 razones para optar por un modelo de empresa saludable

6. Disminuyen los **accidentes**, las **enfermedades profesionales**, y las **enfermedades relacionadas con el trabajo**.
7. Reduce el **estrés** y ayuda a conservar la energía al salir del trabajo.
8. Mejora la **imagen corporativa** mediante la proyección de la empresa que realizan los mismos trabajadores, los clientes y los proveedores (la mejor publicidad que se puede hacer).
9. Crea **entornos saludables, seguros y sostenibles**.
10. Se convierte en un **referente en el sector** y dentro de la sociedad.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



# ¡Muchas Gracias por vuestra atención!



## DEPROSEL

DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y  
EPIDEMIOLOGÍA LABORAL  
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[deprosel@insst.mites.gob.es](mailto:deprosel@insst.mites.gob.es)