

Breve descripción de la empresa y de la plantilla

Tipo y actividad de la empresa: Boehringer Ingelheim es una empresa farmacéutica dedicada a la investigación, desarrollo, fabricación y venta de productos medicinales humanos y veterinarios.

Número de trabajadores (España):  1725 empleados

Distribución por sexo y edad:  50,46 % mujeres  49,54 % hombres

Edad: 25-35 años: 19,19 %
35-45 años: 36,93 %
45-55 años: 35,19 %
55 años: 8,70 %

Motivación

Entre los valores y políticas de la compañía, se encuentra la dedicación a la mejora de la salud física, mental y social de sus empleados/as sensibilizándolos en el cuidado de su salud y facilitándoles las herramientas para conseguirlo, conseguimos entre todos una Empresa Saludable.

Dotar a los países de los conocimientos necesarios para realizar análisis sobre la salud y el bienestar.

 **Implementando una red internacional** que fomente una cultura de las buenas prácticas.

 **Creando la figura de los Healthy Navigators:** Capacitar al 4 % de nuestros empleados en 8 dominios de la salud para que actúen como multiplicadores y mensajeros de buenas prácticas.

 **El programa BE HEALTHY** se centra en establecer entornos de trabajo que prioricen la salud y el bienestar físico, mental, social y financiero.

 **El programa Be Healthy** se enfoca en 8 áreas FOCO de las cuales se derivan otros subprogramas:

- Conocimientos Básicos de Salud
- Ergonomía
- Activación, relajación, movimiento
- Comunicación Interpersonal
- Salud Mental
- Nutrición
- Descanso y sueño
- Trabajo a Turnos

Estructura responsable de la intervención

Actores responsables:

- **Líder mundial:** Kerstin Metzler
- **Líder local:** Meritxell Guinot (HR)
- **Core Team:** compuesto por miembros de Recursos Humanos, Medicina de la Salud, EHS y representante de cada área de negocio.
- **Healthy Navigators:** 2,7 % de la plantilla, capacitados en 8 dominios de la salud para actuar como multiplicadores y mensajeros de buenas prácticas.

Colaboradores externos:

Incluyen consultoras como BH Consulting, Aspy Prevención, Atrys Health, Nutrimsalut, Wellhub, Sodexo, Fundación Piel Sana, Synlab, Cardio In Code, Ready for people y expertos en diversas áreas de salud.

Justificación de la intervención

La iniciativa se ha puesto en marcha para reforzar la salud en el lugar de trabajo y armonizar las acciones de salud a nivel global. Indicadores como el absentismo laboral, la satisfacción de los empleados y la necesidad de un enfoque más integral y preventivo en la salud de los trabajadores han sido fundamentales para la elección del programa.

Ejecución y estrategias

Principales estrategias y acciones:

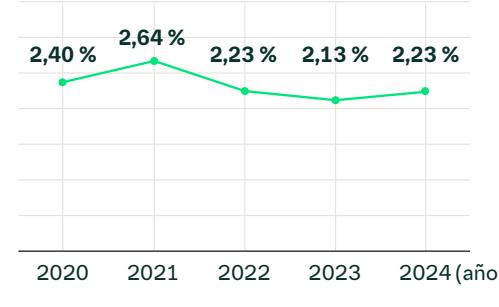
- **Programas globales:** incluyen Shed a Light (salud mental) y Simply Eat (nutrición). Formación de la Alta Dirección: LIDERANDO EQUIPOS SANOS.
- (N0, N1, N2)
- **Programas locales:** Salud Mental en el Trabajo, Fisioterapia y Ergonomía, Actividad Física, Nutrición, Proyecto Moon (sueño).
- **Campañas de prevención de la salud:** Prevención Melanoma, Cáncer de Próstata, Cáncer ginecológico, Cáncer de pulmón, estudios genéticos RCV.

Evaluación y lecciones aprendidas

Resultados obtenidos:

- **Satisfacción de los empleados:** se ha observado un aumento en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con los programas de salud y bienestar.
- **Salud:** mejora en la salud física y mental de los empleados, con una reducción significativa en las lesiones musculoesqueléticas y en los problemas de salud mental.
- **Productividad:** reducción del absentismo laboral y aumento de la productividad, debido a un mejor estado de salud general de los empleados.
- **Otros indicadores:** incremento en la participación en programas de salud, uso de los recursos de bienestar y asistencia a talleres y webinars.

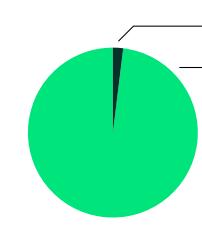
Absentismo



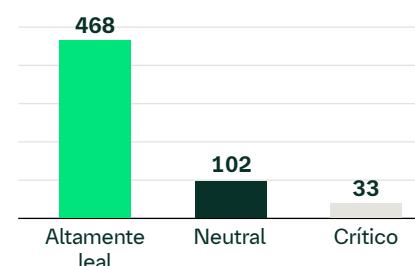
EEPP



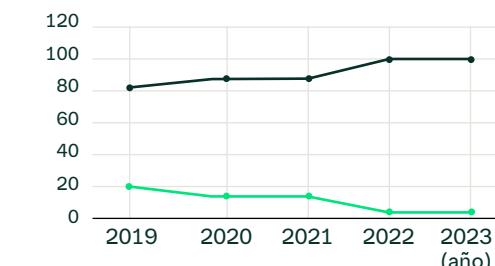
% total de restricciones



Net promoter score (n=603)



Percepción estado de salud



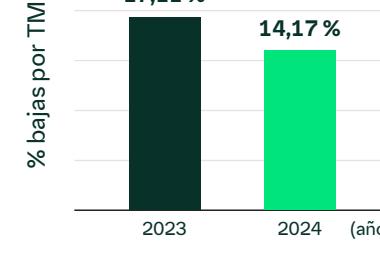
Indicadores específicos por programa:

Salud Mental:

- Uso del Programa de Asistencia al Empleado (PAE): 37,36 % de la plantilla.
- Absentismo laboral por motivos de salud mental: aunque no se ha reducido el número total de casos, sí se ha disminuido la duración de las bajas en casi un 4 %.

Fisioterapia y Ergonomía:

- Reducción en el porcentaje de TME (trastornos musculoesqueléticos) en los exámenes de salud.
- Reducción del absentismo de casos y días de trabajo perdidos por TME.



Nutrición:

- Alta participación en webinars y consultas personalizadas.
- Evolución de los trastornos por obesidad: se ha observado una mejora en el porcentaje de personas afectadas por esta patología de origen multicausal.

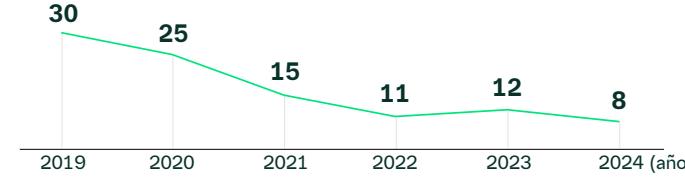
Actividad Física:

- Reducción en el porcentaje de empleados sedentarios.

Sedentarismo	2020	2021	2022	2023	2024
	45,87 %	45 %	37,92 %	40 %	34,8 %

Proyecto Moon (Sueño):

- Reducción de restricciones al turno de noche:



Puntos fuertes de las intervenciones:

- **Alta adherencia:** los empleados han mostrado un alto nivel de compromiso y participación en los programas y sentimiento de pertenencia a la empresa.
- **Valoración positiva:** los programas han recibido una excelente valoración por parte de los empleados.
- **Accesibilidad:** los recursos y los materiales están disponibles en la intranet y las sesiones grabadas permiten el acceso en cualquier momento.

Áreas de mejora:

- **Difusión del programa:** es necesario aumentar la difusión y la promoción de los programas entre los empleados.
- **Adaptación a necesidades específicas:** continuar adaptando las estrategias y los programas a las necesidades específicas de los empleados y la organización.

Sostenibilidad y transferibilidad de la intervención

Acciones de futuro:

- **Formación en "Liderando Equipos sanos" a mandos intermedios (N3 y N4)**
- **Formación en Primeros Auxilios Psicológicos:** mandos intermedios.
- **Uso de telemedicina:** ampliar el uso de la telemedicina para las campañas en otras comunidades autónomas.

Elementos de transferibilidad:

- **Estructura del programa:** la estructura del programa y la implicación de los Healthy Navigators hacen que la intervención sea fácilmente transferible a otras empresas.
- **Colaboración interdepartamental:** la colaboración entre diferentes departamentos y la implicación de la alta dirección son claves para el éxito y la transferibilidad del programa.