



COLMENA
vida y riesgos laborales



4° Foro

Internacional

 2013

INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EN SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Compañía de Seguros de Vida S.A.

En alianza con:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

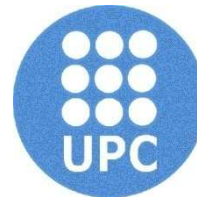
Liderar el futuro mediante la competitividad de la empresa saludable

Pedro Mondelo

Director

Research Centre for Corporate Excellence & Innovation
Technical University of Catalonia (UPC)

pedro.mondelo@upc.edu



1

Evolución del Trabajo

2

Retos Empresa siglo XXI

3

Nuevas formas de O.T

4

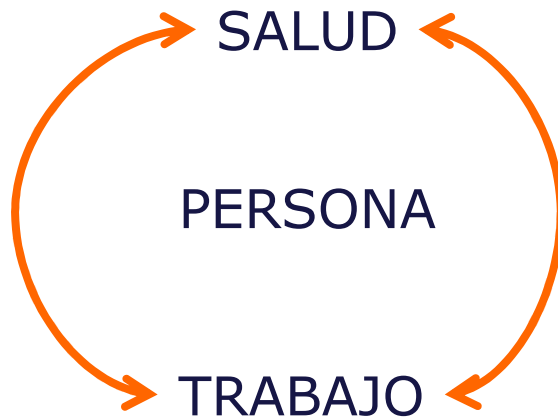
Empresa saludable y sostenible

5

Liderar la Prevención

PARTE I. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

Hordas primitivas

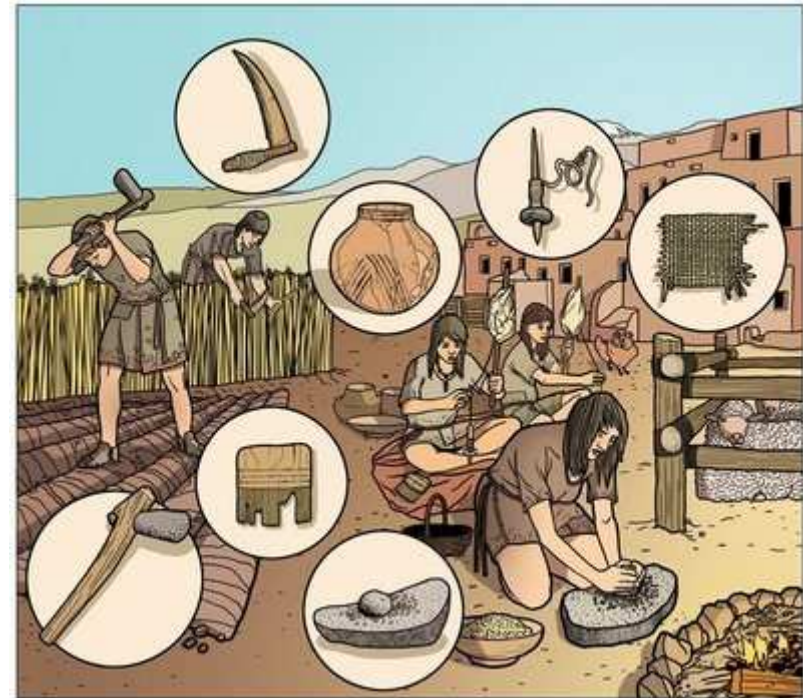


Integrado el trabajo
en la vida cotidiana



Homo Faber: El hombre que hace o fabrica

- El hombre desde sus orígenes, a diferencia de los otros animales, ha sido un "homo faber", ha fabricado utensilios gracias a su inteligencia y al hecho de tener manos.
- Mediante la ciencia y la técnica, el hombre ha conseguido vivir más años y más cómodamente.
- Pero... aparece la separación entre vivir y trabar.
- **Aparece la separación trabajo-vida, lo que implicará además la posterior división del trabajo.**



Trabajo = Tripalium

- Trabajo=Torturar con tres palos.
- El trabajo como tortura, como algo impuesto y no gratificante.
- El trabajo es indigno, no lo deben realizar las personas libres.



Otium parit negotium & negotium parit otium

Los tres axiomas de la Salud y el Trabajo

- Sin trabajo no es posible tener salud (definida ésta como el **bienestar físico, psíquico y social** de las personas y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades – OMS 1946)
- Sin salud no se puede trabajar
- Trabajando se puede perder la salud



Roles de la persona-trabajadora tratada como mercancías

Esclavos



Gremios



Proletarios



Degradación del rol de los esclavos



- [illegible]



Dignidad de las personas: Los socialistas utópicos



A los directores de fábricas

"Muchos de ustedes han experimentado en sus operaciones fabriles las ventajas de una sólida, bien ideada y bien cuidada maquinaria,

¿no se permitirían ustedes, dedicar algo de su atención en considerar una porción de su tiempo y capital, e invertirlo eficientemente en las mejoras de su maquinaria viviente?..."

(Robert Owen 1771- 1858)



VIEJO

- Economía cerrada
- Capital físico
- Métodos de trabajo Tayloristas, Fordianos
- Fuerza de trabajo homogénea
- Intervención estatal directa
- Trabajo a tiempo completo
- Tecnología específica

Ergo: Trabajo estable, monótono, exento de desarrollo personal

NUEVO

- Economía abierta (globalizada)
- Capital intelectual
- Organizaciones flexibles
- Incorporación de mujeres, jóvenes, tercera edad, inmigrantes, discapacitados
- Intervención estatal indirecta
- Trabajo a tiempo parcial
- Tecnología híbrida

Ergo: Trabajo inestable, cambiante, exige un desarrollo constante

PARTE II. Dos retos, dos oportunidades para la Empresa del Siglo XXI

- Demografía (1)

Mediana de edad	Actual	En 2050
Alemania	40	47
Francia	38	45
Polonia	35	49
Hungría	38	50
USA	35	40

Fuente: The Economist



- Población activa femenina (2)

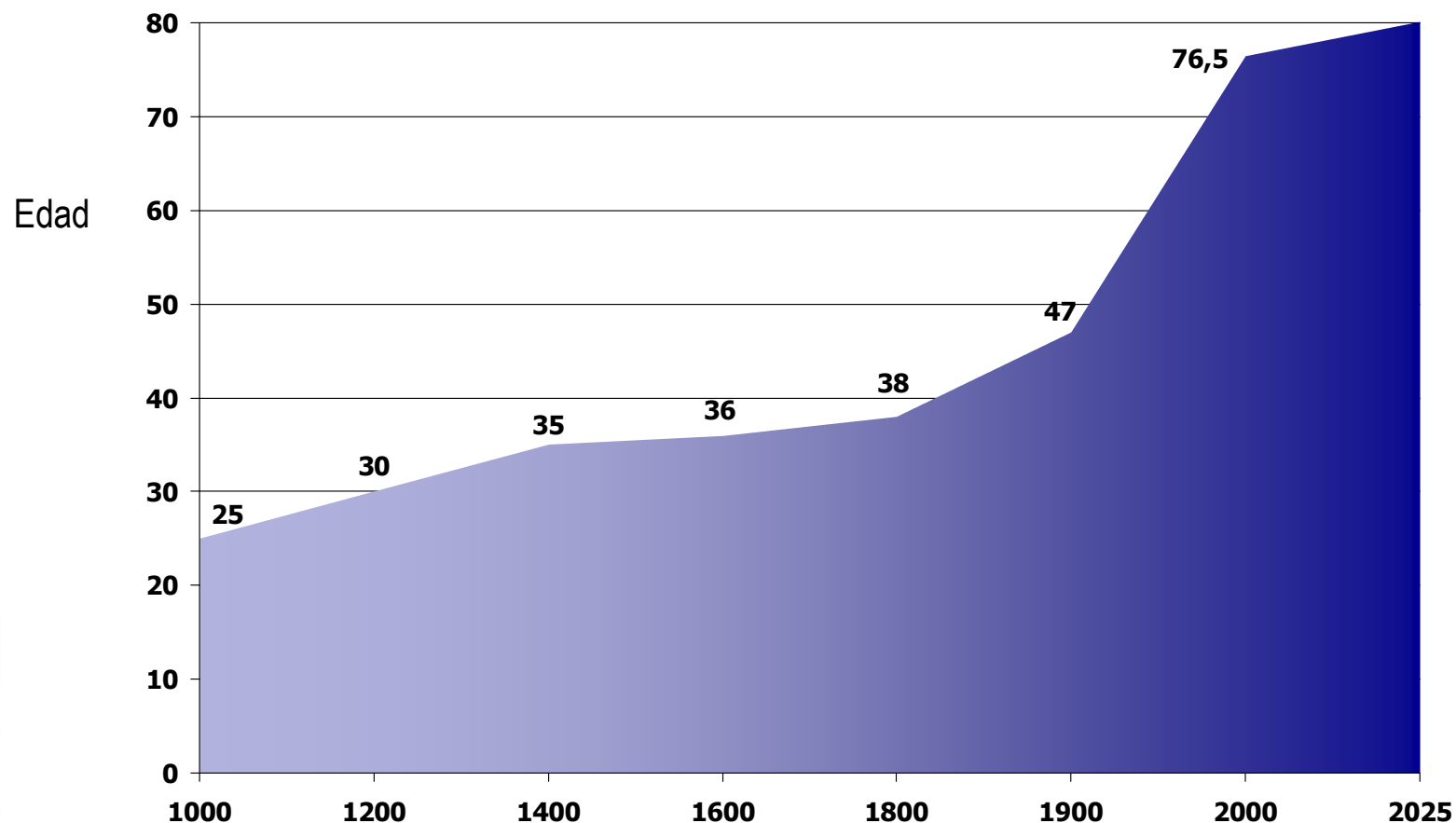
Colombia: 42,67

V.S

España 44,34

... debido a un aumento brusco de la esperanza de vida

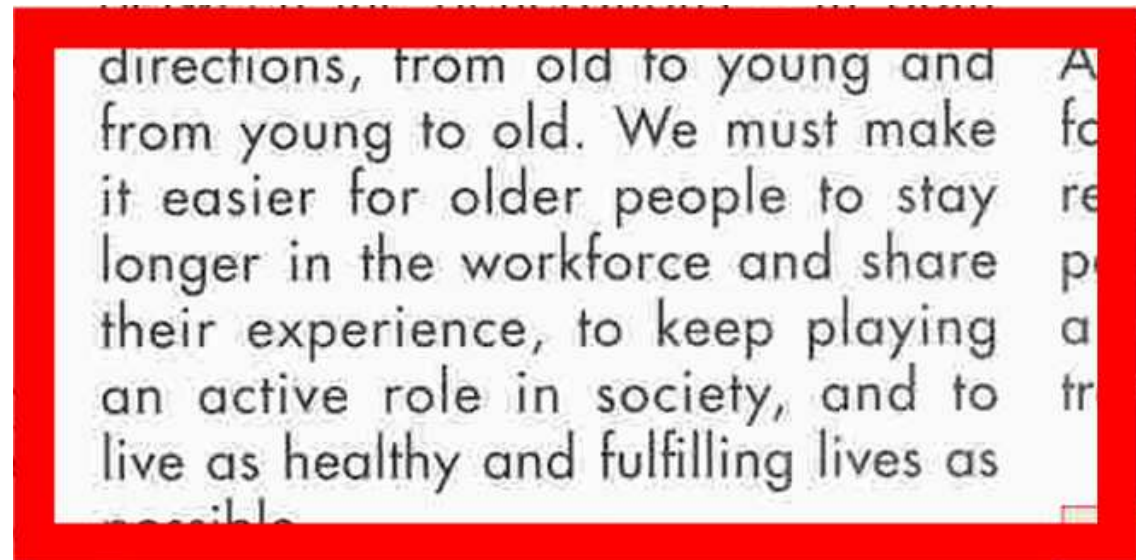
Esperanza de vida al nacer: años 1000 - 2000



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Compañía de Seguros de Vida S.A.

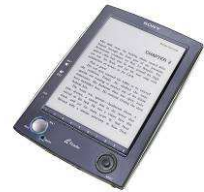
Fuente: U.S. Census Bureau, 2000

1) EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN



Los retos de la Empresa del Siglo XXI (1)

Demografía



- Crecimiento de la masa laboral: mujeres, inserción...
- La migración
- Crecimiento urbano y responsabilidad social
- Las personas: el reto demográfico



Micro DVR
Wi-Fi
4 cámaras



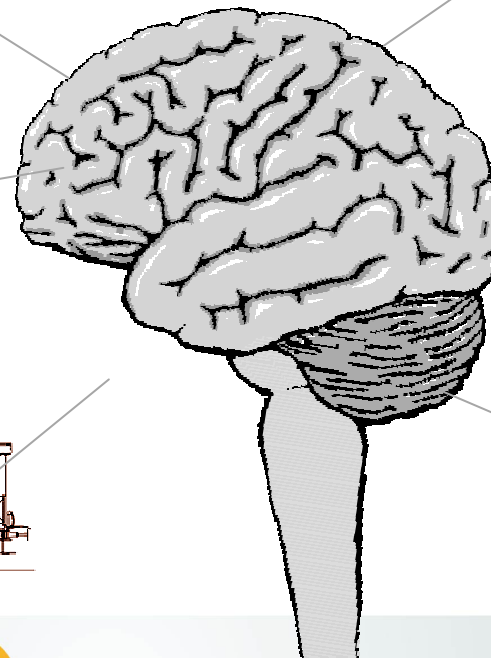
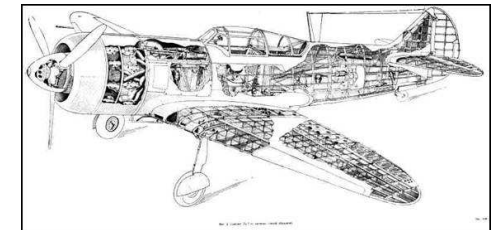
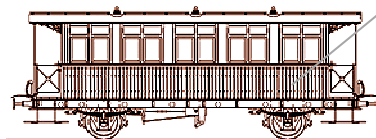
Móvil



Portátil



PDA





La gente "mayor"

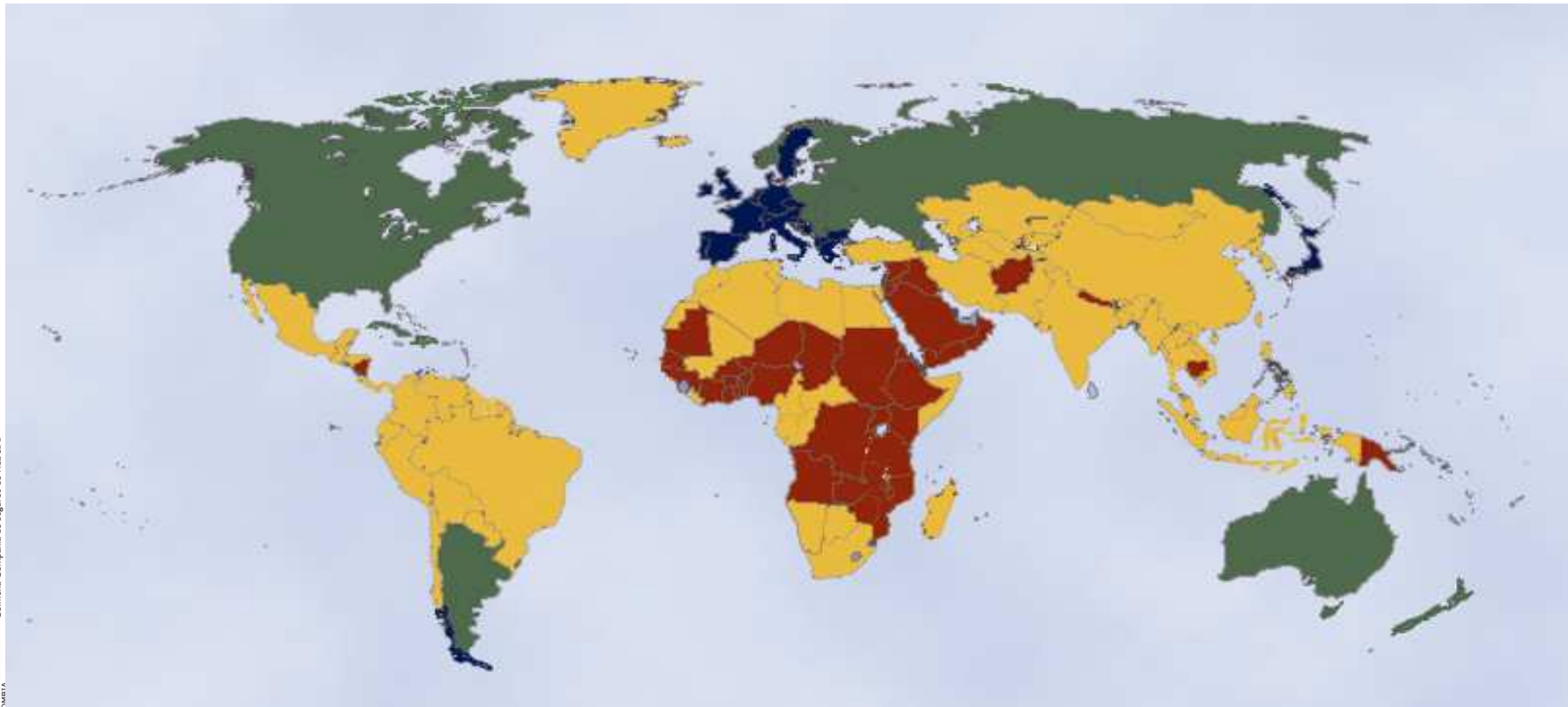
En la UE, entre 55 y 64 años trabaja sólo el 33% de la población

La gente en edad proveya (+55 años)

La UE pretendía crear 5 millones de empleos para mayores de 55 años antes de 2010

Directiva 2000/78 (en vigor en 2006)
Prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, **de edad**, o de orientación sexual.

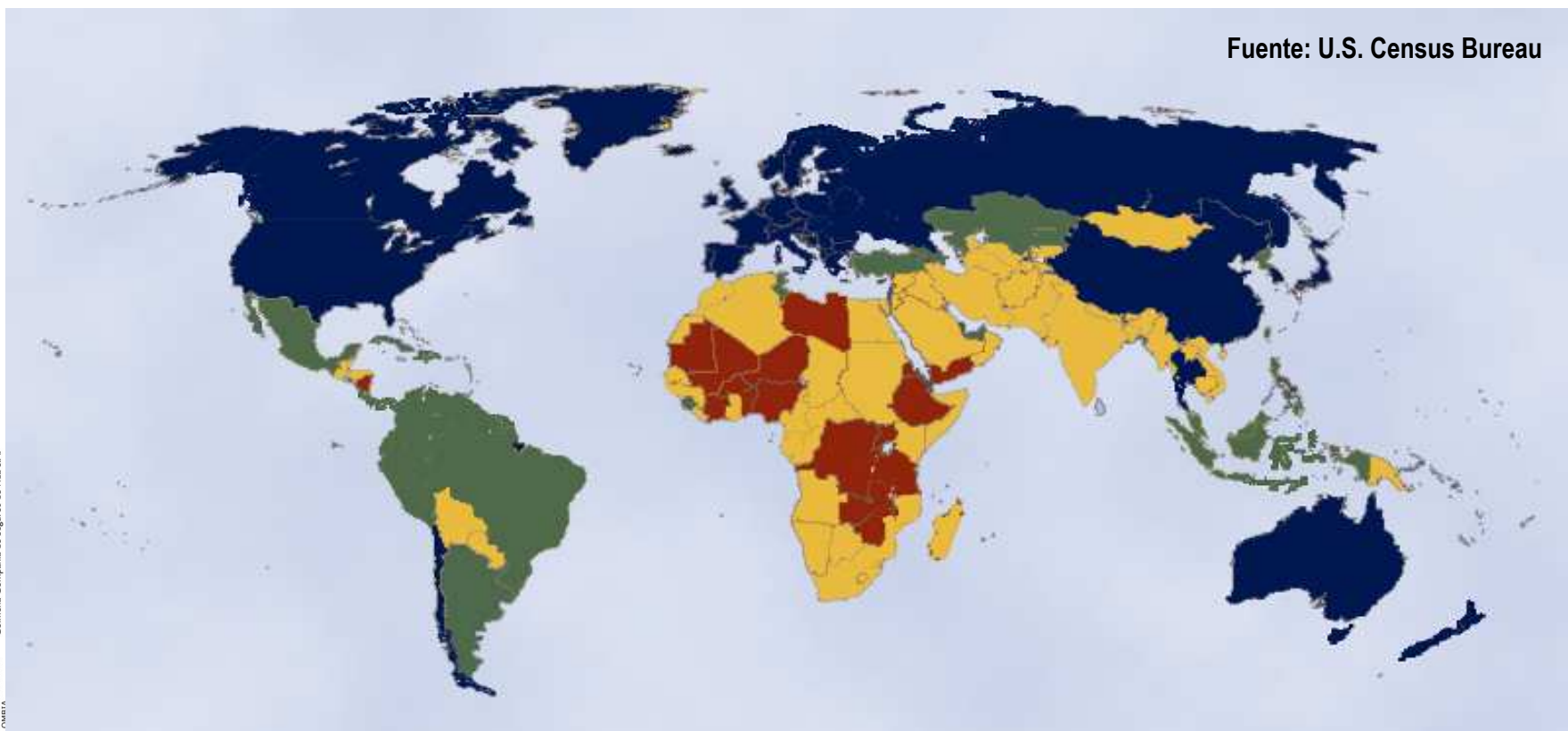
En 2000, un mundo bastante joven...



Porcentaje de población de 60 y más años en el año 2000

... que envejece rápidamente hacia 2025

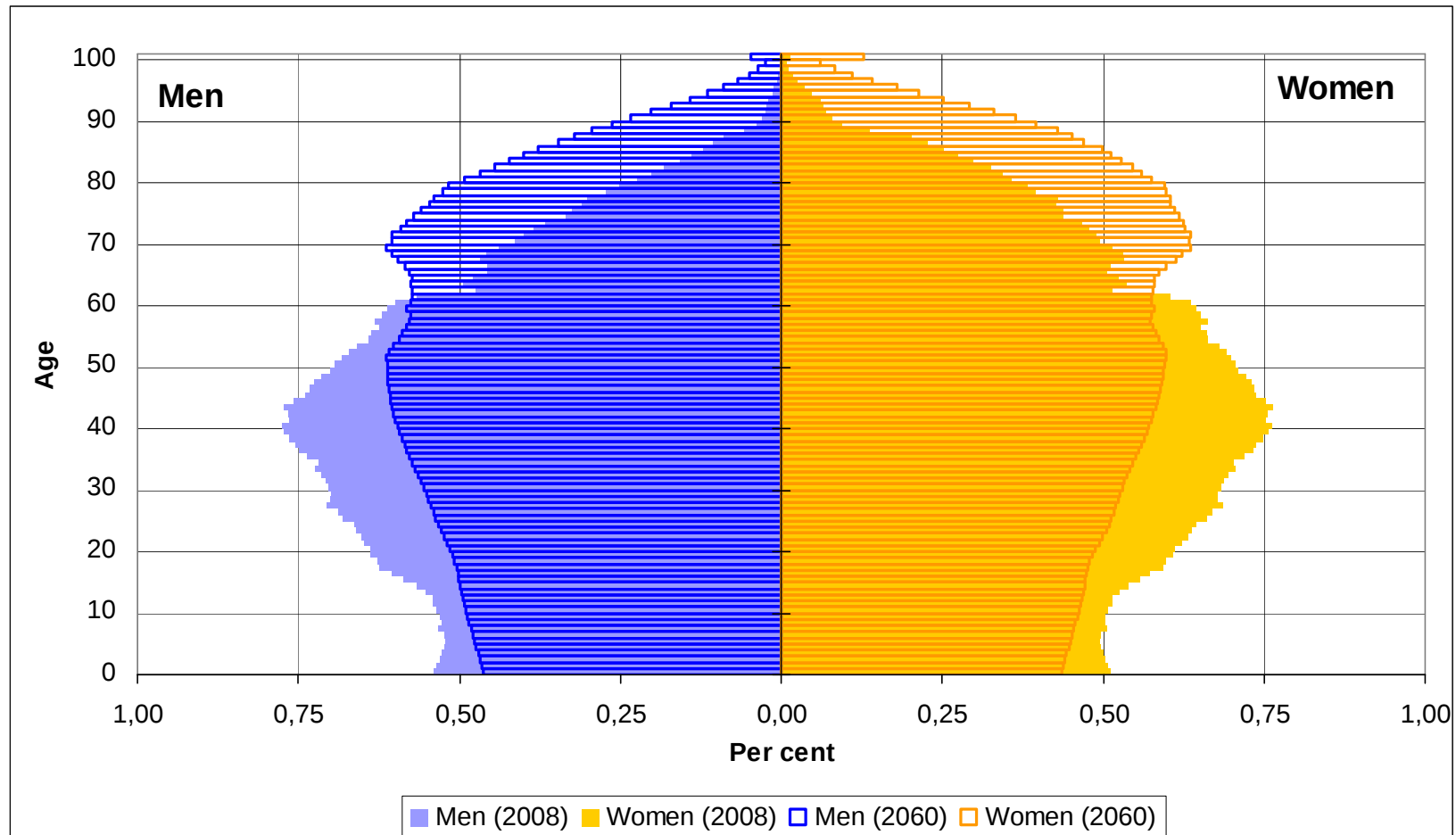
Fuente: U.S. Census Bureau



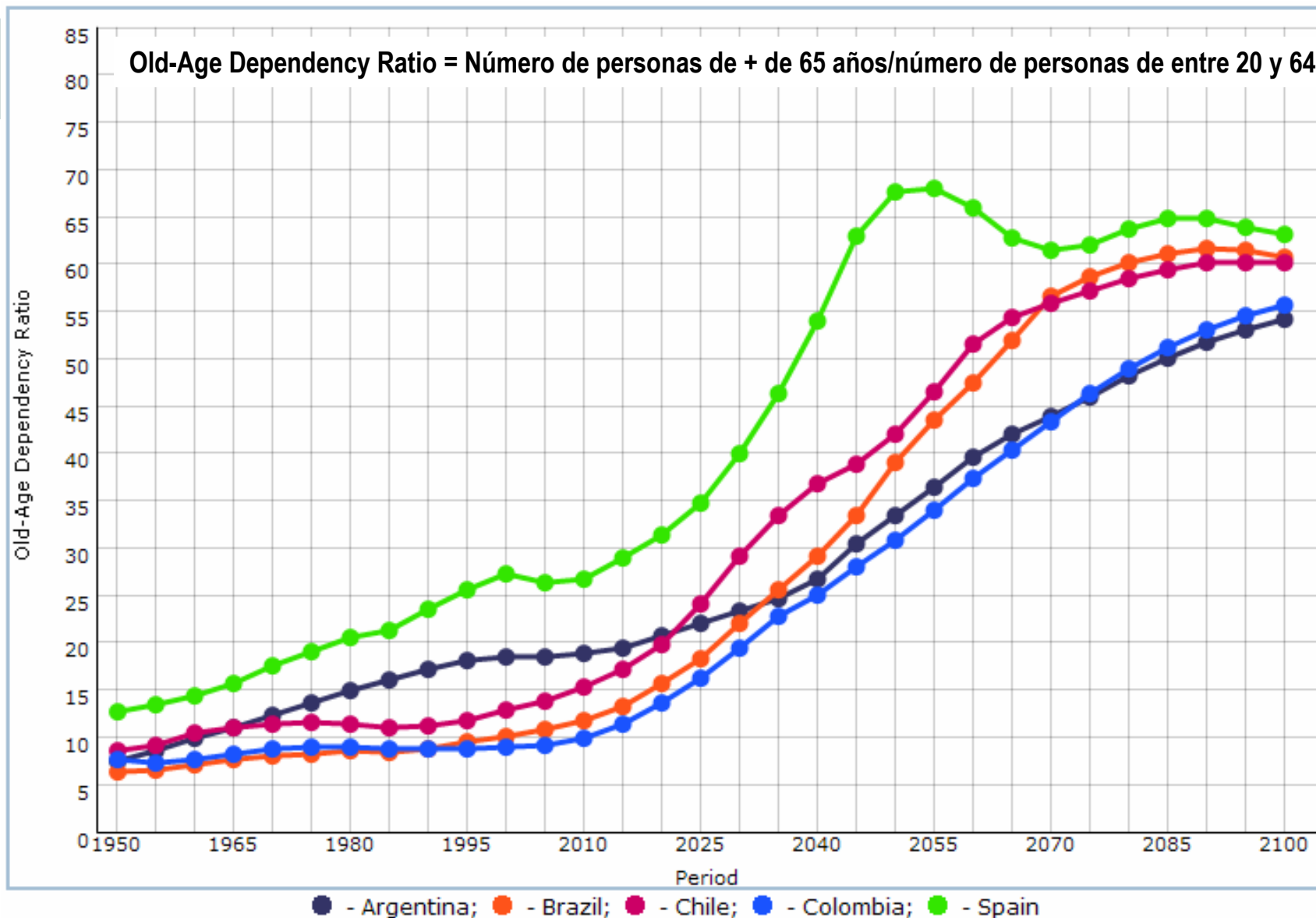
 **Menos del 5%**  **5% a 12.4%**  **12.5% a 20%**  **Más del 20%**

Porcentaje de población de 60 y más años en el año 2025

Estructura de población en la UE en 2008 y 2060



Fuente: Eurostat, Convergence Scenario, EUROPOP2008



United Nations, Department of Economic and Social Affairs
Population Division, Population Estimates and Projections Section

Politicians everywhere still promise to save the existing pensions system, but they—and their constituents—know perfectly well that in another 25 years people will have to keep working until their mid-70s, health permitting.

Previsiones visionarias: jubilación más allá de los 70 años, actualmente en España ya se cumplen...

Peter Drucker. The Economist. 3-11-2001



NewsweekInternational.com

NewsweekInternational.com

Newsweek

DAVOS 2006

THE FUTURE OF WORK

Forget Retirement— Older Workers Are Now the Key To National Prosperity

ENERO y FEBREO 2006

ILLUSTRATION BY KEVIN HANO



Account	10/01/17	10/31/17	11/01/17	11/30/17	12/01/17	12/31/17	1/01/18	1/31/18	2/01/18	2/28/18	3/01/18	3/31/18	4/01/18	4/30/18	5/01/18	5/31/18	6/01/18	6/30/18	7/01/18	7/31/18	8/01/18	8/31/18	9/01/18	9/30/18	10/01/18	10/31/18	11/01/18	11/30/18	12/01/18	12/31/18	1/01/19	1/31/19	2/01/19	2/28/19	3/01/19	3/31/19	4/01/19	4/30/19	5/01/19	5/31/19	6/01/19	6/30/19	7/01/19	7/31/19	8/01/19	8/31/19	9/01/19	9/30/19	10/01/19	10/31/19	11/01/19	11/30/19	12/01/19	12/31/19	1/01/20	1/31/20	2/01/20	2/28/20	3/01/20	3/31/20	4/01/20	4/30/20	5/01/20	5/31/20	6/01/20	6/30/20	7/01/20	7/31/20	8/01/20	8/31/20	9/01/20	9/30/20	10/01/20	10/31/20	11/01/20	11/30/20	12/01/20	12/31/20	1/01/21	1/31/21	2/01/21	2/28/21	3/01/21	3/31/21	4/01/21	4/30/21	5/01/21	5/31/21	6/01/21	6/30/21	7/01/21	7/31/21	8/01/21	8/31/21	9/01/21	9/30/21	10/01/21	10/31/21	11/01/21	11/30/21	12/01/21	12/31/21	1/01/22	1/31/22	2/01/22	2/28/22	3/01/22	3/31/22	4/01/22	4/30/22	5/01/22	5/31/22	6/01/22	6/30/22	7/01/22	7/31/22	8/01/22	8/31/22	9/01/22	9/30/22	10/01/22	10/31/22	11/01/22	11/30/22	12/01/22	12/31/22	1/01/23	1/31/23	2/01/23	2/28/23	3/01/23	3/31/23	4/01/23	4/30/23	5/01/23	5/31/23	6/01/23	6/30/23	7/01/23	7/31/23	8/01/23	8/31/23	9/01/23	9/30/23	10/01/23	10/31/23	11/01/23	11/30/23	12/01/23	12/31/23	1/01/24	1/31/24	2/01/24	2/28/24	3/01/24	3/31/24	4/01/24	4/30/24	5/01/24	5/31/24	6/01/24	6/30/24	7/01/24	7/31/24	8/01/24	8/31/24	9/01/24	9/30/24	10/01/24	10/31/24	11/01/24	11/30/24	12/01/24	12/31/24	1/01/25	1/31/25	2/01/25	2/28/25	3/01/25	3/31/25	4/01/25	4/30/25	5/01/25	5/31/25	6/01/25	6/30/25	7/01/25	7/31/25	8/01/25	8/31/25	9/01/25	9/30/25	10/01/25	10/31/25	11/01/25	11/30/25	12/01/25	12/31/25	1/01/26	1/31/26	2/01/26	2/28/26	3/01/26	3/31/26	4/01/26	4/30/26	5/01/26	5/31/26	6/01/26	6/30/26	7/01/26	7/31/26	8/01/26	8/31/26	9/01/26	9/30/26	10/01/26	10/31/26	11/01/26	11/30/26	12/01/26	12/31/26	1/01/27	1/31/27	2/01/27	2/28/27	3/01/27	3/31/27	4/01/27	4/30/27	5/01/27	5/31/27	6/01/27	6/30/27	7/01/27	7/31/27	8/01/27	8/31/27	9/01/27	9/30/27	10/01/27	10/31/27	11/01/27	11/30/27	12/01/27	12/31/27	1/01/28	1/31/28	2/01/28	2/28/28	3/01/28	3/31/28	4/01/28	4/30/28	5/01/28	5/31/28	6/01/28	6/30/28	7/01/28	7/31/28	8/01/28	8/31/28	9/01/28	9/30/28	10/01/28	10/31/28	11/01/28	11/30/28	12/01/28	12/31/28	1/01/29	1/31/29	2/01/29	2/28/29	3/01/29	3/31/29	4/01/29	4/30/29	5/01/29	5/31/29	6/01/29	6/30/29	7/01/29	7/31/29	8/01/29	8/31/29	9/01/29	9/30/29	10/01/29	10/31/29	11/01/29	11/30/29	12/01/29	12/31/29	1/01/30	1/31/30	2/01/30	2/28/30	3/01/30	3/31/30	4/01/30	4/30/30	5/01/30	5/31/30	6/01/30	6/30/30	7/01/30	7/31/3
---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	--------

ore
er
ONY
NFI

The Economist

What Russia's winter reveals

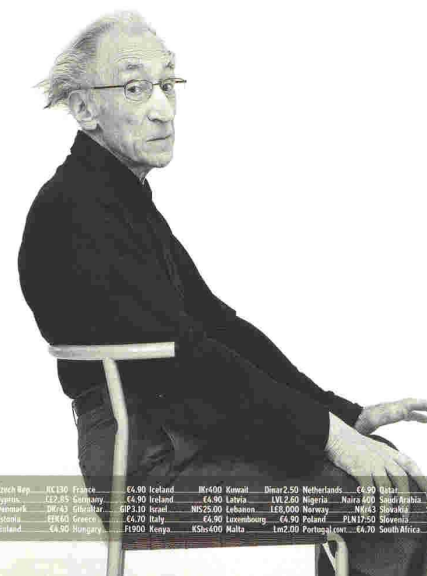
Cheney's pot shot

Europe's buy-out boom

Google's bubble pricked
PAGE 56

HOW TO MANAGE AN AGEING

WORKFORCE



597864

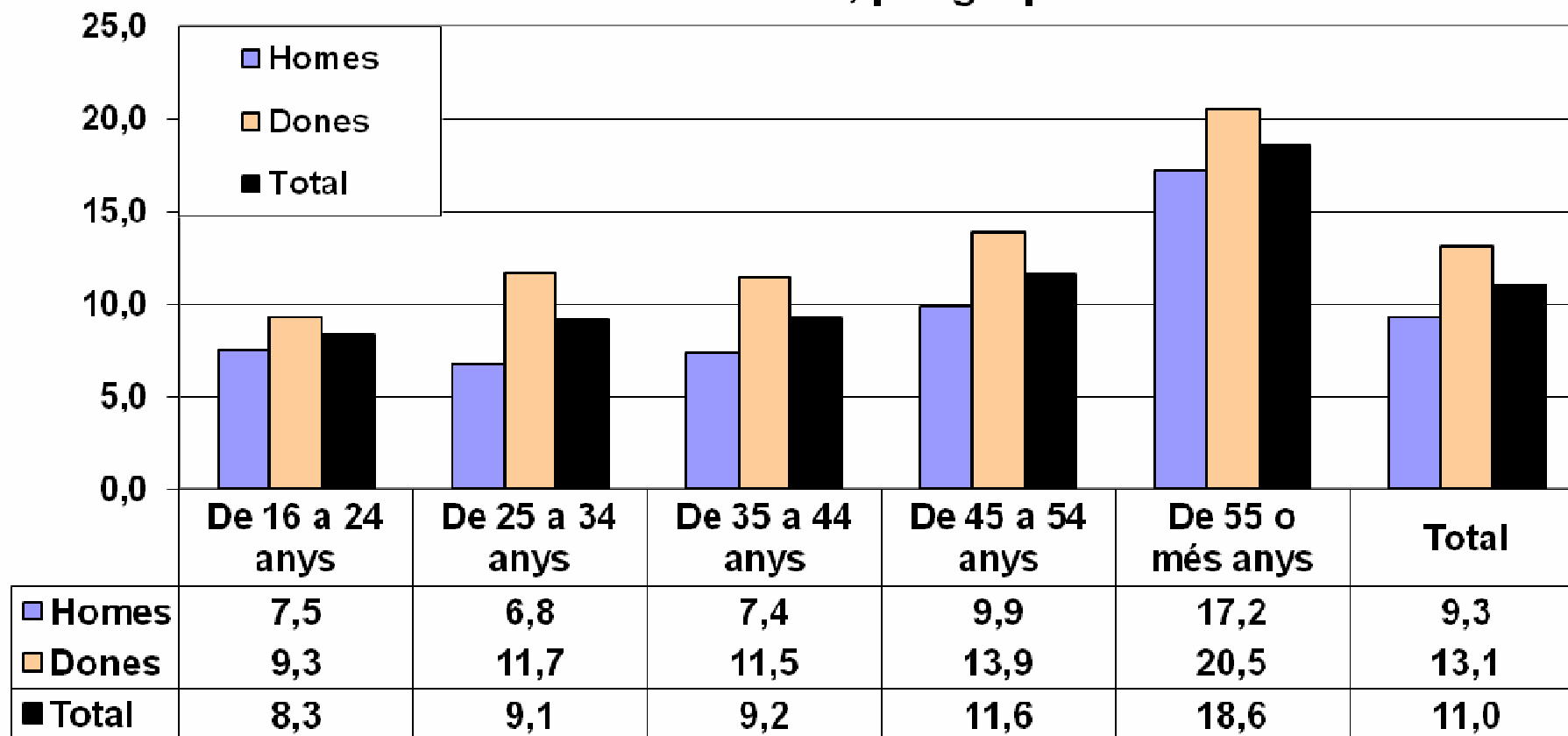


9 770013 061152

Athlone	1/60	Czech Rep.	IKC130	France	€4.90	Iceland	IK660	Korea	Dinar 2/50	Netherlands	€4.90	Ostar	Rials 21	Spain	€4.90		
Austria	€6.00	Denmark	122.85	Finland	€4.90	Ireland	€4.90	Latvia	Lat1.00	Nigeria	Naira	600	Saudi Arabia	RI132	Switzerland	5Sw	
Bahamas	Dmtr 2/60	Denmark	€6.00	Finland	€4.90	Belgium	€P3.10	Israel	NIS25.00	Lebanon	€6.00	Mexico	MX43	Slovakia	€6.00	Slovenia	€6.00
Belgium	€6.00	Estonia	€F60.00	Germany	€4.90	Italy	€4.90	Poland	PLN1.00	Portugal	€6.00	Romania	€6.00	Russia	YU4.90	Saudi Arabia	RI132
Bulgaria	BGN2.00	Finland	€4.90	Ghana	€6.00	Hong Kong	HK\$60.00	Malta	€6.00	Malaysia	€6.00	South Africa	€6.00	South Korea	€6.00	Switzerland	5Sw

Días de Incapacidad Transitoria (baja) por afiliado activo, por grupos de edad y sexo

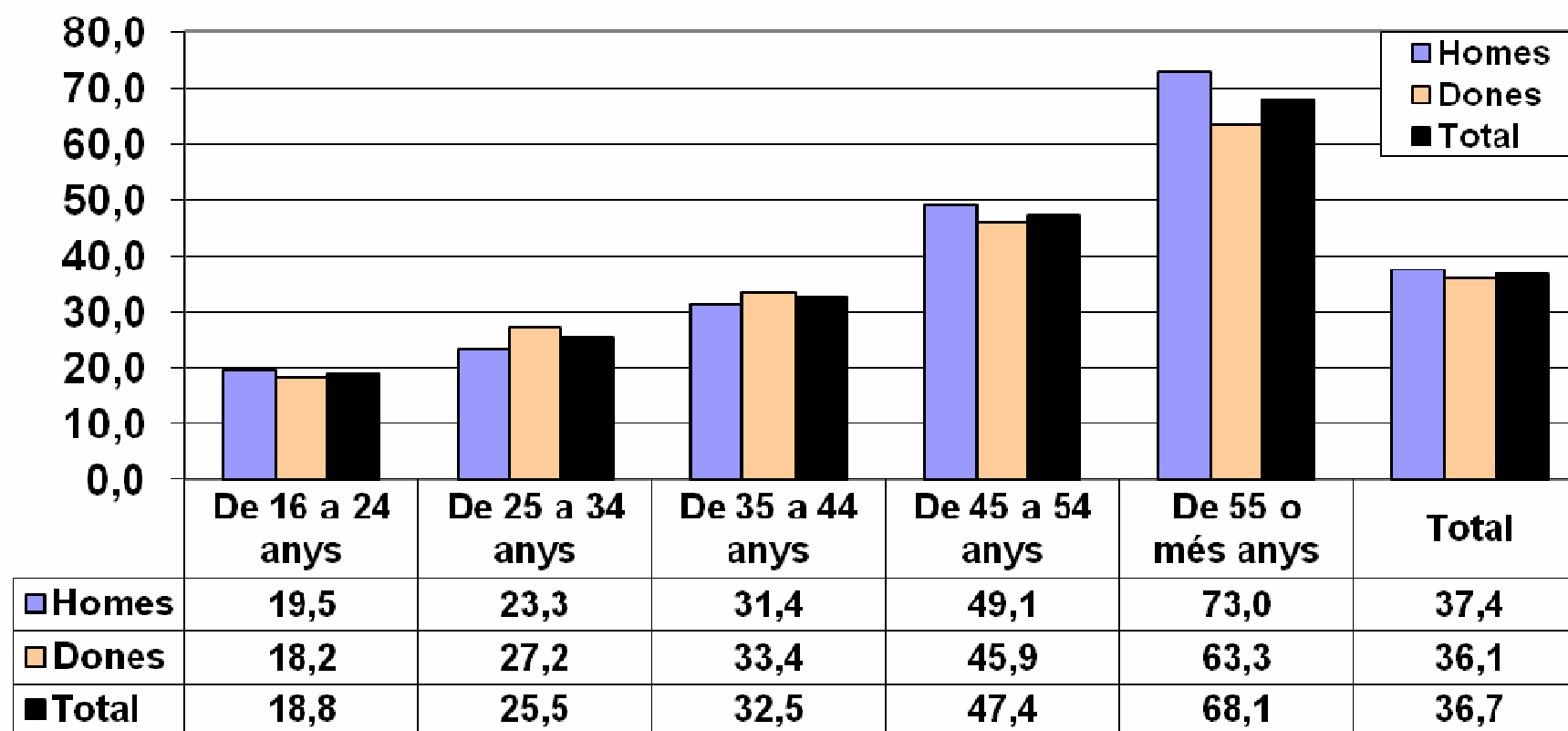
Dies en IT/Afiliat actiu, per grup d'edat i sexe



Fuente propia

Duración media baja laboral

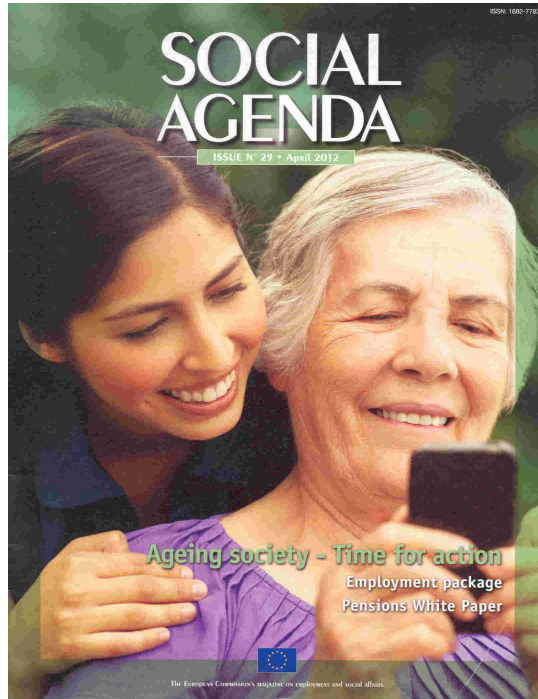
Durada mitjana per grup d'edat i sexe



Fuente propia

Los retos de la Empresa del Siglo XXI (2)

El Trabajo deberá “feminizarse”



- Compatibilizar familia – trabajo
- Embarazo, post-parto, lactancia.
- Esfuerzos físicos.
- Trabajo a tiempo parcial.
- Adaptación a las vacaciones escolares.
- Mejor adaptación a la multitarea.
- Incorporación de actitudes generadas por el doble rol.
- Recuperación de valores de gestión por doble rol.
- Mayor asertividad.

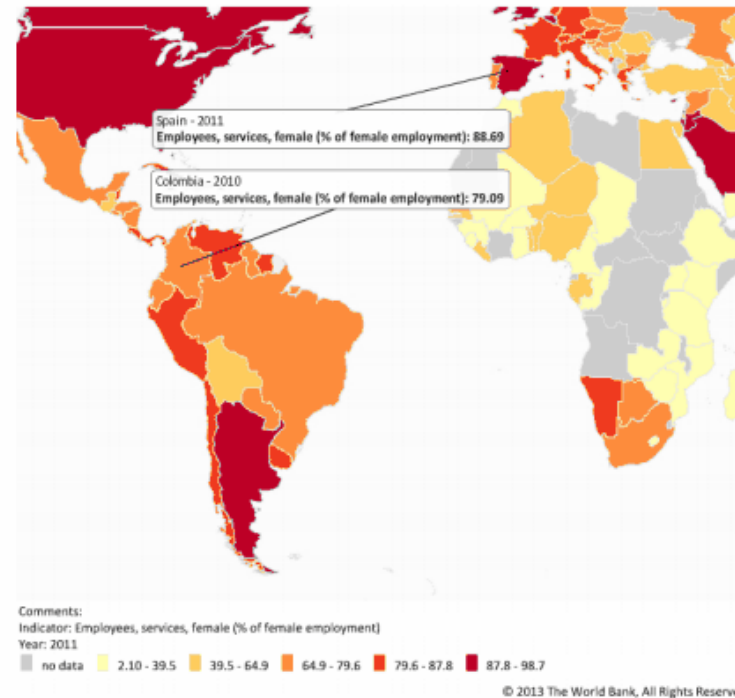
El trabajo: el fin de muchas ocupaciones tradicionales y el nacimiento de otras

Mujeres sector servicios

Colombia 79,09
v.s

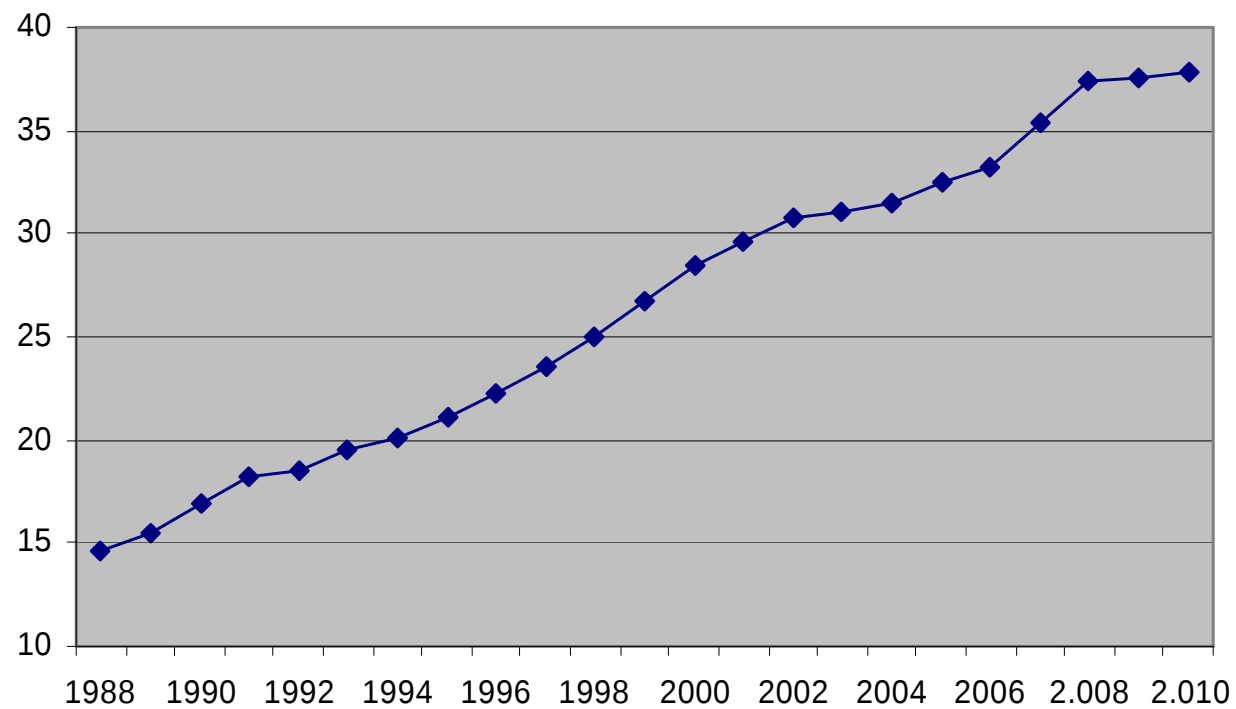
España 88,69

% empleo femenino en el sector servicios



<http://data.worldbank.org/data-catalog/gender-statistics>

Porcentaje de sobreesfuerzos respecto al total de accidentes con baja



Enfermedades Profesionales causadas por agentes físicos. 2009

		Con baja	Sin baja	Total
A	Hipoacusia o sordera provocada por el ruido	66	1.349	1.415
B	Enfermedades osteoarticulares o angioneuróticas provocadas por las vibraciones mecánicas	124	62	186
C	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: enfermedades de las bolsas serosas debidas a la presión, celulitis subcutáneas	239	112	351
D	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas	5.391	2.956	8.347
E	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: arrancamiento por fatiga de apófisis espinosa	35	8	43
F	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: parálisis de los nervios debidos a la presión	1.512	1.020	2.532
G	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: lesiones del menisco por mecanismos de arrancamiento y compresión asociadas, dando lugar a fisuras o roturas completas	102	19	121
H	Enfermedades provocadas por compresión o descompresión atmosférica	1	2	3
I	Enfermedades provocadas por radiaciones ionizantes	5	1	6
J	Enfermedades oftalmológicas a consecuencia de exposiciones a radiaciones ultravioletas	2	2	4
K	Enfermedades provocadas por la energía radiante	2	5	7
L	Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales	127	138	265
M	Nistagmus de los mineros		2	2
TOTAL		7.606	5.676	13.282

LOS CAMBIOS RADICALES EN EL TRABAJO: TIPOS y NUEVAS EMPRESAS (n=1) menos empresa y más empresarios



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Compañía de Seguros de Vida S.A.



implicará una nueva Organización del Trabajo (O.T) y un nuevo reto para la Empresa

El trabajo peripatético:

Puestos de trabajo indeterminados, el vehículo como herramienta, horarios sin adecuación a biorritmos, tiempos de descanso complejos, alimentación alterada, elevadas cotas de estrés...

El teletrabajo:

El hogar como oficina, aislamiento, rotura socio-laboral, jefatura ausente, autorregulación de horarios, vacío social por incomprensión del rol...

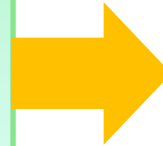
ONGs y trabajo:

El trabajo responsable y solidario.



1. Organización tradicional o simple

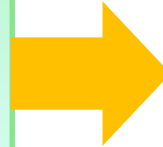
- Tareas poco complejas
- Métodos de trabajo informales
- Ausencia de normas de calidad



- Baja autonomía en el trabajo
- Elevada presencia de tareas monótonas
- Baja frecuencia de rotación de tareas
- Ausencia de trabajo en equipo
- Pocas posibilidades de aprender en el trabajo y de resolver problemas

2. Organización Taylorista

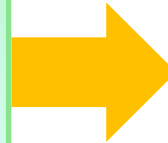
- Es importante el trabajo en equipo, aunque se desarrolla con poca autonomía para la distribución de tareas y la elección del líder
- Normas precisas de calidad
- Rotación de tareas



- Escasa autonomía en los métodos y ritmo de trabajo
- Complejidad de tareas baja
- Tareas monótonas y repetitivas
- Restricciones en el ritmo de trabajo (jerárquicas y automáticas)

3. Producción ajustada

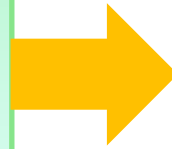
- Trabajo en equipo
- Autonomía y rotación de tareas
- Autoevaluación de la calidad
- Aprendizaje y resolución de problemas



- Restricciones horizontales en el ritmo de trabajo
- Restricciones basadas en objetivos o productividad
- Complejidad de tareas

4. Aprendizaje discrecional

- Autonomía en el trabajo
- Aprendizaje y resolución de problemas
- Autoevaluación de la calidad en el trabajo
- Equipos autónomos de trabajo
- Tareas no repetitivas



- Complejidad de tareas
- Ausencia de restricciones en el ritmo de trabajo
- Restricciones en el ritmo de trabajo impuestas por el mercado

Viejas y nuevas formas de “repensar la Prevención”

Viejas

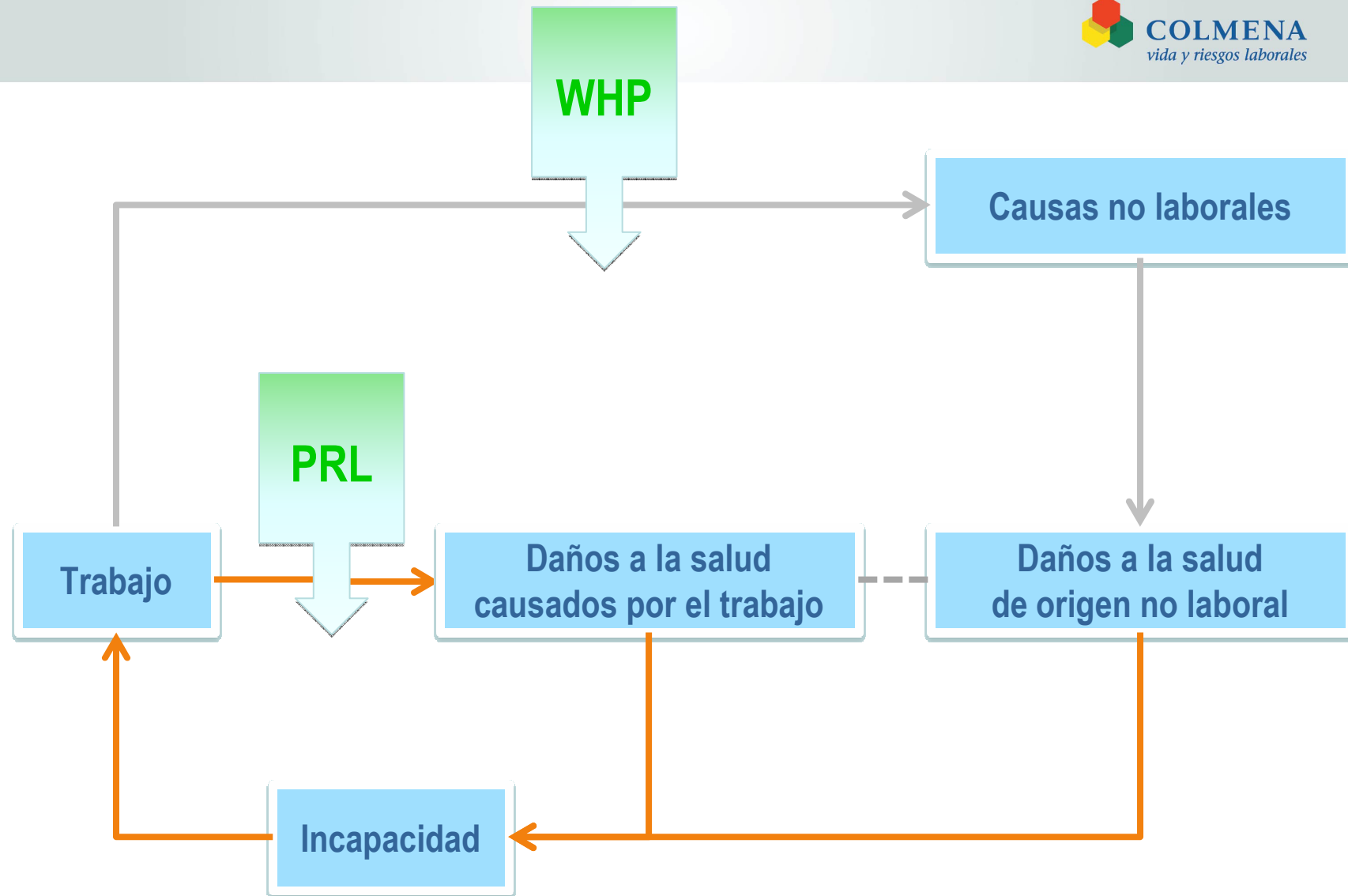
- Los accidentes son consustanciales a la actividad humana
- La imprudencia de los trabajadores y el azar, contribuyen frecuentemente a la producción de los accidentes y a la baja calidad de productos y servicios
- La Ergonomía es una actividad cara y con perfil de acción social

Ergo: La Prevención se planifica como actividad de mínimos y con análisis simplistas

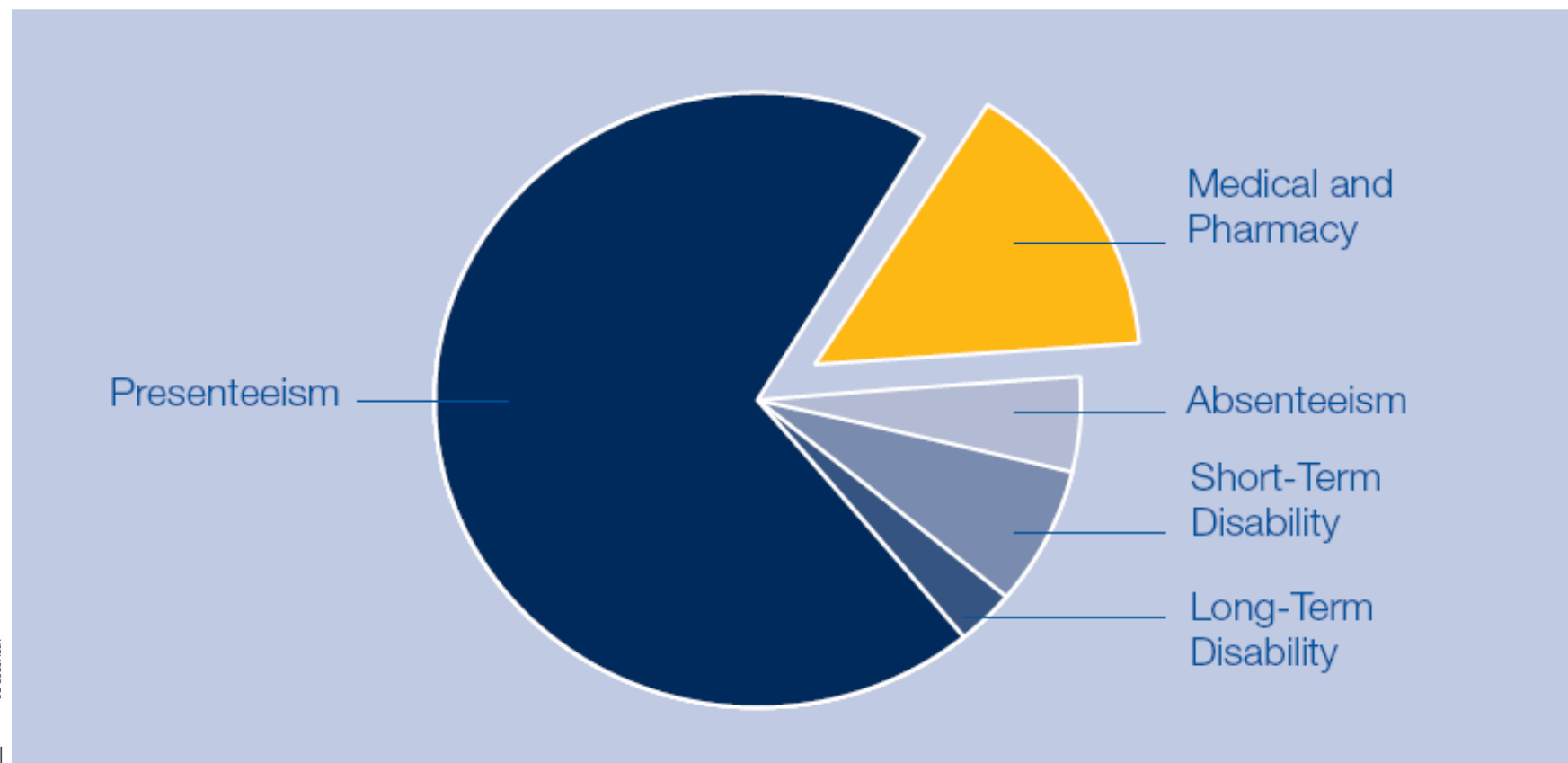
Nuevas

- Todos los accidentes son evitables y además son un fallo de gestión por no aplicar la **Prevención en la concepción**
- Los accidentes y la baja calidad tienen su origen en un error humano (fase de proyecto) y deben ser anticipados mediante una **prescriptiva PRL**
- Los accidentes y la falta de calidad de producto tienen costes (sociales, económicos, éticos, políticos...) mucho más elevados que la **aplicación sistemática de PRL**

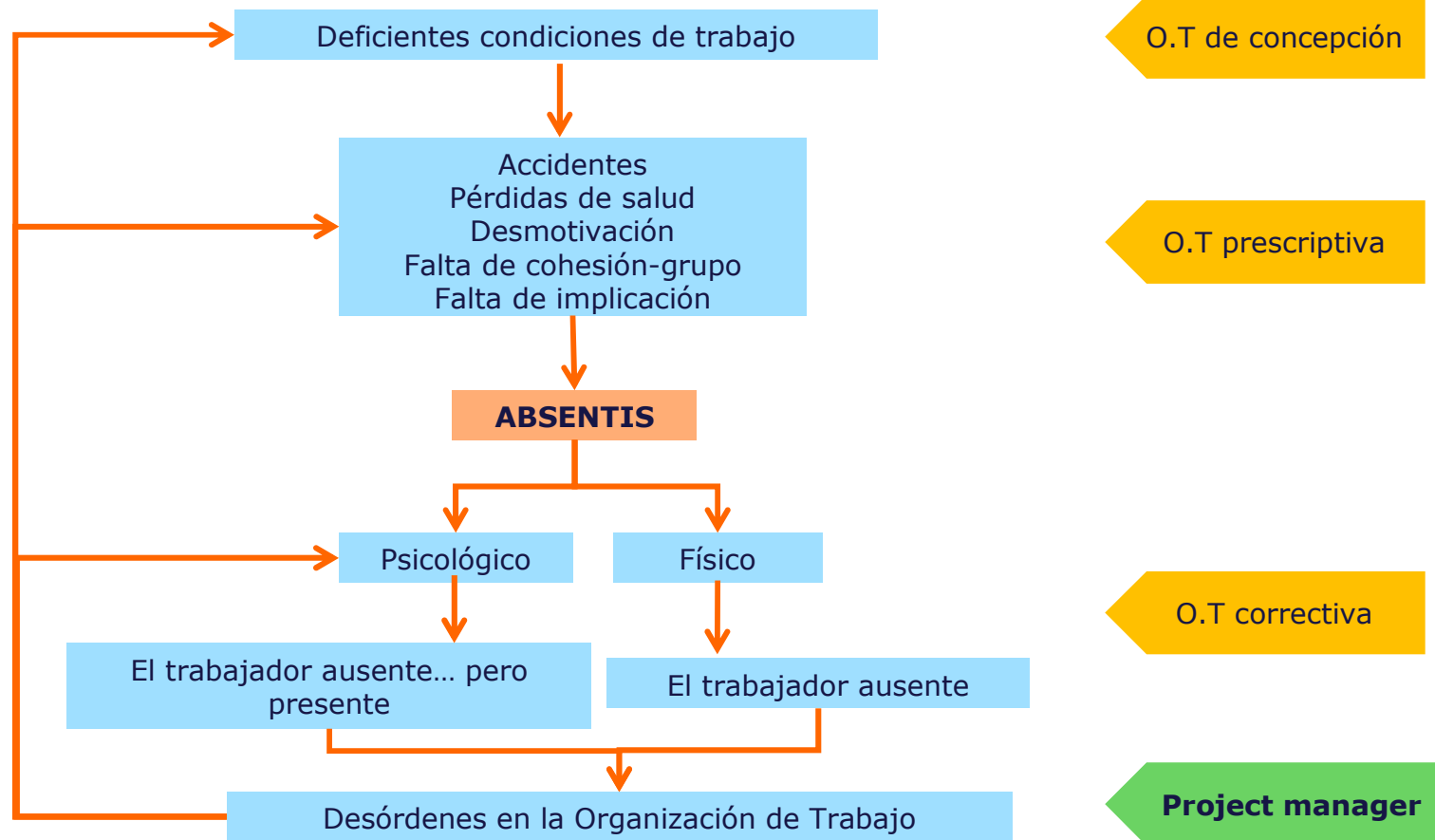
Ergo: La Prevención debe ser objetivo estratégico de las organizaciones y manifestarse mediante la figura del **Project Manager O.T** orientada al aprendizaje discrecional de la organización



El coste empresarial del “presentismo”



Absentismo laboral y ausentismo psicológico (presentismo)





The workplace: many possible health and well-being initiatives



- Must be designed with employee engagement
- Must have senior management 'buy in'



Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud

<http://www.paho.org/spanish/HPP/OttawaCharterSp.pdf>



La primera Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud reunida en Ottawa el día 21 de noviembre de 1986 emite la presente CARTA dirigida a la consecución del objetivo "Salud para Todos en el año 2000." Esta conferencia fue, ante todo, una respuesta a la creciente demanda de una nueva concepción de la salud pública en el mundo. Si bien las discusiones se centraron en las necesidades de los países industrializados, se tuvieron también en cuenta los problemas que atañen a las demás regiones. La conferencia tomó como punto de partida los progresos alcanzados como consecuencia de la Declaración de Alma Ata sobre la atención primaria, el documento "Los Objetivos de la Salud para Todos" de la Organización Mundial de la Salud, y el debate sobre la acción intersectorial para la salud sostenido recientemente en la Asamblea Mundial de la Salud.

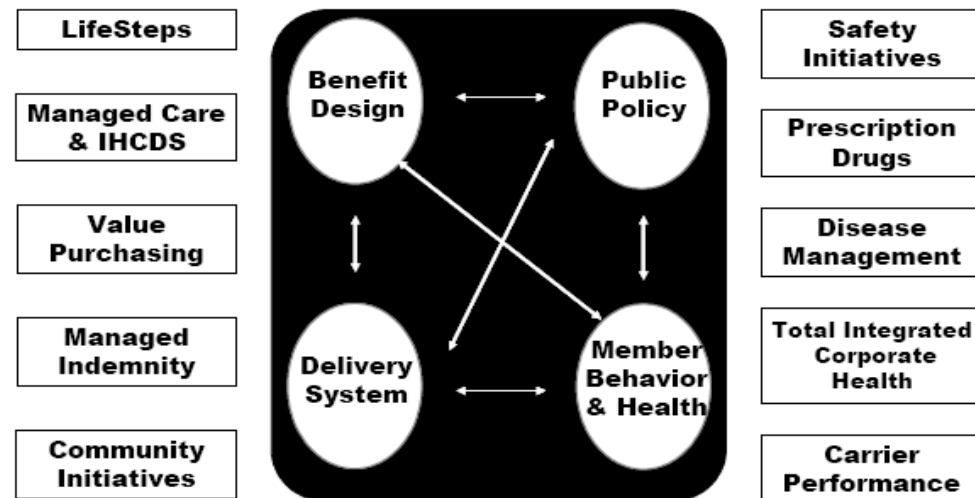
PROMOCIÓN DE LA SALUD

La promoción de la salud consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente. La salud se percibe pues, no como el objetivo, sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana. Se trata por tanto de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales así como las aptitudes físicas. Por consiguiente, dado que el concepto de salud como bienestar trasciende la idea de formas de vida sanas, la promoción de la salud no concierne exclusivamente al sector sanitario.

Primer gran programa empresarial de promoción de la salud: GM, 1994

General Motors UAW-GM LifeSteps

Figure 1. GM's Key Health Care Initiatives, Quality & Cost Drivers



Source: General Motors Health Care Initiatives Group

PROGRAM DESIGN

LifeSteps is a wellness program designed to improve the health and well-being of all persons over age 19 for whom GM provides health benefits, including active employees, retirees, and dependents of active or retired employees. The program concept was approved in 1994. In 1995, the program was designed and requests for proposals (RFPs)

Las empresas saludables son aquellas que, además de hacer PRL, practican la *Promoción de la salud en el trabajo*.

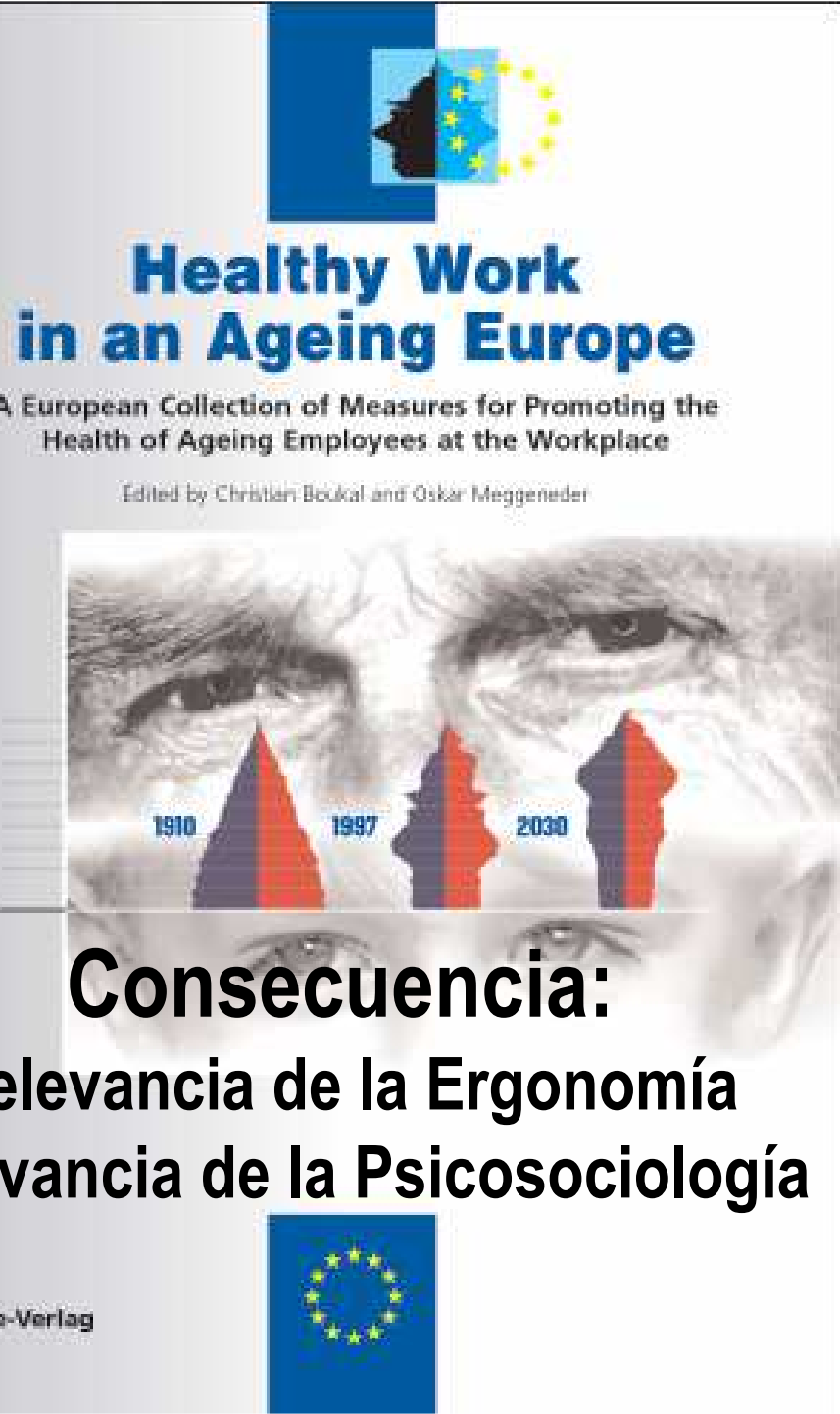
En Europa, puede considerarse como la definición “oficial” de la promoción de la salud en el lugar de trabajo la que da la Agencia Europea:

Fomento de la Salud en el Trabajo

Se entiende por Fomento de la Salud en el Trabajo los esfuerzos conjuntos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad civil para mejorar la salud y el bienestar de las personas cuando trabajan. Esto se logra mejorando la organización y el entorno laborales, fomentando la participación de los trabajadores en todo el proceso de la WHP*, ofreciendo opciones saludables y animando al desarrollo personal.

* WHP = Workplace Health Promotion

http://osha.europa.eu/es/topics/whp/index_html



Healthy Work in an Ageing Europe

A European Collection of Measures for Promoting the
Health of Ageing Employees at the Workplace

Edited by Christian Boukal and Oskar Meggeneder

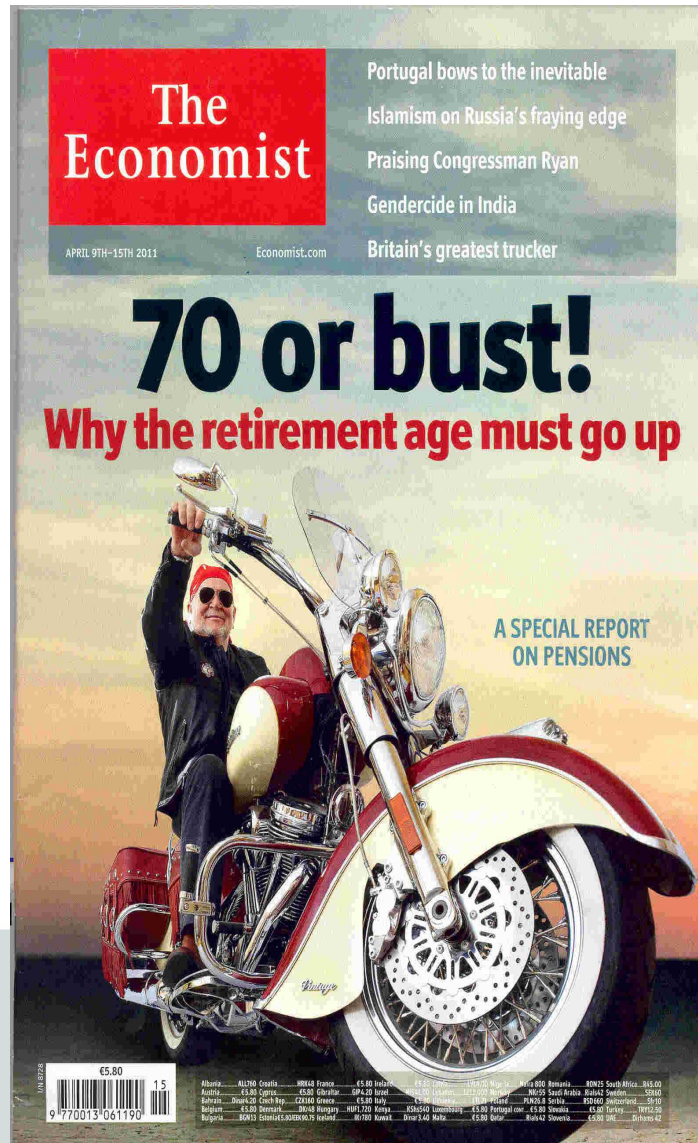


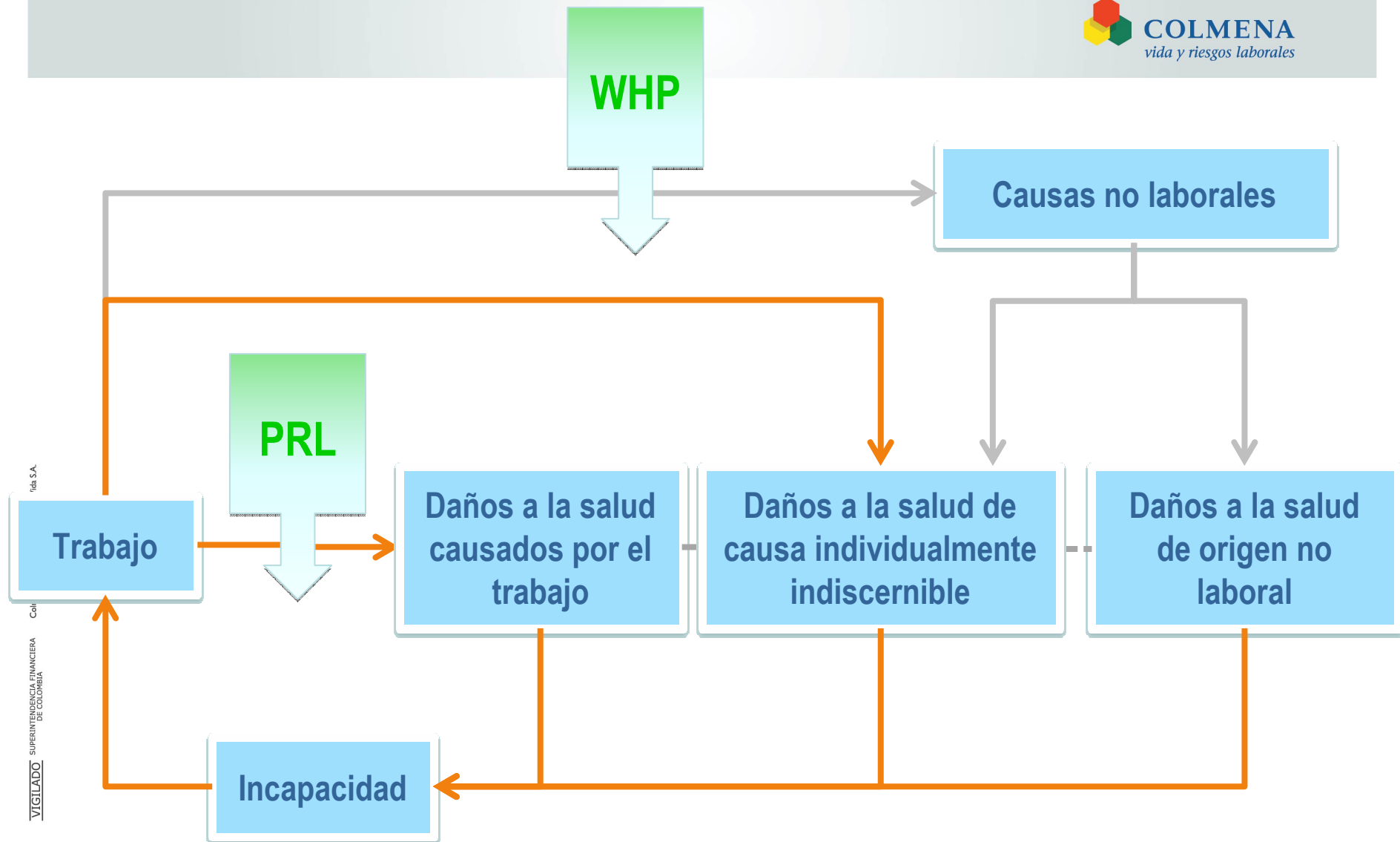
Consecuencia:
Relevancia de la Ergonomía
Relevancia de la Psicosociología

Mabuse-Verlag

Consecuencia:

protagonismo de la patología psicosocial





Lo que opina la Agencia Europea (1)

El fomento de la salud en el trabajo es algo más que cumplir simplemente los requisitos legales en materia de salud y seguridad; también significa **que los empresarios ayudan activamente a sus empleados a mejorar su estado de salud general y su bienestar.**

En este proceso, resulta esencial involucrar a los empleados y tener en cuenta sus necesidades y opiniones sobre cómo organizar el trabajo y el lugar de trabajo.

Haciendo que los trabajadores se sientan mejor y más sanos, el fomento de la salud en el trabajo tiene **numerosas consecuencias positivas** como una reducción de la rotación y del absentismo, un aumento de la motivación y de la productividad y una mejora de la imagen de la empresa, que pasa a ser una compañía que se preocupa por sus empleados.

Lo que opina la Agencia Europea (2)

Por regla general, el fomento de la salud en el trabajo aborda distintos temas y, en la práctica, se asocia estrechamente a la evaluación de riesgos. Algunos de los aspectos del fomento de la salud en el trabajo son:

- **participación de los empleados** en el proceso de mejora de la organización del trabajo;
- **participación activa y consulta de los empleados** en la mejora del entorno laboral;
- **todas las medidas tienen por objetivo aumentar el bienestar en el trabajo**, por ejemplo introduciendo un sistema de horario flexible o de teletrabajo;
- **poner sobre la mesa el tema de los hábitos alimenticios saludables en el trabajo** facilitando para ello información sobre una nutrición sana, ofreciendo una dieta sana en los comedores o poniendo a disposición de los trabajadores instalaciones para que ellos mismos puedan preparar su comida.
- **sensibilización sobre el tabaco**, incluida la oferta de participar gratuitamente en programas para dejar de fumar y la prohibición generalizada de fumar en todas las instalaciones e inmuebles de la empresa;
- **fomento de la salud mental**, ofreciendo a los directivos cursos para que aprendan cómo manejar el estrés y la tensión en su equipo y a los empleados servicios de acompañamiento psicológico de forma totalmente anónima;
- **ejercicio y actividad física**, ofreciendo cursos de deporte, fomentando la práctica de actividad física y una mentalidad laboral activa y sana;
- **control de la salud**, ofreciendo revisiones médicas en las que se controle la tensión o el colesterol.

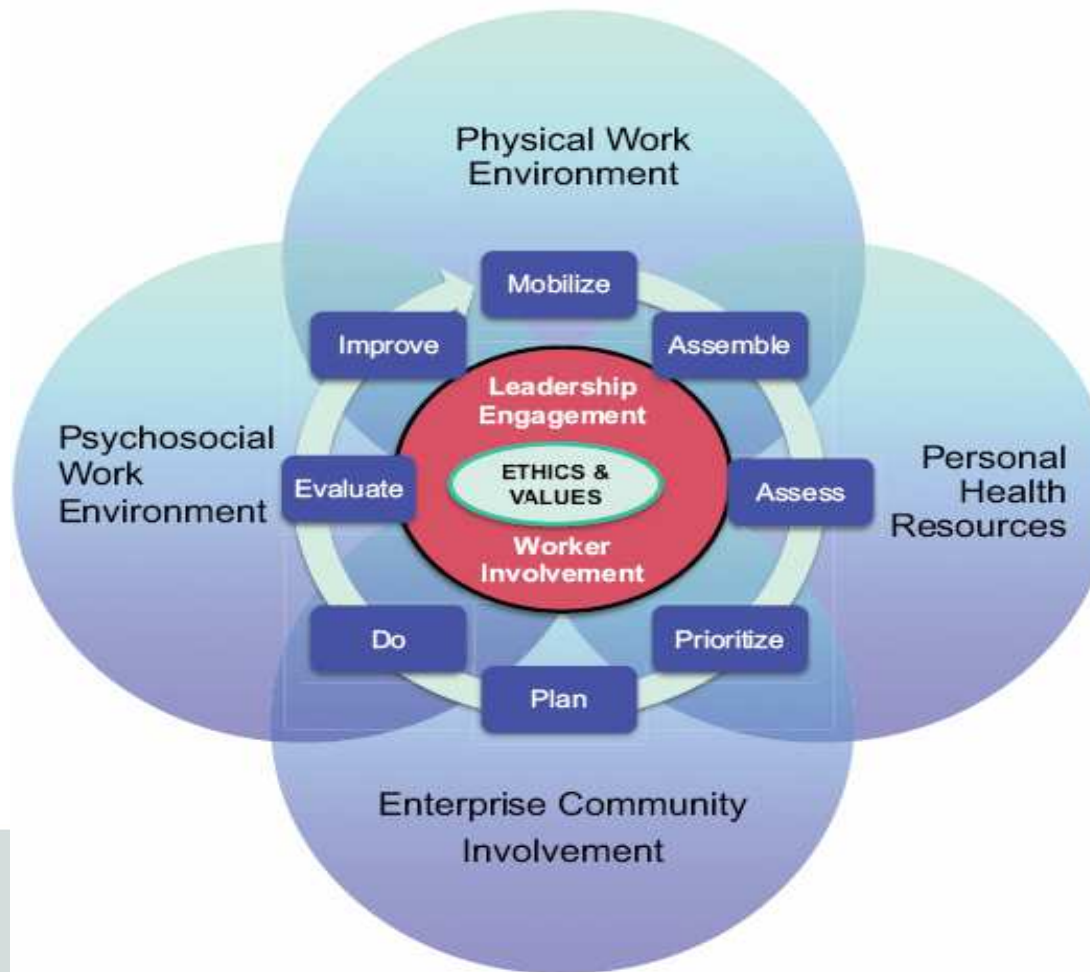
Conclusión

Las empresas “hábiles” se convierten en saludables para enfrentarse a los costes derivados del problema de las enfermedades crónicas asociadas al envejecimiento de la población y a los hábitos de vida no saludables, y a sus propias deficiencias organizativas, convirtiéndolos en una oportunidad de mejorar su eficiencia y, por tanto, su competitividad.

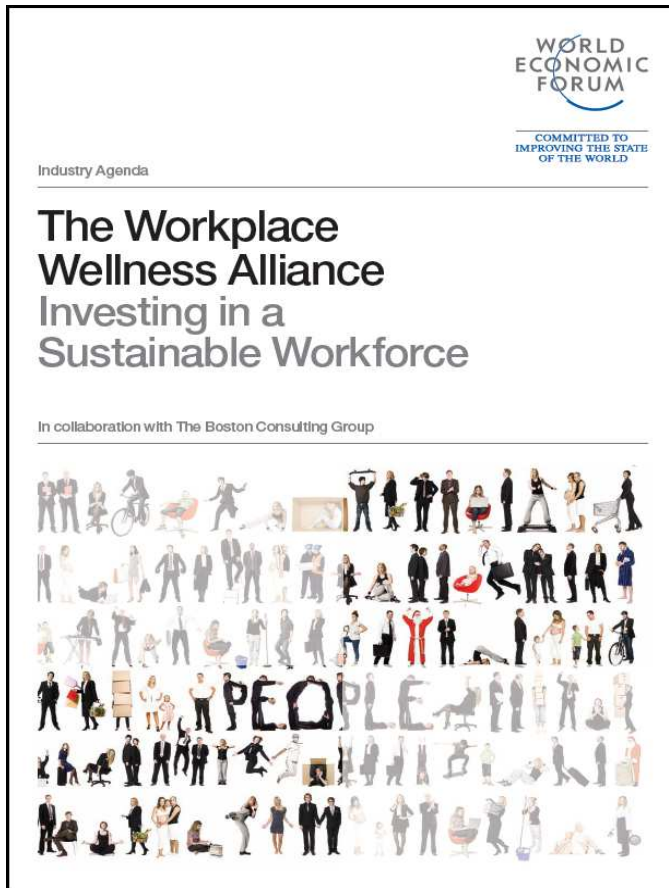


Parte V. Liderar la PREVENCIÓN...

- para mejorar la COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL



La prevención de riesgos laborales es una obligación legal, pero ¿es rentable?



¿Contribuye la PRL a crear valor para lograr empresas más competitivas?



**Health and Safety
Executive**

Home

News

Guidance

About you

About HSE

Contact HSE

Business

Getting started

– Business benefits

Protect your workers

→ Save absence costs

→ Save recruitment costs

→ Save insurance costs

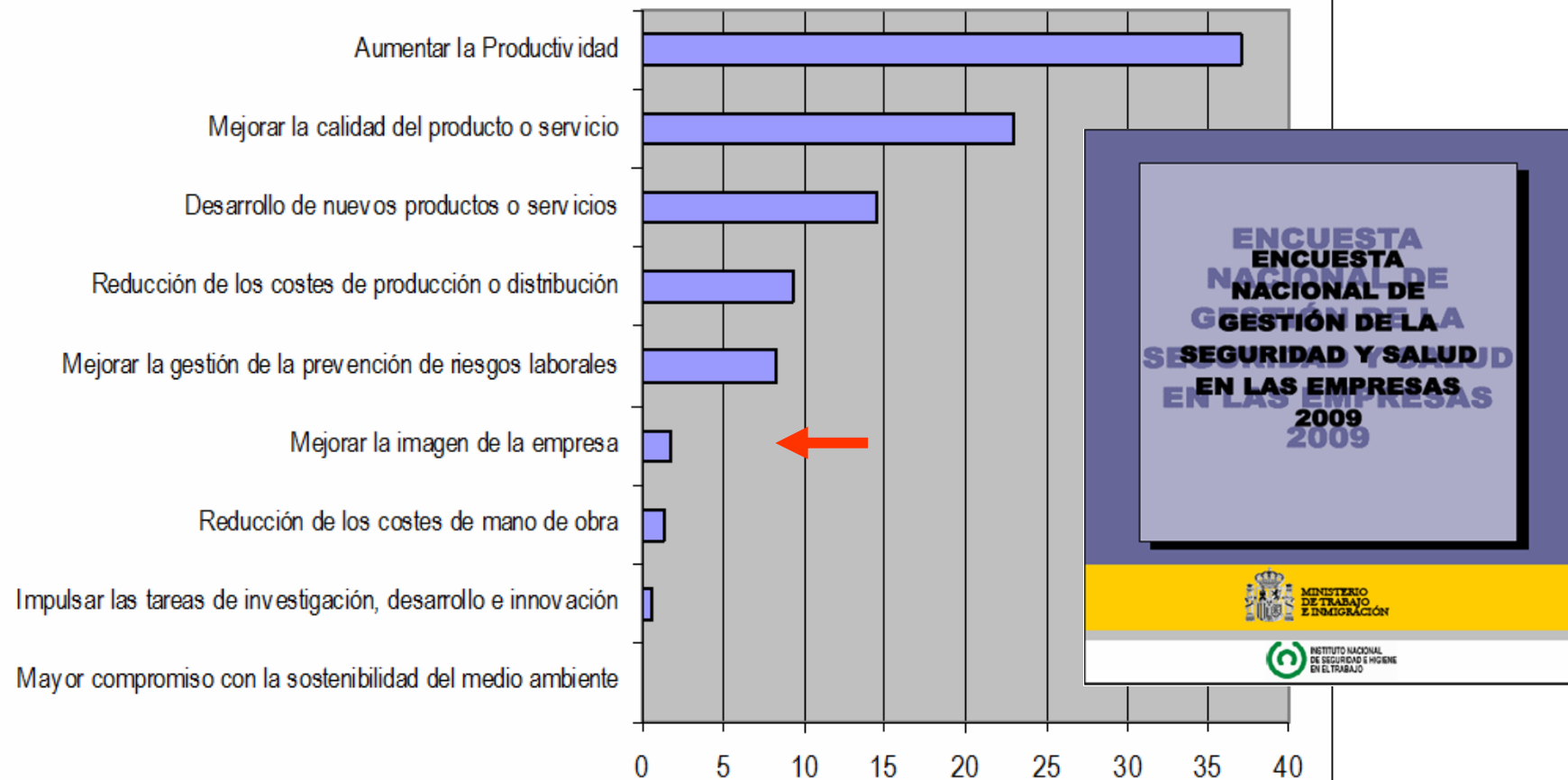
→ Keep your reputation

→ Improve productivity

Case studies – SMEs

Case studies – large business

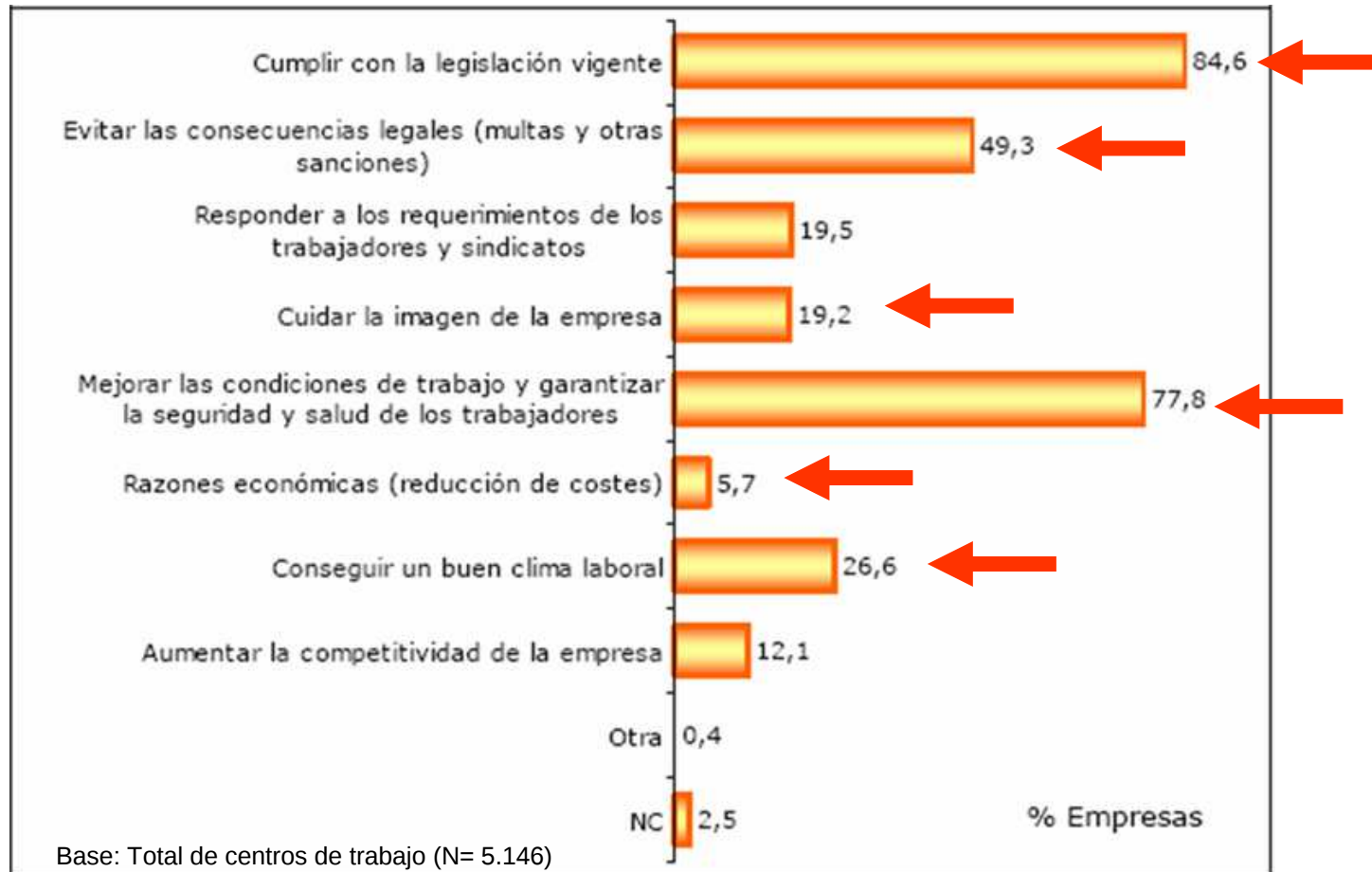
Empresas de 500 ó más trabajadores, factor señalado en primer lugar



¿Si para los empresarios españoles la mejora de la prevención **no es** un factor estratégico importante, qué les induce a adoptar acciones preventivas?



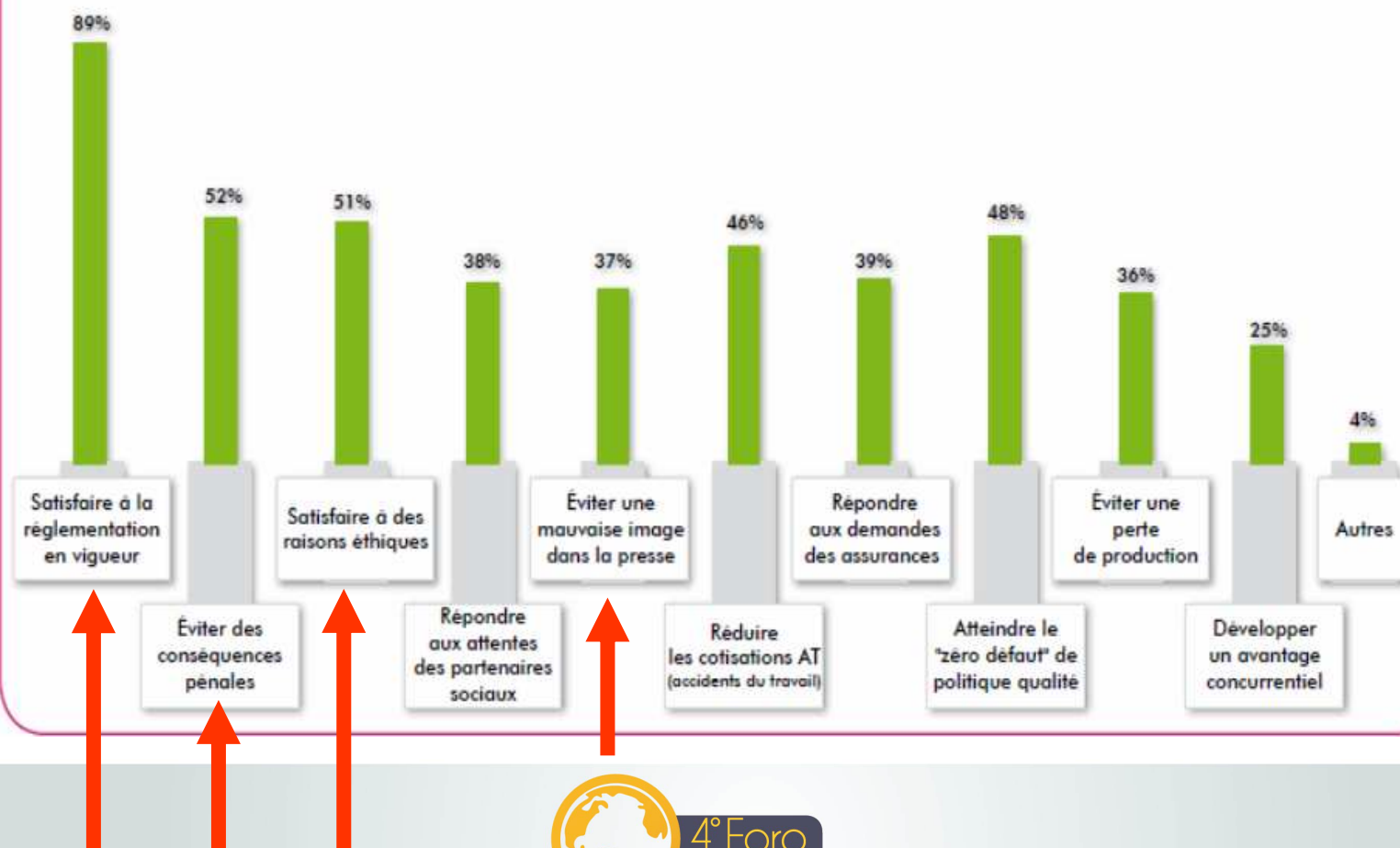
Razones que motivan a la empresa a actuar en la Prevención de Riesgos Laborales



En el conjunto de la UE, las conclusiones son parecidas

Principales raisons expliquant la mise en place d'action de prévention par les entreprises

Question: "Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui peuvent inciter votre entreprise à mettre en place des actions pour prévenir les risques d'accidents?"



Is a health and safety management focus a good thing?

Survey participants were asked for their views on three often-quoted benefits of a focus on workplace health and safety.

Decision-makers were more likely to cite improved productivity (31 per cent) as a benefit than increased staff retention (26 per cent), while a fifth pointed to increases in new or retained business. However, a significant proportion of respondents (35 per cent) didn't recognise any company benefits.

Our online questionnaire asked 1,001 decision-makers from companies with one to 249 employees which health and safety-related support and economic incentives would benefit their organisations and encourage them to provide more employee health support. The survey also explored their attitudes to health and safety, training, tracking the costs of poor health and safety management, and the impact of their actions.

IOSH, 2012

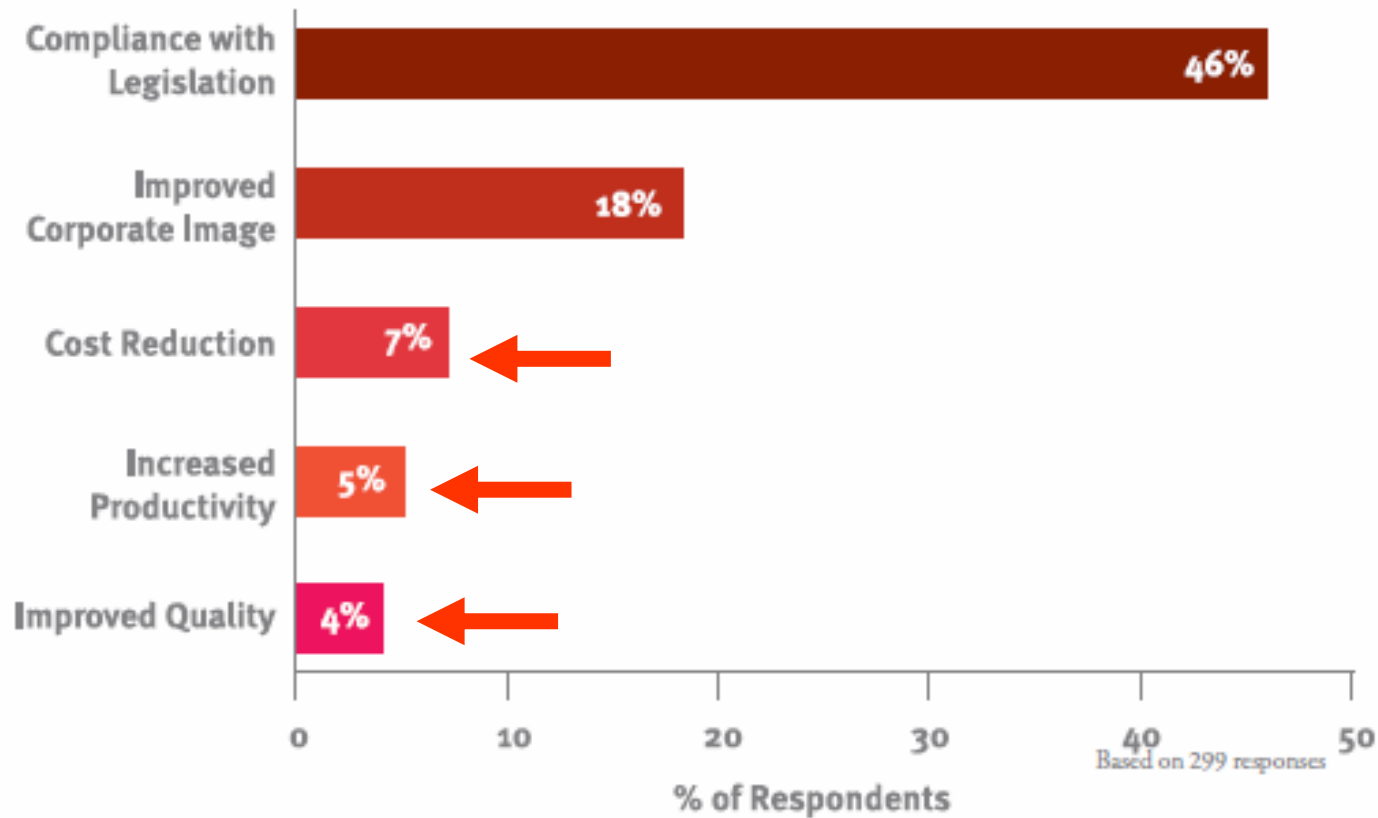


Perceived benefits of health and safety management*

*Respondents could choose more than one answer

Razones para implementar Prevención

Table 2:
Reasons Cited for the Strategic Importance of Safety



¿REDUCE COSTES LA PREVENCIÓN?

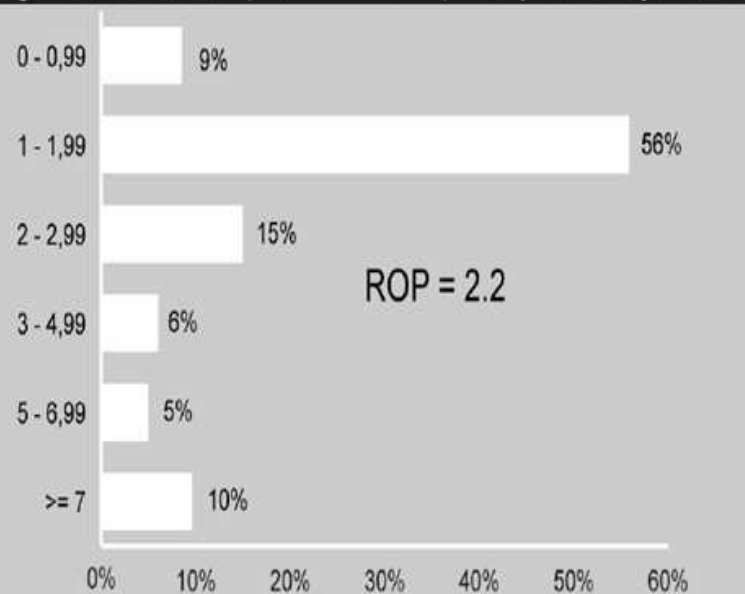
- Por lo menos, los costes de los accidentes y enfermedades



¿Mejora la calidad y la productividad?

Based on your experiences, how do you rate (estimate!) the relationship between occupational safety and health benefits and its costs within your company?

Figure 8: Benefit-cost ratio (Return on Prevention) of occupational safety and health



Notes

- Return on Prevention (ROP) as 5 per cent truncated means.
- Total answers (n): 281.

Please tick all the occupational safety and health benefit types which are relevant for your company (multiple responses possible).

Figure 9: Importance of different benefit types of occupational safety and health



Note

- Total answers (n): 300.

Como integrarla en la empresa

	OBJETO	DESTINATARIO
CALIDAD	Producto/Servicio	Cliente
PREVENCIÓN	Puesto trabajo	Trabajador
MEDIO AMBIENTE	Entorno	Sociedad

Como integrarla en la empresa

- Correspondencias clave

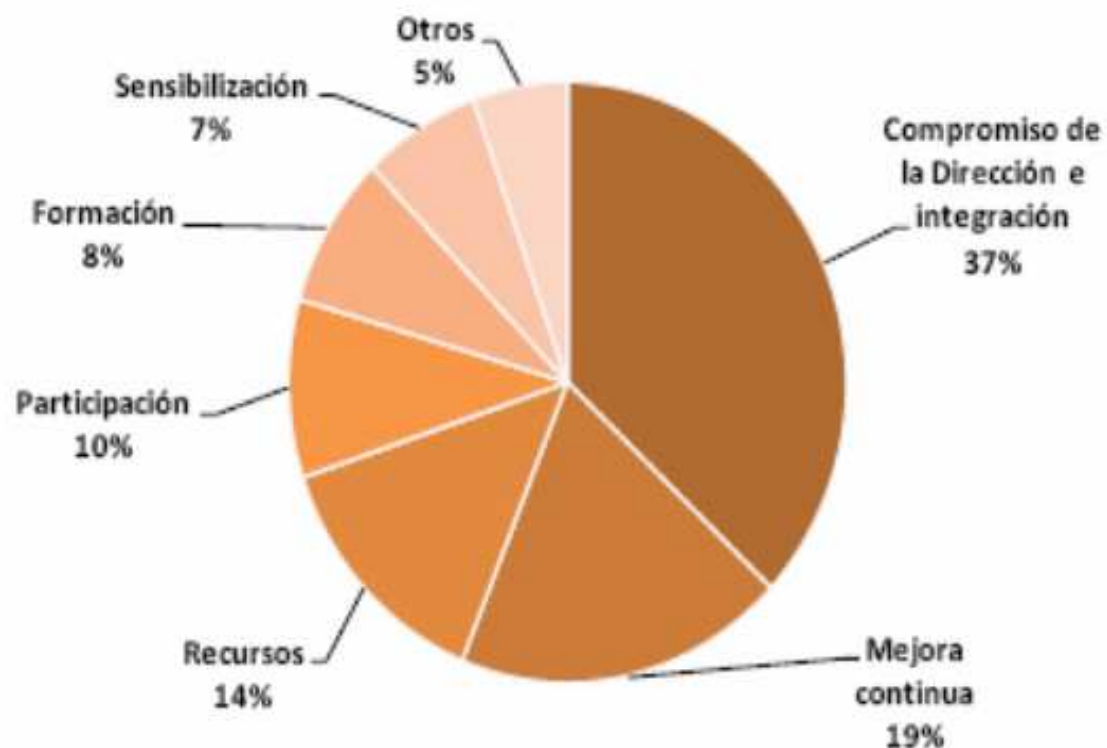
	CALIDAD	MEDIO AMBIENTE	PREVENCIÓN
CERO	Defectos	Contaminación	Accidentes
COMPROMISO	Cliente	Sociedad	Trabajador
IMAGEN EMPRESA	Inter-Empresarial	Externa	Interna-Externa
COSTE	Productivo	Social	Productivo
ACTITUD	Bienestar Cliente	Salud Medioambiental	Salud Laboral
ÉTICA	Instrumental	Sostenible	Humanista
CULTURA	Implementada	En desarrollo	Emergente

Como integrarla en la empresa

- ¿Cómo afecta el entorno a los sistemas de gestión?

	CALIDAD	MEDIO AMBIENTE	PREVENCIÓN
MERCADO	Muy exigente Condiciona la compra	Sensibilizado En determinados sectores condiciona la compra	Sensibilizado No condiciona
ADMINISTRACIÓN	Pasiva o reactiva No interviene salvo daños o problemas	Legisladora Establece requisitos medioambientales y controla parcialmente	Legisladora Inspecciona, controla y sanciona
AGENTES SOCIALES	Informativa Estudios comparativos, canaliza quejas y reclamaciones	Sensibilizadora Denuncia problemas y organiza campañas	Sensibilizadora Denuncia incumplimientos y situaciones de riesgo

¿Cómo lo hacen?



**Buenas
Prácticas**

VIGILADO

1. Liderazgo en Prevención

- La responsabilidad de la prevención se sitúa al máximo nivel de la organización: el presidente, el consejero delegado o un miembro del consejo de administración.
- Los directivos reciben una formación intensa en gestión de la prevención.
- La evaluación del desempeño en prevención se diseña para promover la cultura de la prevención.
- Todos los empleados son formados para ser líderes en prevención.

**Buenas
Prácticas**

2. Sistema integrado de gestión

- Se dispone de un sistema de gestión de la prevención integrado en el sistema general de gestión de la empresa y que sigue directrices generalmente aceptadas, como, por ejemplo, OHSAS 18001.
- Dicho sistema incluye elementos relativos al compromiso de los directivos, la participación de los trabajadores, la comunicación, la evaluación y control de los riesgos, la formación y la evaluación del desempeño.
- El sistema incluye a los contratistas, y otras empresas relacionadas.

**Buenas
Prácticas**

3. Evaluación del desempeño

- Se identifican, miden y se efectúa un seguimiento de indicadores tanto reactivos como proactivos.
- Se efectúan comparaciones no sólo entre distintas plantas de la empresa, sino también con otras organizaciones similares (benchmarking).
- Se realizan investigaciones sobre aquellos temas de los que no se dispone de información suficiente a fin de mejorar el conocimiento de los riesgos y de la medición de los mismos.
- Se recurre a auditorías externas.

**Buenas
Prácticas**

4. Integración de la PRL en las políticas de empresa

- Inclusión del desempeño en PRL en el cálculo de la parte variable del salario (política salarial).
- Inclusión de la “calidad preventiva” entre los criterios a considerar ante la adquisición de una empresa (política de adquisiciones).
- Se realiza un análisis coste-beneficio de las decisiones preventivas importantes (política de inversiones).

**Buenas
Prácticas**

5. Acción fuera de la empresa

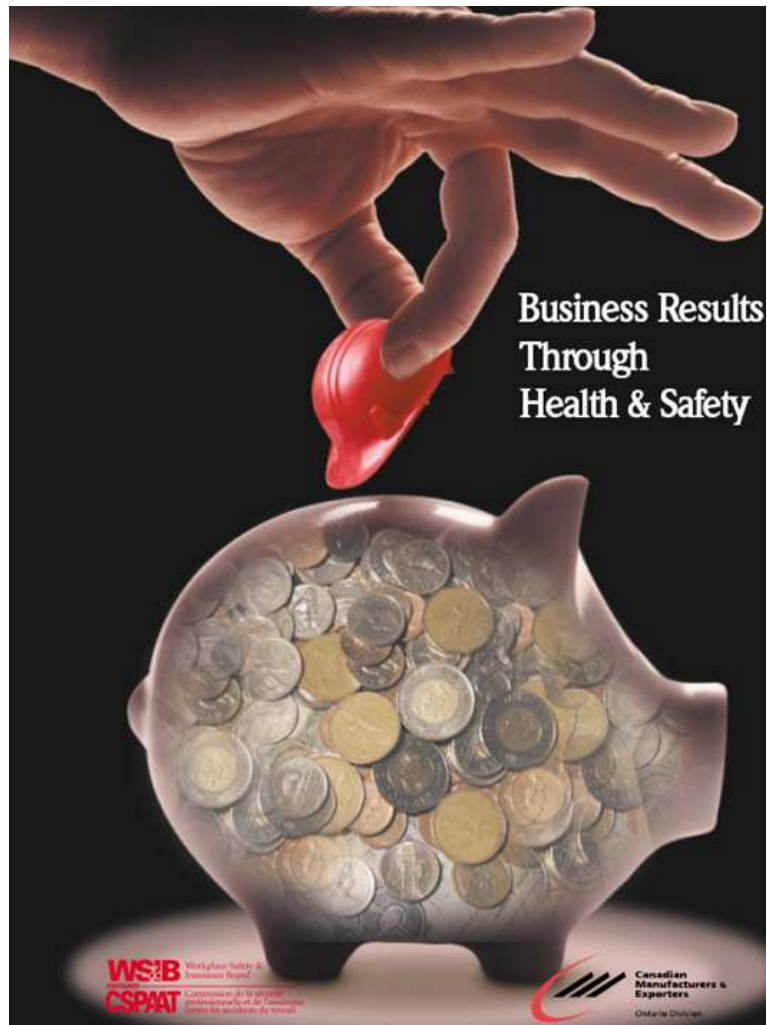
- Los líderes en prevención no se limitan a actuar para que sus trabajadores no vean mermada su salud en el trabajo, sino que procuran que ello tampoco ocurra fuera del trabajo.
- Además, contribuyen al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que se asientan, mediante acciones que pueden ir desde la promoción del voluntariado hasta la de otras actividades beneficiosas para la comunidad.

**Buenas
Prácticas**

	NO INNOVADORA	INNOVADORA
ONerosa	SENTENCIADA	VULNERABLE
NO ONerosa	AMENAZADA	SOSTENIBLE

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Compañía de Seguros de Vida S.A.

Luego....



Safety is a tangible way to show that
**human beings
really matter**

Paul O'Neill
CEO di ALCOA Inc. dal 1987 al 1999
e Segretario al Tesoro USA
dal 2001 al 2002



Muchas gracias por su atención

Pedro R. Mondelo

Universitat Politècnica de Catalunya
España