

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE “EMPRESA SALUDABLE Y BUENAS PRÁCTICAS”

Carmen Muñoz Ruiperez



DEFINICIONES Y CONCEPTOS

El Modelo de “Empresa Saludable” establece los requisitos de un sistema de gestión de empresa saludable para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones contenidos en el modelo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de ambientes de trabajo y que quieren promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada¹



¹Espacios Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. 2010.

http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

DEFINICIONES Y CONCEPTOS

La OMS define entorno de trabajo saludable de la siguiente manera:

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”

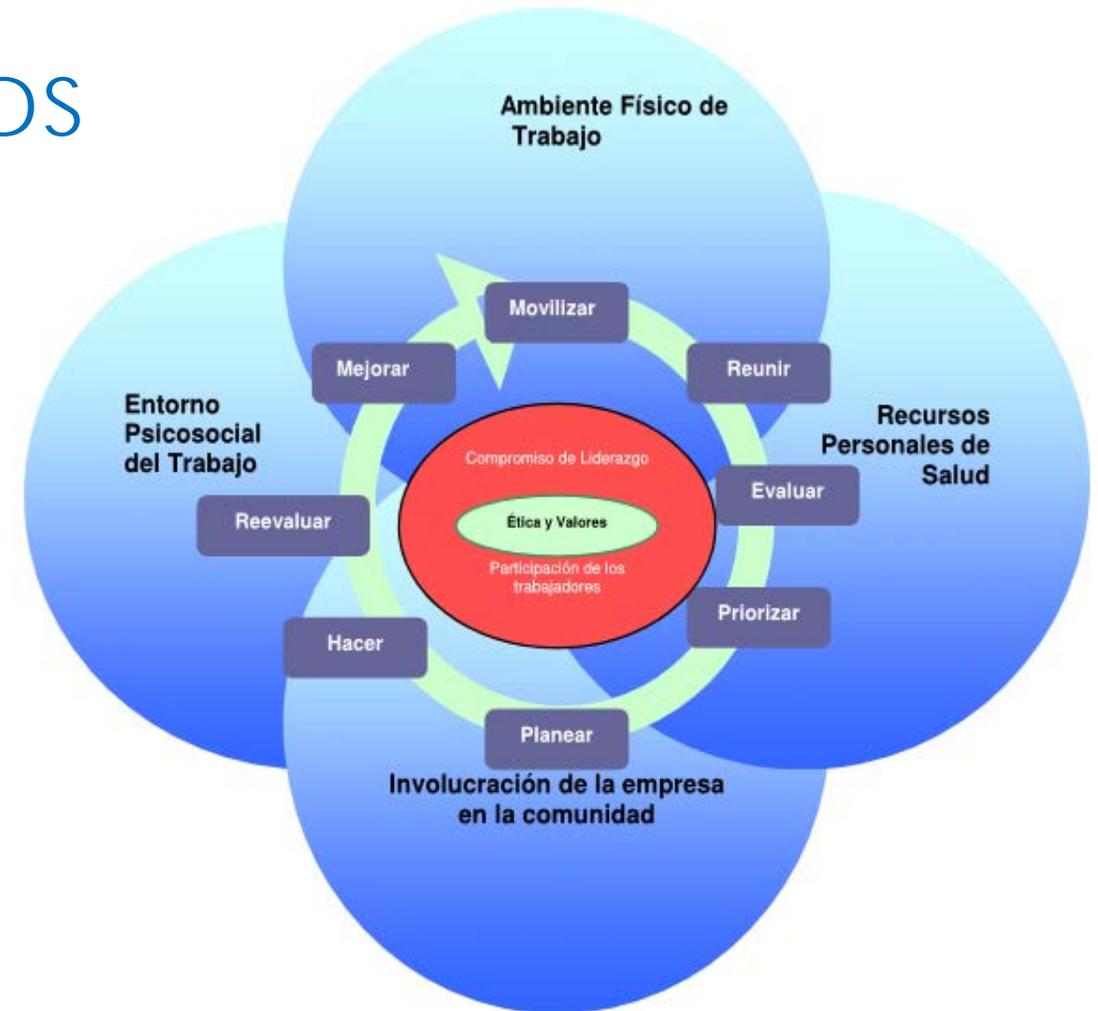
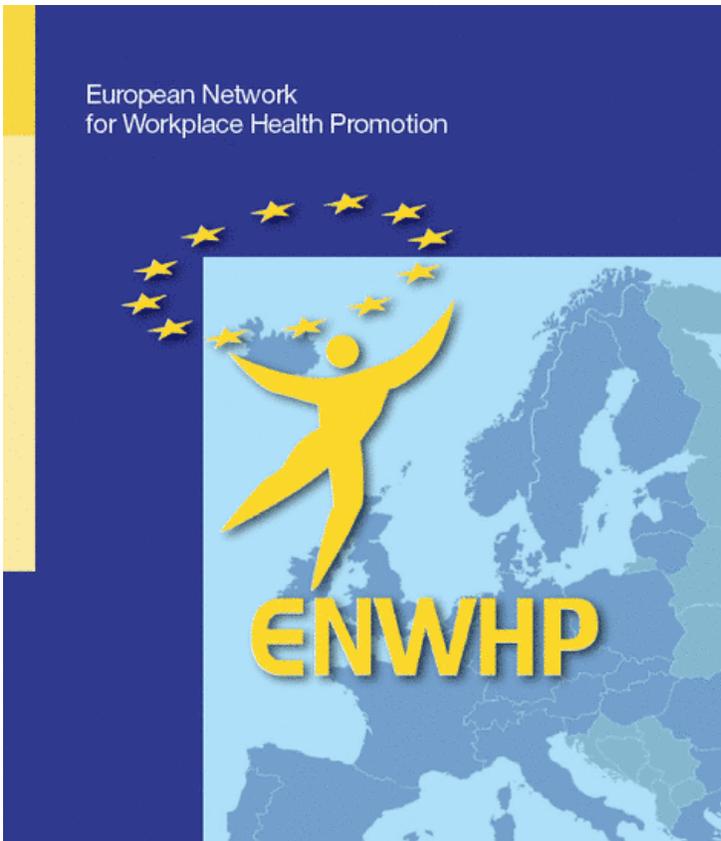


Figura 1. Modelo de Entorno Laboral saludable de la OMS: Avenidas de Influencia, Proceso y Principios Centrales. Proceso y Pasos de la Mejora Continua

ANTECEDENTES



En 1996 el BAuA alemán promovió y fundó con varias organizaciones del ámbito de la salud pública y de la seguridad y salud en el trabajo “La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo” (ENWHP). Las bases para su actuación se encuentran en la Declaración de Luxemburgo que fue consensuada en 1997 por los 15 países fundadores (entre ellos España, representada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como Oficina Nacional de Contacto. La ENWHP la forman 25 organismos, la mayoría de titularidad pública, así como alguna mutua de salud o fundación sin ánimo de lucro².

Los miembros de la Red comparten una visión común:

“Empleados sanos en organizaciones saludables”



² Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). <http://www.enwhp.org/>

¿ES NECESARIO TENER RECONOCIMIENTO O CERTIFICADO EN EMPRESA SALUDABLE?



NO



Empresa saludable

- **INSHT** en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Consejo Superior de Deportes, y las Comunidades Autónomas, impulsa el proyecto de la “Red española de empresas saludables” con un procedimiento para el reconocimiento de “Buenas prácticas empresariales en promoción de la salud”.
- **Centers for Disease Control and Prevention** de los Estados Unidos de América (CDC) en su programa de “Workplace Health Promotion”³ o los establecidos en Reino Unido por el **National Institute for Health and Care Excellence** (NICE) en su recién publicada guía “Workplace policy and management practice to improve the health and wellbeing of employees”⁴.
- **CERTIFICADO** “empresas saludables”, con este objetivo, por ejemplo **AENOR** realiza la certificación del Modelo de Empresa Saludable conforme a los criterios recogidos en la norma UNE-EN ISO/IEC 17021:2006 y ha editado una guía para la implantación del modelo⁵.

³ Workplace Health Promotion. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). <http://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/implementation/topics/physical-activity.html>

⁴ Workplace policy and management practice to improve the health and wellbeing of employees. NICE guidelines [NG13]. June 2015. <http://www.nice.org.uk/guidance/ng13>

⁵ Modelo de empresa saludable. Healthy workplaces model Autor: AENOR.2012. file:///C:/Users/HP/Downloads/PUB_DOC_Tabla_AEN_9817.pdf

¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBERÍAN INVERTIR EN LA PROMOCIÓN DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE?

Retorno de la inversión (ROI).

Existe amplia evidencia que demuestra que, a largo plazo, las compañías más exitosas y competitivas son aquellas que tienen los mejores registros de salud y seguridad, y los trabajadores más seguros, sanos y satisfechos⁶.

⁶ Productividad y empresa saludable. Centro Internacional de Investigación de Organizaciones (IRCO) IESE Business School. Observatorio Go Fit.
<http://blog.iese.edu/joseramonpin/files/2013/05/Productividad-y-empresa-saludable.pdf>



Meta-evaluación de estudios sobre la rentabilidad de la promoción de la salud en el lugar de trabajo (EEUU)

Promoviendo la excelencia en la seguridad social



- Revisión sistemática de 62 estudios que indagan sobre la rentabilidad económica asociada con la promoción de la salud en el trabajo
- Resultados: en promedio, los programas de PST permiten lograr reducciones del 25% en las licencias de enfermedad, en los planes de salud y del seguro de accidentes del trabajo, así como los costos derivados del seguro de invalides.
- *“Al considerar los resultados publicados, es razonable concluir que la promoción de la salud en el lugar de trabajo constituye una de las estrategias más efectivas para reducir los costos derivados de la atención médica y el ausentismo”*

Larry S. Chapman, MPH, The Art of Health Promotion, American Journal of Health Promotion March/April 2012

www.issa.int

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS. INSHT



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Accesibilidad | Mapa Web

Buscar contenidos en el portal

Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo

Promoción de la Salud en el Trabajo

- Inicio
- Antecedentes
- La promoción de la salud en el trabajo
- Importancia de la PST
- La PST en la práctica
- Red de Empresas Saludables
- La Red Europea de PST (ENWHP)
- La PST en el mundo
- Novedades, publicaciones y agenda
- Consultas

Bienvenido al portal de promoción de la salud donde podrá encontrar toda la información relacionada con la promoción de la salud en el trabajo [Conocer más](#)

Novedades en PST

- El Encuentro de la red española de empresas saludables_10 de mayo de 2017 en Madrid
- Actividades formativas en PST del INSHT para 2017
- Rehabilitation and return to work after cancer: Literature review (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Initial report "Mental diseases and work in Europe" published by Euroqio
- Informe OIT del Día Mundial de la SST 28 abril 2016. Estrés Laboral un reto colectivo
- ... ver anteriores

Documentos PST CLAVE

- Nota Técnica de Prevención 639 "La promoción de la salud en el trabajo:cuestionario para la...[-]"
- Declaración de Luxemburgo (pdf, 88 Kbytes)
- Metodología para el reconocimiento de buenas prácticas en PST
- Indicadores del seguimiento de salud laboral en Europa (Inglés)

Destacados

- 12 temas, 12 meses
- Infografías y vídeos
- Listado completo de empresas y organizaciones adheridas (pdf, 4,20 Mbytes)
- Ámbitos de actuación en PST
- Ejemplos de Buenas prácticas en PST

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Organización Mundial de la Salud

Red europea de promoción de la salud en el trabajo ENWHP

Organización Internacional del Trabajo

<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud>

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS. INSHT



Accesibilidad | Mapa Web

Buscar contenidos en el portal



Promoción de la Salud en el Trabajo

- Inicio
- Antecedentes
- La promoción de la salud en el trabajo
- Importancia de la PST
- La PST en la práctica
- Red de Empresas Saludables**
 - Adhesión
 - Autoevaluación**
 - Reconocimiento buenas prácticas
- La Red Española de PST (ENWHP)
- La PST en el mundo
- Novedades, publicaciones y agenda
- Consultas

Autoevaluación

Cuestionarios de autoevaluación



Desde el año 1996 y durante el desarrollo de las iniciativas conjuntas, la ENWHP ha confeccionado varias herramientas para facilitar la recogida y descripción de buenas prácticas en promoción de la salud en áreas como los hábitos de vida, la salud mental, el envejecimiento y las enfermedades crónicas.

El INSHT ha traducido y adaptado estos cuestionarios a la realidad nacional, poniéndolos a disposición de las empresas como herramienta de análisis y mejora de sus actividades y como primer paso para el reconocimiento de buenas prácticas.

Los cuestionarios disponibles hasta la fecha son:

- Calidad en PST
- MoveEurope: tabaco, alimentación, actividad física y estrés.
- Salud Mental
- Gestión de la edad
- Gestión de las enfermedades crónicas

■ Para acceder a la **aplicación de autoevaluación** seleccione el cuestionario del listado anterior.

■ Para acceder a una copia de los cuestionarios en formato pdf pinche aquí.

[volver](#)

 versión para imprimir

 enviar por correo



PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS. INSHT

- 1º Rellenar un formulario de Declaración de la Adhesión por parte de la Dirección de la Empresa, incluyendo la motivación por la cuál la empresa pretende adherirse.
- 2º Adjuntar la Firma de la Declaración por el Gerente de la Empresa.



“El Hospital Universitario 12 de Octubre es consciente que los profesionales que integran su organización son el capital más importante que tiene para alcanzar sus objetivos, es por esto que desde la Dirección se quiere impulsar los programas de Promoción de la Salud en el Trabajo en el ámbito de “Empresa Saludable” para mejorar el bienestar y salud de sus profesionales.

Es más, esta Dirección entiende que facilitar y promover la adquisición de hábitos saludables por parte de sus miembros es una cuestión de responsabilidad”.

*Carmen Martínez de Pancorbo González
Directora Gerente*

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

**NORMA QUE REGULA Y COMUNICA
LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES DEL HOSPITAL
12 DE OCTUBRE Y SUS CEP's**

Normas

PROPUESTA DIVISIÓN: Dirección Gerencia

UNIDAD: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

APROBADA EN LA COMISIÓN DE DIRECCIÓN DEL DÍA: 16-02-10

ESTA NORMATIVA ENTRARÁ EN VIGOR EL DÍA: siguiente a su publicación

Introducción

La política en materia de prevención tiene por objeto la mejora continua de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar el nivel de la seguridad y salud de los trabajadores que prestan sus servicios en el Hospital Universitario 12 de Octubre y en sus Centros de Especialidades –CEP's–.

Ámbito de aplicación

Esta norma general es de aplicación a todas las personas que trabajan en el Hospital Universitario 12 de Octubre y en sus CEP's.

Artº único. Política de Prevención de Riesgos Laborales

El Hospital Universitario 12 de Octubre aplica la política de prevención de la Comunidad de Madrid en su totalidad, la cual se complementa con lo siguiente:

La **responsabilidad** en la gestión de la prevención de riesgos laborales incumbe a toda la institución y, en consecuencia, la Dirección y el resto de la organización asumen el compromiso de la gestión de la prevención de riesgos laborales.

La **mejora continua** en la acción preventiva se consigue mediante la información, consulta y participación del personal, en todos los niveles de la organización, motivando e implicando a todos en la gestión y desarrollo del sistema implantado con la intención de que conozcan, sean conscientes y cumplan sus responsabilidades.

Por todo ello, la **Dirección Gerencia** de Atención Especializada del Área 11, mantiene el compromiso de desarrollar, a través de toda la organización, su política de prevención de riesgos laborales, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Aplicar la legislación vigente y la normativa interna del Hospital Universitario 12 de Octubre.

Normas

- Velar por la integridad de la salud del personal propio y coordinar las actividades empresariales en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dar permanente formación e información adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, a fin de que la política preventiva sea conocida, desarrollada y mantenida al día por todos los niveles de la empresa y esté a disposición de las partes interesadas.
- Redactar y mantener actualizadas las evaluaciones de riesgos de todas nuestras actividades, como condición necesaria para lograr la mejora continua del sistema de gestión implantado.
- Analizar de forma exhaustiva la causa de los incidentes, para implantar medidas correctoras que eviten los riesgos en su origen y controlar los que no se pueden evitar, minimizando sus consecuencias.
- Integrar a nuestros colaboradores y suministradores en el compromiso activo de mejora de las condiciones de trabajo.
- Revisar periódicamente la política de prevención para asegurar que sigue siendo apropiada para la organización.

La Dirección confía en que toda la organización comprenda la trascendencia de estas directrices y las integre en su estilo de trabajo.

El Presidente de la Comisión de Dirección

Joaquín Martínez Hernández

- **Compromiso de la Alta Dirección**
- **Responsabilidad**
- **Mejora Continua**
- **Integración de la Prevención a todos los niveles de la empresa**



COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD

 	
Líneas Prioritarias Autoevaluación EFQM	
OBJETIVOS	Implantación del Plan de Catástrofes Internas (PCI)
Fecha Inicio-Fin	Enero 2011 – Diciembre 2013
Responsable	Jefe Sº de Prevención de Riesgos Laborales
PARTICIPANTES *	
ACCIONES A REALIZAR:	CRONOGRAMA
<p>DOCUMENTO DE TRABAJO</p> <p>1 Actualización del grupo Catástrofes Internas Redacción del Pliego para la contratación del PCI.</p>	<p>10,6, 4</p> <p>5,9</p> <p>1</p> <p>Evidencias</p> <p>Documento</p> <p>Enero 2011 Noviembre 2011- Adjudicación ICC**</p>
<p>2 Creación de la Comisión de seguimiento del PCI (CSPCI), organización del plan trabajo, seguimiento de los trabajos.</p>	<p>Documentos y actas de reuniones</p> <p>Noviembre 2011 –Diciembre 2013</p>
<p>3 Desarrollo del plan (trabajo de campo, actualización de planos, señalética, reuniones con responsables de los diferentes edificios y áreas)</p>	<p>**</p> <p>Actas Mensuales Jefe Sº Prevención y actas trimestrales Grupo de Trabajo</p> <p>Enero 2012-Abril 2013</p>
<p>4 Presentación en Protección Civil Plan Autoprotección</p>	<p>Plan autoprotección</p> <p>Febrero 2013</p>

*PARTICIPANTES

- 1 Gerencia
- 2 Dirección Médica
- 3 Dirección Enfermería
- 4 Dirección Gestión
- 5 CSPCI
- 6 Unidad de Calidad
- 7 Servicio de Atención al Paciente
- 8 Gabinete de Comunicación
- 9 Jefe Sº Prevención

**Ingeniería y conservación contraincendios (ICC)

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD

Normas OSHA 18001:2007

DOCUMENTO DE TRABAJO		OBJETIVOS		Fecha Inicio-Fin		Responsable	
		14. Integrar la Prevención en el Hospital U. 12 de Octubre a través de un sistema de Gestión		Septiembre 2009 a Marzo 2013		Gerencia/Dirección/ Resp SP	
		ACCIONES A REALIZAR:		PARTICIPANTES *		Evidencias	
				10	1	10,11	CRONOGRAMA
1	Diseño y elaboración de la Documentación del Sistema	●	●	●		Informe documental	Septiembre 2009
2	Formación y Sensibilización	●				Verificación de la Formación	Octubre – Diciembre 2009
3	Difusión de la Política de Prevención.		●			Norma General del Hospital. Nº 47	16 de febrero de 2010
4	Implantación del Sistema	●	●	●		Verificaciones periódicas/Auditoría a Interna/ Auditoría Externa	Febrero 2010- Marzo 2013

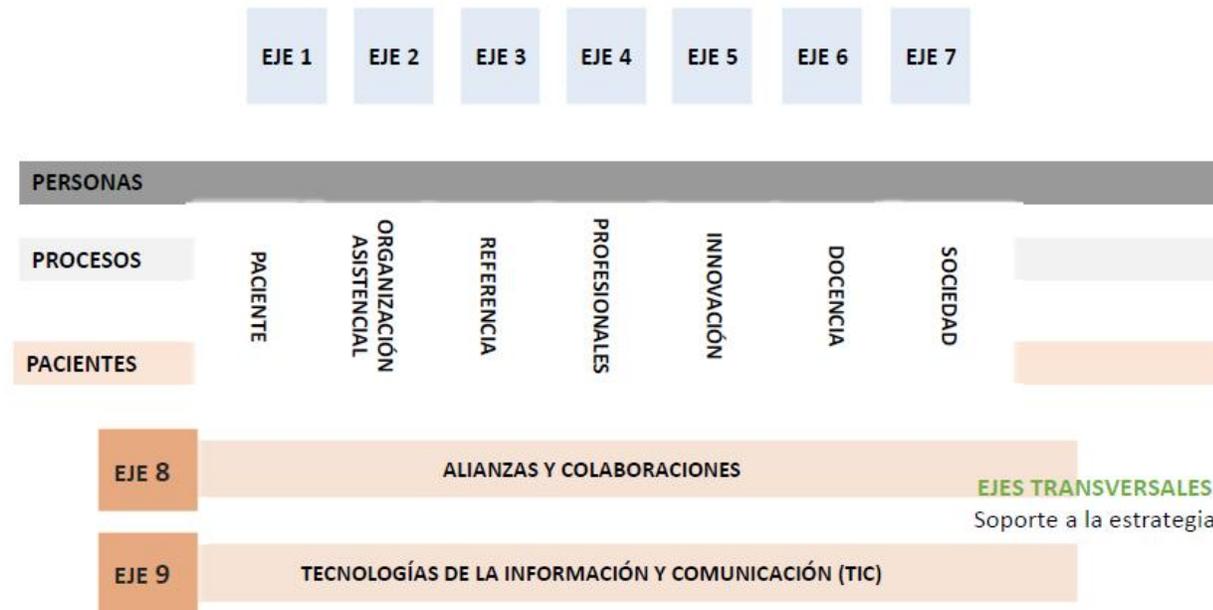
*PARTICIPANTES	
1 Gerencia	2 Dirección Médica
3 Dirección Enfermería	4 Dirección Gest.Pac
5 Dirección Gestión	6 Dirección RRHH
7 Unidad de Calidad	8 Servicio de Atención al Paciente
9 Gabinete de Comunicación	10 Servicio de Prevención
	11 Mandos Intermedios



COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD

Mapa estratégico H12O 2015-2019

EJES ESTRATÉGICOS 7+2



COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD

Ejes 1 2 3 4 5 6 7 8 9

EJE 4	PROFESIONALES	POTENCIAR EL DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO DE NUESTROS PROFESIONALES, ASÍ COMO UN LIDERAZGO COMPARTIDO PARA IMPULSAR EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DEL HOSPITAL.		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN	ACTUACIÓN	CRONOGRAMA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
 <p>O.E. 4.6. Avanzar en los planes de seguridad laboral</p>	4.6.1. Implantación del sistema de gestión de PRL, según sistema OHSAS18001	4.6.1.a) Revisión y validación de procedimientos	T2-2016	Grado de implantación del sistema de gestión de prevención de riesgos según OHSAS18001
	Responsable: Jefe de Prevención y Riesgos Laborales	4.6.1.b) Despliegue en la organización	T3-2016 T4-2016	
	4.6.2. Incorporación del Hospital al proyecto de "Empresa Saludable"	4.6.2.a) Adhesión a la "Declaración de Luxemburgo"	T2-2015	Actuaciones desarrolladas en el marco del proyecto
	Responsable: Jefe de Prevención y Riesgos Laborales Director de Gestión	4.6.2.b) Desarrollo de actuaciones	2016	Evaluación de resultados del proyecto

PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Líneas estratégicas del Plan del Servicio Prevención de Riesgos Laborales 2016-2020



Cada línea estratégica lleva ligada:

- Unos **Objetivos Estratégicos** (OE)
- Unas **acciones** (plan de actuación)
- Un **cronograma** (establecido en Trimestres (T) del año)
- Unas **metas** (establecido en porcentaje o criterio cualitativo)
- Unos **responsables** (establecidos por cargo en la organización)
- Unos **indicadores de seguimiento** (definidos según la acción)

PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

LÍNEA 8. Incorporación del hospital al proyecto de “Empresa Saludable”.

Ejes 1 2 3 4 5 6 7 8 9

EJE 4	PROFESIONALES	POTENCIAR EL DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO DE NUESTROS PROFESIONALES, ASÍ COMO UN LIDERAZGO COMPARTIDO PARA IMPULSAR EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DEL HOSPITAL.		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN	ACTUACIÓN	CRONOGRAMA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
<p>O.E. 4.6. Avanzar en los planes de seguridad laboral</p>	4.6.1. Implantación del sistema de gestión de PRL, según sistema OHSAS18001 Responsable: Jefe de Prevención y Riesgos Laborales	4.6.1.a) Revisión y validación de procedimientos	T2-2016	Grado de implantación del sistema de gestión de prevención de riesgos según OHSAS18001
		4.6.1.b) Despliegue en la organización	T3-2016 T4-2016	
	4.6.2. Incorporación del Hospital al proyecto de “Empresa Saludable” Responsable: Jefe de Prevención y Riesgos Laborales Director de Gestión	4.6.2.a) Adhesión a la “Declaración de Luxemburgo”	T2-2015	Actuaciones desarrolladas en el marco del proyecto
		4.6.2.b) Desarrollo de actuaciones	2016	Evaluación de resultados del proyecto

PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Objetivo 8.1.

Adhesión a la declaración de Luxemburgo de "Empresa Saludable".

Acción 8.1. Compromiso institucional reconocido mediante la Política de Empresa Saludable.

Cronograma: T4 2015

Meta: 100%

Responsable:

- Dirección Gerencia
- Dirección de Gestión
- Jefe Servicio de Prevención

Indicadores: Reconocimiento de la Adhesión (objetivo cumplido)



The image shows a certificate titled "Declaración de Luxemburgo" (Luxembourg Declaration). It is issued by the Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) on behalf of the Spanish Government (GOBIERNO DE ESPAÑA) and the Ministry of Employment and Social Security (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL). The certificate states that the company "HOSPITAL UNIVERSITARIO 12 DE OCTUBRE" has adhered to the Luxembourg Declaration as of 25/07/2015. The declaration commits the company to integrate the basic principles of promoting health in the workplace and managing the health of its workers. The certificate includes the logo of the ENWHP (European Network of Workplaces Promoting Health) on the left and a registration stamp from INSHT on the bottom right. The stamp contains the text: "INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO REGISTRO GENERAL DEL INSHT", "Salida", "0001 N°. 2015000100000522", and "17.sep.2015 11:55:01".

PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Plan Estratégico Servicio de Prevención (Cuadro de Mandos)			
Líneas Estratégicas	LÍNEA 8. Incorporación del hospital al proyecto de "Empresa Saludable".		
	OE 8.1.	OE 8.2.	
Definición de los Objetivos Estratégicos (OE)	Adhesión a la declaración de Luxemburgo de "Empresa Saludable".	Desarrollo de actuaciones en el marco de Empresa Saludable para el Hospital Universitario 12 de <u>Octubre</u> .	
Acciones	Acción 8.1. Compromiso institucional reconocido mediante la Política de Empresa Saludable.	Acción 8.2. Abordaje del Tabaquismo mediante campañas específicas de captación de fumadores y atención en la consulta de Medicina del Trabajo.	Acción 8.3. Abordaje del sedentarismo mediante campañas y programas que fomenten el ejercicio físico.
Cronograma	T4 2015	T3 2016 – T3 2018 (el programa se mantendrá de manera continuada).	T3 2016 – T3 2018 (el programa se mantendrá de manera continuada).
Meta	100%	conseguir una reducción del 10% de nuestra población fumadora.	conseguir una reducción del 10% de nuestra población sedentaria.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Gerencia Dirección de Gestión Responsable Servicio de Prevención 	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Prevención Dirección de Gestión Colaboración Servicio de Neumología 	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Prevención Dirección de Gestión Colaboración Servicio de Rehabilitación Colaboración con entidades deportivas
Indicador	Reconocimiento de la Adhesión (objetivo cumplido)	Porcentaje de fumadores que cesan en el hábito tabáquico (medido tras la atención sanitaria).	Porcentaje de trabajadores sedentarios que se incorporan a los programas de actividad física organizados por el Hospital.

- Prevalencia del tabaquismo: 24,7%
- Prevalencia del sedentarismo: 40,9%

PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Plan Estratégico Servicio de Prevención (Cuadro de Mandos)			
Líneas Estratégicas	LÍNEA 8. Incorporación del hospital al proyecto de "Empresa Saludable". (Continuación)		LÍNEA 9. Mejorar la Docencia
	OE 8.2. (continuación)		OE 9.1.
Definición de los Objetivos Estratégicos (OE)	Desarrollo de actuaciones en el marco de Empresa Saludable para el Hospital Universitario 12 de Octubre.		Participar en la Docencia en el Grado de Medicina
Acciones	Acción 8.4. Influir en la mejora de la alimentación de nuestros trabajadores mediante campañas y consejos dietéticos personalizados.	Acción 8.5. Proponer estrategias para el manejo del estrés mediante campañas, programas de mindfulness para profesionales, actividades relacionadas con la motivación en el Hospital.	Acción 9.1. Establecer una alianza con la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense para incluir "Trabajos académicamente dirigidos en Medicina del Trabajo para los alumnos de los últimos cursos".
Cronograma	T3 2016 – T3 2018 (el programa se mantendrá de manera continuada).	T3 2016 – T3 2018 (el programa se mantendrá de manera continuada).	T2 2019
Meta	conseguir una mejora en la alimentación del 10% de nuestra población.	conseguir una mejora en el control del estrés de nuestra población.	conseguir incluir la Medicina del Trabajo en los "Trabajos académicamente dirigidos" de los alumnos de Medicina que realizan los últimos cursos en nuestro Hospital.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Prevención Dirección de Gestión Colaboración Unidad de Nutrición Alianza con la empresa de Cafetería del Hospital 	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Prevención Dirección de Gestión Colaboración el Servicio de Psiquiatría Alianza con el programa "Hospital Sinfónico" y "Hospital Optimista" 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Servicio Tutores de Medicina del Trabajo

- Prevalencia de sobrepeso: 33,8%
- Prevalencia de obesidad: 10,8%
- Prevalencia estrés laboral en residentes de inicio: 11%

¡A mí también me cuidan!

PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN



Tabaco

- Reconocimientos Médicos
- Campañas específicas
- Atención en consulta



Alimentación

- Reconocimientos médicos
- Campañas específicas
- Colaboración con el Restaurante de profesionales
- Utilización de "Recetas saludables"



Actividad Física

- Reconocimientos médicos
- Potenciar los equipos deportivos en el Hospital
- Ropa deportiva con el logo del Hospital
- "Liguillas" contra otros Hospitales
- Colaboración con Gimnasios y Centros polideportivos de la zona



Estrés

- Talleres de psicoeducación "Gestión de emociones"
- Taller de Mindfulness
- Hospital Sinfónico
- Hospital Optimista y Saludable



Hospital Universitario
12 de Octubre

¡A mí también me cuidan!

Hospital Universitario
12 de Octubre

¡A mí también me cuidan!

Ayudándome a dejar de fumar



31 de MAYO

Empieza tu vida sin Tabaco

El Servicio de Prevención de Riesgos
Laborales puede ayudarte.

Este 31 de Mayo te esperamos para el inicio de la carrera, en las charlas informativas que daremos a las 9:00 am; 11:30 am y 16:30 pm. Duración 60 minutos. En el Centro de Actividades Ambulatorias, Planta 6ª, Bloque C. Telf. 61030



DejardefumarSPRLH12o



@DejarDeFumarSPRLH12o

Hospital Universitario
12 de Octubre

Te animas a comenzar
la carrera de la vida
SIN TABACO



Hospital Universitario
12 de Octubre

¡A mí también me cuidan!

con **S**abor
salud
onrisa



RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS



Accesibilidad | Mapa Web

Buscar contenidos en el portal



Promoción de la Salud en el Trabajo

- Inicio
- Antecedentes
- La promoción de la salud en el trabajo
- Importancia de la PST
- La PST en la práctica
- Red de Empresas Saludables
- Adhesión
- Autoevaluación
- Reconocimiento buenas prácticas**
- La Red Europea de PST (ENWHP)
- La PST en el mundo
- Novedades, publicaciones y agenda
- Consultas

Reconocimiento de buenas prácticas



[versión para imprimir](#)
[enviar por correo](#)

Reconocimiento de buenas prácticas

El proceso de reconocimiento de un proyecto específico de promoción de la salud realizado por una empresa u organización no es una auditoría. La solicitud de reconocimiento es voluntaria y como consecuencia cada aspecto del proceso de verificación es de apoyo, constructivo, y con vocación de desarrollo evolutivo.

Los objetivos del reconocimiento son:

- Reconocer el trabajo realizado por las organizaciones en la promoción de la salud y el bienestar de sus trabajadores.
- Promover la cultura de la salud y el intercambio de experiencias entre las organizaciones españolas.
- Asesorar y acompañar a las organizaciones que realizan intervenciones de PST mediante la difusión de las herramientas y metodologías elaboradas por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, y el desarrollo de jornadas y eventos de formación.

El reconocimiento tendrá una validez de tres años a contar desde su concesión. La empresa deberá renovar la información para mantener dicho reconocimiento.

Si quiere iniciar el reconocimiento de buenas prácticas vaya a: "Proceso de reconocimiento Paso a Paso"

■ Para más información y acceso a la descripción de los modelos de buenas prácticas reconocidos por el INSHT pinche aquí

[volver](#)



RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS

Resumen de las etapas para reconocimiento de buenas prácticas para proyectos específicos en promoción de la salud en el trabajo por parte del INSHT

ETAPA	DOCUMENTOS	Plazos
Adhesión	Formulario de adhesión a la Declaración de Luxemburgo Emisión del Certificado de Adhesión	6 semanas
Autoevaluación	Los cuestionarios disponibles hasta la fecha son: Calidad en PST MoveEurope : tabaco, alimentación, actividad física y estrés. Salud Mental Gestión de la edad Gestión de las enfermedades crónicas Para acceder a la aplicación de autoevaluación seleccione el cuestionario del listado anterior. Para acceder a una copia de los cuestionarios en formato pdf pulse aquí .	
Reconocimiento de buenas prácticas en PST	Proceso de reconocimiento de buenas prácticas	Variable, según complejidad del programa. Una vez completo el dossier, se estima en 3 meses el plazo de emisión del documento que acredita la buena práctica.





SaludMadrid

Hospital Universitario
12 de Octubre

¡A mí también me cuidan!



RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS

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

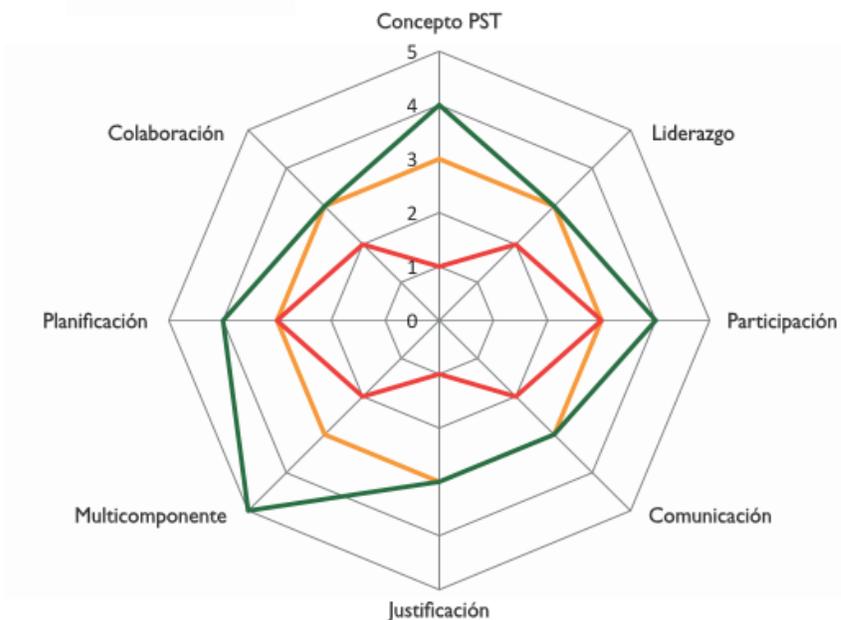
3 - ADECUADO

4 - BUENO

5 - EXCELENTE

RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS

— Adecuado
— Buena Práctica
— Denegado



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.



¡MUCHAS GRACIAS POR LA ATENCIÓN!

carmenmzrz@gmail.com

