

PROGRAMAS DE BIENESTAR INTEGRAL FIMESO

Nuria Carrasco Báez
PYEMSA, personas y empresas saludables (España)
ncarrasco@pyemsa.com
667.63.69.19

Resumen

El alcance del proyecto es hacer un autodiagnóstico de empresa saludable, para favorecer el cambio de la cultura de la prevención desde un enfoque más transversal y holístico

El objetivo principal es Co-Liderar en la implementación de Programas de Bienestar Integral FiMeSo (Físico, Mental y Social), que permitirán integrar los valores de seguridad, salud y sostenibilidad dentro de la Estrategia de la empresa.

Basándose en la metodología del COACHING PREVENTIVO, se desarrolla el METODE PYEMSA, que permitirá aplicar herramientas para acompañar a las empresas y las personas en su empoderamiento y gestión hacia un cambio sostenible que les permita desarrollar nuevas habilidades, competencias y comportamientos, en beneficio de adquirir mayor compromiso, control y disposición para responder ante los retos.

Los resultados que pretende conseguir vendrán implícitos en una reducción de los costes de absentismo y un aumento de la productividad, como consecuencia de una reducción de los riesgos emocionales y psicosociales (estrés, ansiedad, depresión, etc.) y el desarrollo de actitudes positivas y proactivas basada en hábitos saludables y relacionales.

Para asegurar el éxito de las organizaciones, desde la gestión integral e integrada de las personas, se a de cambiar la estrategia hacia una Cultura de Excelencia Empresarial Saludable que permita potenciar el Bienestar Personal y Corporativo, favoreciendo el desarrollo de personas más eficientes y felices con un nuevo estilo de liderazgo, "liderazgo hacia uno mismo, liderazgo hacia los demás y liderazgo hacia la organización".

Palabras clave: Liderazgo, salud, bienestar, integridad, riesgos, excelencia, sostenibilidad, competencias.

1. Introducción

La mayoría de las personas activas, sienten mermada su salud física, mental y social, durante la jornada laboral debido a cuestiones de estrés, desmotivación, falta de compromiso, carga de trabajo elevada, etc. por este motivo, se hace necesario implementar en las empresas Programas de Bienestar Integral FiMeSo que permitan trabajar por y para las personas en acciones que se integren en el desarrollo de su actividad laboral y otras prácticas saludables y sostenibles.

1.1. Justificación

Según datos estadísticos, el problema que nos encontramos es que el 97% de los españoles cree que el bienestar psicológico y emocional influye positivamente en el rendimiento laboral y en la productividad, de aquí la importancia de llevar a término una buena gestión integral e integrada que permita disponer de personas emocionalmente saludables y empresas excelentes.

El coste salarial derivado de los procesos de IT que asumen las empresas y, en su caso, los trabajadores, supone de media más de 1.500€ por proceso, que de repercutirlo sobre el conjunto de la población alcanzarían 470€ por trabajador y año.

Texto 1. VI Informe Adecco sobre absentismo (Fuente externa)

Varios estudios subrayan la correlación positiva existente entre una salud deficiente y los costes directos e indirectos, así como la relación negativa entre una mala salud y la productividad. La causa principal radica en el absentismo causado por la falta de promoción de la salud y gestión de los riesgos psicosociales.

Por este motivo, se hace necesario un autodiagnóstico para definir una estrategia consensuada de gestión del cambio de cultura, que permita la implementación de nuevas propuestas de actuaciones preventivas orientadas a ampliar la visión de la salud ocupacional, hacia una percepción más integral del concepto, abarcando tanto el entorno físico, como también el psicosocial, emocional y de hábitos saludables.



Texto 2. Metodología de John Paul Kotter de gestión del cambio.

Con la implantación de Programas de Bienestar Integral FiMeSo, adaptado a cada realidad empresarial, se pretende abordar el problema expuesto con iniciativas que permitan una reducción de los costes sanitarios y un retorno sobre la inversión (RSI).

1.2. Definición de los objetivos

Los principales retos y tendencias de las empresas en los próximos años, se centra en acompañar hacia el cambio de cultura dentro de la organización del trabajo, para liderar a las personas hacia una mayor adaptación y flexibilidad, que permita reducir el absentismo y aumentar la productividad, dentro del marco de una Cultura de Excelencia Empresarial Saludable, asegurando el éxito de las organizaciones.

Los objetivos principales de los Programas de Bienestar Integral FiMeSo son:

- Disponer en las organizaciones de personas altamente eficientes, comprometidas, motivadas e implicadas.
- Establecer Programas de Excelencia en Organizaciones Saludables.
- Reducir los riesgos emocionales y psicosociales (estrés, ansiedad, depresión, etc.).
- Gestionar el aprendizaje y formación para el desarrollo de nuevas capacidades, habilidades y competencias.
- Promover una actitud positiva y proactiva basada en hábitos saludables y relacionales.
- Gestión de la edad: jubilación saludable.

Objetivos sobre las personas	Objetivos para la empresa	Objetivos para la salud
Gestión del Talento y Plan acogida: personas altamente efectivas.	Cultura Excelencia Empresas Saludables.	Gestión y Promoción de la Salud: hábitos saludables
Competencias emocionales.	Alineación misión, visión y valores.	Bienestar Corporativo: personas felices.
Gestión de la edad.	Líder coach.	Gestión riesgos psicosociales.

Tabla 2. Sub-objetivos Programas de Bienestar Integral FiMeSo (Fuente propia)

Por ello, cualquier actuación a nivel corporativo se debe centrar en aquellas competencias que hacen diferente a una empresa, es decir, en la parte “invisible” de la misma, según muestra el Modelo de Iceberg Corporativo:



Tabla 3. Iceberg Corporativo (Fuente externa)

2. Metodología

Desde un nuevo enfoque centrado en el Ser Humano, se pretende aportar herramientas emocionales y conductuales desde la metodología del coaching, para aportar firmeza y rigurosidad a la Psicología Aplicada.

2.1. Método

Se desarrolla el METODE PYEMSA, con la implicación y participación de todos los grupos de interés que integran el sistema de una empresa saludable (personas, empresa y salud) y bajo el seguimiento de las diferentes fases que integran el Modelo Grow (goal, reality, options, will), que permitirá acompañar a las empresas en el establecimiento de metas y orientación a resultados que garanticen la gestión del cambio a través de la implantación de Programas de Bienestar Integral FiMeSo.

¿Cómo ponerlo en marcha?

1. Establecer objetivos concretos a nivel personal, de empresa y de la salud
2. Diagnosticar la situación actual y deseada de las partes
3. Generar ideas y opciones
4. Priorizar las acciones a realizar



Tabla 4. METODE PYEMSA (Fuente propia)

De dicho método, se desprenden las diferentes actuaciones preventivas a desarrollar a modo de itinerarios o workshops, según las áreas de mejora (físico, mental, social) para el desarrollo de nuevas habilidades y competencias emocionales.

2.2. Actuaciones

Las Directrices Estratégicas de cualquier organización, debe desarrollar y definir sus políticas y alcance definiendo las diferentes actuaciones preventivas y de promoción de la salud, que contribuirán al desarrollo de cualquier persona de una forma holística y transversal, contemplando de forma integral e integrada los planos físico, mental y social de la gestión humana y medioambiental.

En este sentido, se desarrollan diferentes actuaciones preventivas en el marco de Programas de Bienestar Integral FiMeSo para el cumplimiento del Principio de Integridad y la consecución de la Cultura de Excelencia en Empresas Saludables:

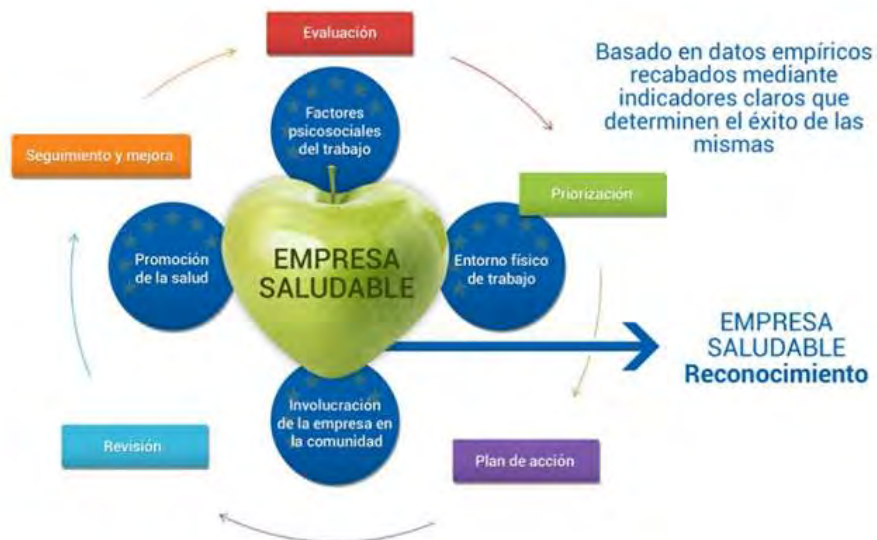


Tabla 5. Cultura de Excelencia en Empresas Saludables (Fuente externa)

- Programas de Bienestar Integral **Físico**
 - o Promoción de la Salud y Bienestar
 - Hábitos Saludables: tabaquismo
 - Nutrición saludable
 - Actividad física y *jornadas outdoor*
 - Eventos deportivos y juegos *team building*
- Programas de Bienestar Integral **Mental**
 - o Calidad en el empleo
 - Gestión del Talento y del Capital Humano
 - Jubilación saludable
 - Estabilidad laboral y conciliación
 - Flexibilidad horaria y teletrabajo
 - Apoyo familiar y psicológico
 - Planes de igualdad y protocolos acoso
 - Acogida, integración, formación, desarrollo y motivación
 - Habilidades: comunicación, *líder-coach*
 - Mindfulness
- Programas de Bienestar Integral **Social**
 - o Mejorar nuestro entorno y el equipo de trabajo
 - Plan acogida e integración
 - Voluntariado corporativo
 - Responsabilidad Social Corporativa
 - Colaboración medioambiental
 - Eventos solidarios
 - Medidas de optimización de la retribución
 - Pluralidad

3. Resultados

Los resultados cuantitativos indicadores del retorno de inversión mediante encuestas de clima, permite demostrar que evitar riesgos emocionales en el entorno laboral, ayuda a conseguir reducir las enfermedades relacionadas con el estrés, la depresión, con el objeto de disponer del mayor número de personas motivadas y felices. Entre otros indicadores, cabe destacar:

- Disminuir % bajas, accidentabilidad y enfermedades laborales relacionadas con los riesgos emocionales en el entorno laboral.
- Reducir costes de salud: las pérdidas relacionadas con el estrés en Europa cuesta 136.000 M. €.
- Mejorar el entorno psicosocial para aumentar % plantilla satisfecha, sana y productiva (aumento bienestar).
- Aumentar la capacidad de trabajo a lo largo de la vida laboral en lo relativo a todas las dimensiones de la persona.
- Mejora el ambiente de trabajo y el reconocimiento (clima laboral) que obtiene el empleado por su contribución: mayor número de personas efectivas, motivadas y felices, con más orgullo de pertenencia a la empresa.
- Reducir % absentismo y rotación personal de puestos.
- Retención de talento para disponer de más preparación para el futuro, mejor adaptación, mayor autoconocimiento y auto-descubrimiento, fomentando el crecimiento personal y evitando cualquier cambio psicosocial asociado.
- Mejorar la Cultura de empresa abierta apostando por la cooperación, comunicación e innovación.

4. Conclusiones

La aplicación del METODE PYEMSA, contribuye al fomento de una Cultura de Excelencia en Empresas Saludables, que contribuirá en mejorar la imagen de la empresa, su ventaja competitiva, transparencia y comunicación, así como disponer de personas con más autoconocimiento y autoliderazgo, con mayor preparación para el futuro, mejor adaptación y flexibilidad en entornos V.U.C.A.

El reto es conseguir que todas las organizaciones sean más seguras, saludables y sostenibles, donde se apueste por el lema de “Un nuevo estilo de liderazgo de conciencia y gerencia de la felicidad”.

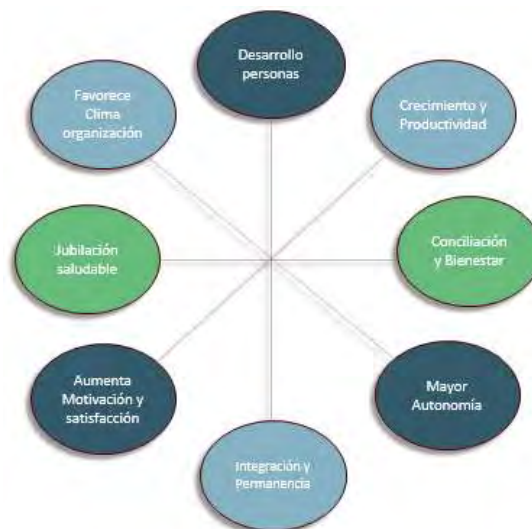


Tabla 6. Beneficios implantación Programas de Bienestar Integral FIMeSo (Fuente interna)

Referencias bibliográficas

- Fundación máshumano, en colaboración con ICADE y Stimulus, “*Empresas Humanas y Saludables*” *Trabajando por y para las personas*, Observatorio de Salud y Bienestar Emocional para fomentar organizaciones sanas, 2017.
- Declaración Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo de Luxemburgo noviembre de 1997.
- D. Juan Pedro Sánchez, “*La Palanca del Éxito, S.L.*”,2017.
- D^a Carmen Soler y Guillermo García, “*Organizaciones Saludables: Diez Casos de Éxito*”, 2017
- César Piqueras y Enric Arola, *Coaching de Equipos*, 2014.
- FOMENT DEL TREBALL, *Alimentación saludable y jornada laboral*, 2015.
- COMSA, *Ejercicio laboral para controlar factores riesgo de TME y medida preventiva*, 2015.
- FCC, *Prevención del alcohol y drogas en el ámbito laboral*, 2015.
- Henkel, Plan Movilidad, Proyecto Estiramientos, Nos movemos con corazón, 2015.
- Literatura de Apoyo, Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, 2015.
- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona, Guía de la empresa saludable.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013.
- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona, Guía de la empresa saludable.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013.
- Prevencionar, <http://prevencionar.com/tag/empresa-saludable/>, 2015.
- Prevention world, <http://prevention-world.com/empresas/directorio/pyemsa-personas-empresas-saludables/>, 2016.
- Laboralia, <http://www.laboralia.es/2016/05/25/el-congreso-laboralia-2016-abordara-las-ultimas-innovaciones-en-prevencion-y-seguridad-laboral/>, 2016.
- Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo (2016) <http://www.scmst.es/i-simposium-comunicacion-2016-premios-nacionales-e-internacionales-la-scmst/>