7º Toolkit DIRSE & DKV

Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado

Julio de 2024

DKV

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

TOOLKITS | DIRSE

7º Toolkit DIRSE & DKV

Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado

Cristóbal Fernández Muñoz
Vicedecano de Comunicación y Relaciones Institucionales

Ana Gascón Ramos
Presidenta DIRSE
y Directora de Sostenibilidad de Envases para Europa en The Coca-Cola Company

Dr. Gabriel Toledo Albiñana
Miembro del Servicio de Prevención Mancomunado y director de Vigilancia de la Salud en DKV

TOOLKITS | DIRSE

DKV

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

ACTIVISTAS DE LA SALUD

7º Toolkit DIRSE & DKV

Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado

Julio de 2024

DKV

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

TOOLKITS | DIRSE

UN POCO DE HISTORIA

DIRSE NACE HACE 11 AÑOS
No existían:

- El Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas
- La referencia a la RSC en la Ley 31/2014 de Sociedades de Capital
- La Ley 11/2018 sobre estados de información no financiera
- La Ley 5/2021, de valor a largo plazo
- El Plan de Finanzas Sostenibles de la UE
- La Ley Europea del Clima

2013

ÉRAMOS 15 asociados,
5 ofertas de trabajo al mes
y muchas ganas

HOY
Vivimos:

- Una evolución del concepto. De la RSC a la Sostenibilidad y a los ASG
- Un Tsunami Regulatorio en materia ASG
- Compromisos en materia ambiental: Net Zero en 2050 y reducciones significativas en 2030
- Un apetito inversor ASG creciente
- Polarización política en torno a la sostenibilidad.
- El enfoque de la salud del empleado no solo aborda temas del bienestar físico.

2024

SOMOS más de 840 asociados,
250 ofertas de empleo al mes
y mucha incertidumbre

MAÑANA
Veremos…

- Cumplimiento de nuevas regulaciones que promueven el bienestar integral del empleado.
- Prioridad de la salud integral del empleado: bienestar físico, mental y financiero
- ¿Implementación de iniciativas para mejorar el entorno laboral de manera sostenible?
- ¿Adopción de prácticas proactivas en la gestión de la salud laboral?

2030

TRABAJAMOS para impulsar
nuestras actividades

LOS CUATRO EJES DE TRABAJO DE DIRSE

FORMACIÓN

- Programas propios de formación: Mentor y Líder
- Campus DIRSE
- Business Cases ASG
- Acuerdos con universidades, escuelas de negocios y centros de formación
- Webinars y talleres

RECURSOS

- Investigaciones Estudios y Publicaciones
- Apoyo a investigación
- Toolkits DIRSE

NETWORKING

- Eventos propios
- Premios DIRSE
- Iniciativas networking
- Visibilidad y participación de socios
- Comunicaciones con Socios

ADVOCACY

- Relaciones Institucionales
- Posicionamientos en materia ASG
- Actividades con Consejos y Jurados
- Campañas de apoyo en temáticas ASG
- Participación en foros
- Seguimiento de Normativa ASG

TEMAS PRIORITARIOS PARA DIRSE EN 2024

Mitigación del cambio climático
Economía circular, abastecimiento sostenible y gestión de residuos
Digitalización y uso de tecnologías inteligentes
Gestión responsable de la cadena de valor y selección de proveedores según criterios ESG
Fidelización y atracción de talento
Gestión de riesgos y control interno
Formación y desarrollo
Adaptación al cambio climático
Bienestar, conciliación laboral y condiciones de trabajo
Gestión eficiente de la energía

- Una muestra compuesta por más de 250 directivos de Sostenibilidad, a partir de la que EY elaboró el Barómetro DIRSE, consideró que las siguientes áreas son clave para el desarrollo de nuestra profesión en 2024.
- DIRSE las tendrá en cuenta como temáticas prioritarias en el desarrollo de su actividad en el futuro.

Medio ambiente

Gobernanza

Cadena de valor y sociedad

Empleados

IV Barómetro de Materialidad DIRSE EY - Marzo 2024

¿CÓMO SON LOS TOOLKITS? ESTRUCTURA

BLOQUE I
EL PORQUÉ

Introducción, contexto y justificación o *business case*

BLOQUE II
EL CÓMO

Pasos para seguir para implantar el programa que aborda el *toolkit* y herramientas de apoyo

BLOQUE III
EJEMPLOS

Casos ilustrativos para cada uno de los pasos o temáticas que aborda el *toolkit*

SERIE TOOLKIT DIRSE: LOS PRIMEROS PRESENTADOS

5 TOOLKIT DIRSE PRESENTADOS EN 2023

OTROS TOOLKITS PREVISTOS

Temática	Socio DIRSE
Cómo implantar un SCIIS	REPSOL ✓
Cómo elaborar un plan de salud del empleado	DKV ✓
Organización de la función dirse	KPMG ✓
Digitalización Reporting	SYGRIS ✓
Doble materialidad	TELEFÓNICA ✓
¿Cómo responder a la taxonomía? Pasos para la alineación y elegibilidad	AGBAR
Demandas del consumidor en materia ASG	KANTAR
Greenwashing y la comunicación al consumidor final	LLYC
Gestión responsable de la diversidad: inclusión y discapacidad	Grupo Social ONCE

5 TOOLKITS MÁS PREVISTOS EN 2024

Y MUCHOS MÁS A PARTIR DEL 2025

MÁS DE 20 EMPRESAS HAN PARTICIPADO EN LOS TOOLKITS DIRSE

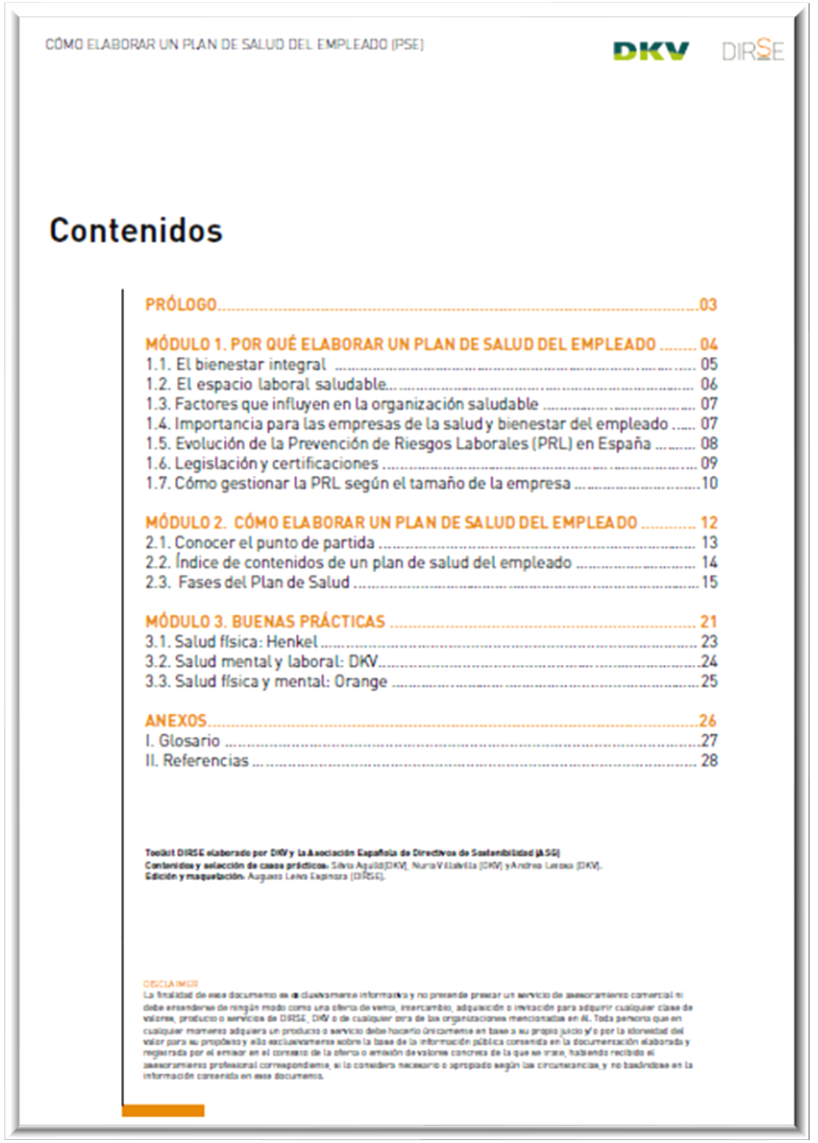
LIDERANDO EL CONTENIDO PRINCIPAL

CaixaBank · CEPSA · Corporate Excellence – Centre for Reputation Leadership · DKV · Garrigues · Oracle · Repsol · Valora · Villafañe & Asociados Consultores

APORTANDO CASOS PRÁCTICOS

almanatura 20 años · Aquavall · BBVA · Cosentino · Iberdrola · Ilunion · orange · osapiens · Surus · Sylvestris Natural Engineering · Telefónica · vueling

Toolkit: Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado



¿POR QUÉ UN TOOLKIT SOBRE SALUD DEL EMPLEADO?

Evolución e importancia del bienestar del empleado

- En 2021, el **42% de las empresas del IBEX35** incluyeron la salud y el bienestar en su **Mapa de Riesgos**.
- El bienestar emocional es altamente demandado, con un **30% de empleados prefiriendo un psicólogo online,** respecto a un cheque guardería o seguro de jubilación.
- La salud y seguridad de los empleados ha sido un tema predominante durante la **COVID-19** y continúa siéndolo actualmente.
- **Evolución normativa** en España y la Unión Europea.

Plan de Salud para el Empleado

- Cambio de enfoque normativo: desde los riesgos laborales a **la protección de la salud integral**.
- **Fomento del bienestar integral,** abarcando salud física, mental, financiera y laboral.
- Implementa **prácticas preventivas y reactivas** en la promoción de la salud de los empleados.
- Integra el **bienestar emocional y social** como componentes clave del bienestar integral.
- Promueve un entorno laboral que apoye el **desarrollo profesional y la flexibilidad laboral.**

PLAN DE SALUD PARA EMPLEADOS

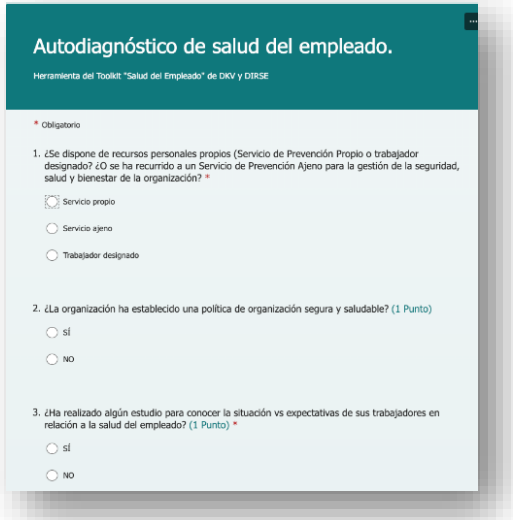
Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado

1. Conoce el punto de partida
2. Índice de contenidos de un plan de salud del empleado
3. Fases del Plan de Salud

DKV Y DIRSE

1. Punto de partida

Antes de abordar el Plan Integral de Salud del empleado se debe tener en cuenta el estado actual de la Organización:


Autodiagnóstico de salud del empleado.

Herramienta del Toolkit "Salud del Empleado" de DKV y DIRSE

* Obligatorio

1. ¿Se dispone de recursos personales propios (Servicio de Prevención Propio o trabajador designado? ¿O se ha recurrido a un Servicio de Prevención Ajeno para la gestión de la seguridad, salud y bienestar de la organización? *
   - Servicio propio
   - Servicio ajeno
   - Trabajador designado
2. ¿La organización ha establecido una política de organización segura y saludable? (1 Punto)
   - SÍ
   - NO
3. ¿Ha realizado algún estudio para conocer la situación vs expectativas de sus trabajadores en relación a la salud del empleado? (1 Punto) *
   - SÍ
   - NO

Factores propios de la actividad

- Sector en el que el trabajador opera.
- Instalaciones.
- Puestos de trabajo.
- Riesgos intrínsecos a su actividad, etc.

PLAN DE SALUD DEL EMPLEADO

Política, objetivos y metas

- Que pretende alcanzar la empresa en materia preventiva.
- Los recursos asignados para el logro de los objetivos y metas:
  - Recursos humanos.
  - Recursos técnicos.
  - Recursos materiales y económicos.

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=u3f9OHTPXE2bUt9Pk8pj22rdIvdmSBNPszjiu4cCuYVUMVdFMzVJVFQ4MFpFVFRTU1lYRlYyMEFUTy4u

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Empresa Saludable de DKV y su Plan de Prevención de Riesgos Laborales

2. Índice de contenidos de un Plan de Salud del Empleado

PSE

Compromiso de la organización con la promoción de la salud y bienestar.

Políticas internas

Iniciativas externas

EJEMPLO DE LISTADO DE CONTENIDOS DE UN PSE:

- Descripción de la empresa: sector de actividad, tamaño, valores y principios.
- Auditorías (internas y/o externas) o revisiones del plan.
- Organización del sistema de salud: quiénes elaboran el plan, posibles comisiones de salud del empleado, recursos económicos, etc.
- Especificar si la empresa dispone de Política de Empresa Saludable y/o otros compromisos no obligatorios, como por ejemplo ISO 45001 o el modelo SIGOS.
- Compromiso de la dirección.
- Evaluación de los riesgos considerados.
- Planificación de la actividad preventiva: objetivos a conseguir y modo de lograrlos.
- Medidas de emergencia
- Requisitos legales y evaluación de su cumplimiento. Sistema de actualización y revisión periódica.
- Plan de formación a los empleados y concienciación.
- Sistemas de participación y consulta.
- Cuadro de mando de gestión, control y métricas

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Empresa Saludable de DKV y su Plan de Prevención de Riesgos Laborales

3. Fases de un plan de salud del empleado

Cumplimiento normativo

Estabilidad física, mental, financiera y laboral de la organización.

01 DIAGNÓSTICO

1. Lo que la empresa realiza
2. Los recursos con los que cuenta
3. Los temas no abordados

En esta etapa, la organización debe contemplar los siguientes aspectos:

1.- Nivel de salud de los empleados:

- ✓ Con criterios que determinen la salud del empleado en el diagnóstico.
- ✓ Con recursos propios.
- ✓ Con recursos externos (p.e.: herramientas, servicios de prevención y mutuas).

CLAVE: Disponer de unos datos de partida.

Ejemplos de variables relacionadas con hábitos saludables: el índice de Actividad Física, Alimentación saludable, IMC, etc.

2.- Datos objetivos de salud:

- ✓ Por ejemplo, vía encuesta
- ✓ Reconocimientos médicos

LA SALUD MENTAL
Se utiliza por un lado la encuesta de riesgos psicosociales, el cuestionario de una parte del reconocimiento y la encuesta de BWP.

LA SALUD FINANCIERA
Se pueden emplear fuentes en base a resultados de encuestas, políticas corporativas, estructura de beneficios, etc.

Las fuentes objetivas deben servir para que la organización pueda comprender los aspectos en los qué se debe mejorar y cuáles son los riesgos y oportunidades a los que se enfrenta.

02 ESTRATEGIA

Definir y diseñar su estrategia.

Identificación de objetivos y recursos disponibles referentes a temas de salud.

Establecer: Plan de Acción, hojas de ruta, responsables, indicadores y objetivos medibles.

Definir calendario donde se declinará el plan de acción.

Compromiso de la alta dirección.

Consenso entre partes interesadas

03 IMPLANTACIÓN

En base a las propuestas y ejecuciones planteadas en la definición de la estrategia.

CLAVE:

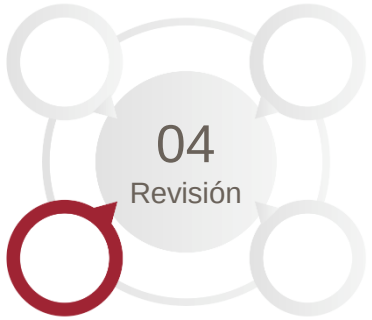
- ✓ **Inclusión de la diversidad y la flexibilidad de la perspectiva de género, edad, etc.**
- ✓ **Aplicación de las acciones y seguimiento de las medidas previstas.** Trabajo colaborativo con distintas áreas dentro de la organización.
- ✓ **Importante el apoyo de la Dirección y aquellas áreas implicadas**

Otros aspectos por contemplar en la etapa de implementación son:

- **Las reuniones y trabajo colaborativo con representantes legales y de gestión y prevención de riesgos**, con el fin de actualizar el estado del arte en cuanto al Plan de Salud del Empleado actual, incluir modificaciones y mejoras
- **Aplicación acciones y seguimiento de las medidas previstas;** así como la evaluación temporal de las acciones para su correcta supervisión.
- **Fortalecimiento, claridad e impulso a través de la Comunicación interna;** como ejercicio de transparencia, trazabilidad, recogida de información y comunicación de las mejoras o modificaciones.

2.3 ¿Cuáles son las fases de un plan de salud del empleado?

04 REVISIÓN



Evaluar todo el proceso.

- ✓ Consecución del Plan
- ✓ Aspectos de mejora y logros alcanzados por la organización.
- ✓ Apoyo de auditorías internas y externas y Cuadro de mando de indicadores clave.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	OBJETIVO 2024	EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO			
			1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
Plan Salud Cardiovascular	Personas que siguen una dieta saludable en base a datos de revisiones médicas	>70%		40%	43%	50%
	Número de empleados que realizan actividad física en base a datos de revisiones médicas	>70%		50%	50%	50%
	Prevalencia del tabaquismo	Reducción de un 5% de fumadores, respecto a los actuales fumadores.	Reducción del 2%	Reducción del 3%	Reducción del 3%	Reducción del 4%
Plan Salud Laboral	% de empleados que han recibido formación en primeros auxilios	>80% de los trabajadores		25%	75%	80%
	Ampliación gradual, según presupuesto, de instalación de Desfibriladores	100% de centros de trabajo con desfibriladores	90%	95%	100%	100%
	% de empleados que han recibido Formación teórico práctica de Extinción de Incendios	50%			50%	50%
	% Seguimiento de incidencias relaconadas con solicitud de equipos ergonomicos	Gestión del 100% de las solicitudes.	100%	100%	100%	100%
	Nº. de solicitudes de teletrabajo solicitadas	Gestionar el 100% de las solicitudes.	100%	100%	100%	100%
	Nº de simulacros realizados en base al programa anual	5	1	3	4	5
	% personas que mejoran tras entrega de los equipos ergonomicos (reconocimientos médicos, entrevista, visitas…)	>65%	50%	50%	60%	60%
	% de usabilidad del servicio de apoyo psicológico de la Fundación con la que trabaja la compañía	Nro. Llamadas totales	5	7	7	8
	Resultados: Comparativa de respuestas de Encuesta BPTW y Clima Laboral	Planes de acción implantados				

Fuente: Ejemplo ilustrativo realizado para el presente *toolkit,* DKV, 2024.

4 FASES PARA ELABORAR UN PLAN DE SALUD DEL EMPLEADO

Diagnóstico

Revisión de

- Lo que la empresa realiza.
- Los recursos con los que cuenta.
- Los temas no abordados y que deben de estar presentes en la fase inicial del Plan de Salud del Empleado.

01

Estrategia

Definición y diseño:

- Identificación de objetivos y recursos
- Diseño de PSE
- Definir calendario.
- Compromiso de la alta dirección.
- Conceso de todas las partes interesadas.

02

Implantación

Declinación de todas las propuestas y ejecuciones planteadas en la definición de la estrategia.

- **Inclusión de la diversidad y la flexibilidad y la inclusión de la perspectiva de género, edad, etc.**
- **Aplicación de las acciones y seguimiento.**

03

Revisión

Evaluación de todo el proceso de implantación del PSE a través de:

- **Realizar auditorías internas y externas, especialmente realizada por terceros.**
- **Cuadro de mando de indicadores clave.**

04

7º Toolkit DIRSE & DKV

Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado

julio de 2024

DKV

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

TOOLKITS | DIRSE

7º Toolkit DIRSE & DKV

Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado

Olga Novillo Pérez
Responsable del Programa de Bienestar MASORANGE

Pedro Pérez Olmedo
Responsable del Servicio de Prevención Mancomunado en División Sociosanitario de Ilunion

Modera:
Carlos Arango Arconada
Director General de DIRSE

Gemma Sara Ventín Sánchez
Miembro del Comité de Sostenibilidad de Bureau Veritas España y Portugal

Dr. Gabriel Toledo Albiñana
Miembro del Servicio de Prevención Mancomunado y director de Vigilancia de la Salud en DKV

Belén Izquierdo Sans
Country Manager en United Heroes Spain

TOOLKITS | DIRSE

DKV

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

ACTIVISTAS DE LA SALUD

7º Toolkit DIRSE & DKV

Cómo elaborar un Plan de Salud del Empleado

Silvia Agulló
Directora de Sostenibilidad
y Reputación en DKV

TOOLKITS | DIRSE

DKV

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

ACTIVISTAS DE LA SALUD

TOOLKITS

DIRSE

DKV

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

ACTIVISTAS DE LA SALUD

Gracias