

Promoción de la salud en el trabajo, presente y futuro.

PhD.MD.MSP. Francisco Marqués Marqués

fmarques@insst.meys.es

LOS PILARES DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

LOS 3 PILARES DE UNA EMPRESA SALUDABLE



ORGANIZACIÓN
DEL TRABAJO

INDIVIDUO

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

Recursos para las empresas

ALIMENTACIÓN SALUDABLE

La alimentación se considera adecuada y saludable cuando es:

- COMPLETA
- SUFICIENTE
- ADAPTATIVA

Tener unas buenas hábitos de salud alimenticia es sinónimo de una buena calidad de vida ¿has pensado en cómo son los tuyos?



La alimentación tiene un carácter preventivo ya que el 80% de los adultos obesos lo han sido también de niños.



BEBE AGUA x6 VASOS AL DÍA



POSTURAS INADECUADAS

POSTURAS CORRECTAS PARA UNA BUENA SALUD POS



El 80% de la población padecerá algún tra de columna a lo largo de su vida

EVITA LAS LESIONES



Apuesta por una mejor calidad de vida para ti y para tu entorno.



EN LA OFICINA MÚEVETE

Contando con el tiempo que pasamos dentro y fuera del trab la mayoría de las personas **está sentada entre 8 y 13 horas a**



CONSEJOS PARA EVITAR EL SEDENTARISMO



Apuesta por una mejor calidad de vida para ti y para tu entorno.



BIENESTAR EMOCIONAL

Nuestro bienestar resulta de la combinación de la motivación por lo que hacemos cada día, la calidad de nuestras relaciones, el equilibrio financiero, nuestra salud y el orgullo que sentimos por nuestra contribución a la comunidad. Las empresas deben fomentar circunstancias que favorezcan el bienestar de sus trabajadores.



¿CÓMO PUEDES AUMENTAR TU BIENESTAR EN EL ENTORNO LABORAL Y FUERA DE ÉL?



Apuesta por una calidad de vida mejor para ti y tu entorno.



¡CUIDA TU VOZ!

La voz es tu principal instrumento de comunicación y, para muchos, su principal herramienta de trabajo. El uso inadecuado, o en entornos poco apropiados, de la voz puede generar molestias y alteraciones.

¿CÓMO CUIDAR TU VOZ?



INFORMA AL SERVICIO DE PREVENCIÓN:



Apuesta por una calidad de vida mejor para ti y tu entorno.



Además... VIDEOS de menos de 2 minutos



THIS YEAR

ROI



| | | |
|-----------|---------|---|
| COMPLETED | +86,054 | ↑ |
| RECURRING | -8,230 | ↓ |
| PENDING | +23,442 | ↑ |



First quarter
Jan-Mar

Seco
Apr-

Third quarter
Jul-Sep

La controversia

The Confusion



Why 'wellness' program scams cost employers and harm employees

Los Angeles Times
Business / The Hub
THIS ARTICLE IS FEATURED IN THE

Michael Hiltzik
LOS ANGELES TIMES
michael.hiltzik@latimes.com

Are worker wellness plans best for business?

March 3, 2015 12:00 AM



ebn
EMPLOYER STRATEGIES | HEALTH CARE | VOLUNTARY | HEALTH CARE REFORM | REGULATION

Programs targeting employees have become popular to companies
By Steve Tvedt / Pittsburg

How corporate wellness programs can hurt your health

BY REBECCA GREENFIELD
MAY 21, 2015 11:31am ET

(Bloomberg) — Swedish trucking company Scania believes in the 24-hour employee. Scania workers aren't just expected to be their best selves at work, they're expected to be their best selves all the time. To help employees attain that ideal, Scania offers an

- RELATED
- CVS to buy Omnicare expansion deal
 - Understanding the nuance of home coverage
 - 401(k) plans must make investments, Supreme

TheUpshot

THE NEW HEALTH CARE

Do Workplace Wellness Programs Work? Usually Not

SEPT. 11, 2014

By Anita Frank and Aaron Carroll

Most news coverage of the new Kaiser Family Foundation annual survey on employer-sponsored health plans has focused on the fact that growth in premiums in 2013 was as low as it has ever been in the 36 years of the survey. But buried in the details of the report are some interesting insights into how employers think about controlling health care costs. One example is that they're very fond of workplace wellness programs. This is surprising, because while such programs sound great, research shows they rarely work as advertised.

Wellness programs aim to encourage workers to be more healthy. Many use financial incentives to motivate workers to monitor and improve their health, sometimes through lifestyle.



Wellness At Work: Popular But

By Julie Rovner | December 3, 2014

EMAIL
TWITTER
FACEBOOK
LINKEDIN

If you get health insurance at work, chances are you have some sort of...
But so far there's no real evidence as to whether these...

One thing we do know...
as they seek.

Wellness gone wrong

When putting together a wellness plan, pay attention to how the EEOC defines liability

BY KATHLEEN KOSTER

In order to avoid costly litigation, employers need to carefully design their wellness program — especially when they reward participants with incentives and discounts on their medical coverage. The EEOC recently sued a Wisconsin employer, claiming the results that

ing people multiple opportunities to participate, the more attractive your program is and the easier it is to stay compliant," says Adam Cox, director of wellness, Heffernan Insurance Brokerage.
He advises employers to watch their

motion machines. The complaint also alleges that there was a \$50 "penalty" for not participating in the fitness component of the wellness program.
This wellness program only offered an option for participation: the in-office mo-

Ron Z. Goetzel

Revisiting the Controversy...
Do Health Promotion Programs Work?



MÁS DEL 40% DE TRABAJADORES Y EL 50% DE EMPRESARIOS SUFREN ESTRÉS

Las empresas ganan seis euros por cada uno invertido en la salud de sus empleados

CASO DE ÉXITO: CÓMO MEJORAR LA SALUD DE LOS EMPLEADOS AHORRANDO DINERO

Antonio Serrano Oliva | Bienestar Laboral and Seguridad y Salud en el Trabajo | 29/01/2015
 bienestar laboral, campañas salud laboral, EU-OSHA @es, modelo de empresa saludable, responsabilidad social corporativa



CONSOLIDATED BALANCE SHEETS
 (In millions, except number of shares which are reflected in thousands)

| | September 28, 2013 | September 29, 2012 |
|---|--------------------|--------------------|
| ASSETS: | | |
| Current assets: | \$ 14,259 | \$ 10,746 |
| Cash and cash equivalents | 26,287 | 18,383 |
| Short-term marketable securities | 13,102 | 10,930 |
| Accounts receivable, less allowances of \$99 and \$98, respectively | 1,764 | 791 |
| Inventories | 3,453 | 2,583 |
| Deferred tax assets | 7,539 | 7,762 |
| Vendor non-trade receivables | 6,882 | 6,458 |
| Other current assets | 73,286 | 57,653 |
| Total current assets | 106,215 | 92,122 |
| Long-term marketable securities | 16,597 | 15,452 |
| Property, plant and equipment, net | 1,477 | 1,196 |

The ROI of Workplace Well-Being

© 2015, Global Workplace Analytics

Beneficios alcanzados a corto plazo.

Programas de
gestión de
enfermedades



Las intervenciones deben evitar:

- Enfermedades cardíacas
- Diabetes
- Enfisema
- Infartos cardíacos
- Amputación
- Neumonía

Beneficios alcanzados a largo plazo.

Programas
de gestión
de estilos
de vida



- Malos hábitos alimentarios
- Tabaco
- **Falta de ejercicio físico**

Las intervenciones deben evitar:

- Pre-diabetes
- Cáncer
- Hipertensión

TIEMPO



La gestión de enfermedades aborda problemas de salud inmediatos, mientras que la gestión del estilo de vida reduce los riesgos a largo plazo para la salud.



ROI de programas de gestión de enfermedades

- **136\$** ahorrados por persona y mes

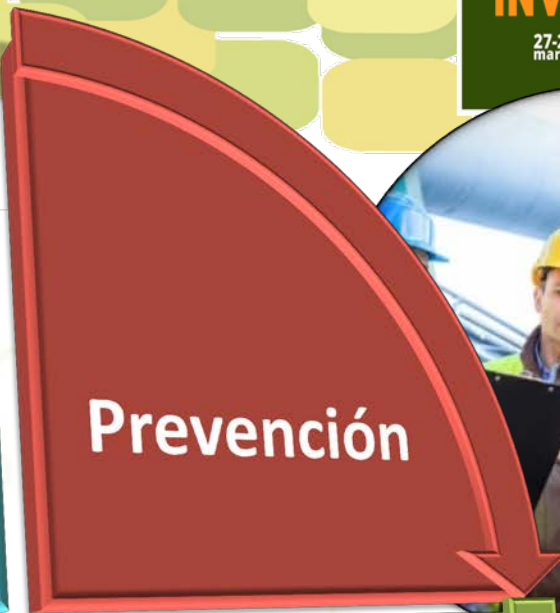
ROI de programas de gestión del estilo de vida

- **6\$** ahorrados por personas y mes

ROI total de ambos programas de bienestar

La gestión de las enfermedades proporciona más retorno de la inversión que la gestión del estilo de vida.





 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

3 SALUD Y BIENESTAR



Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



- *Job sharing*
- *Crowd employment*
- *Casual work*
- *Interim management*
- *Employee sharing*
- *Voucher-based work*
- *Portfolio work*
- *ICT-based mobile work*
- *Collaborative employment*
- *etc...*





BIG DATA

JAN 2018

DIGITAL IN SPAIN

A SNAPSHOT OF THE COUNTRY'S KEY DIGITAL STATISTICAL INDICATORS



TOTAL POPULATION



we are social

46.38
MILLION

URBANISATION:

80%

INTERNET USERS



39.42
MILLION

PENETRATION:

85%

ACTIVE SOCIAL MEDIA USERS



we are social

27.00
MILLION

PENETRATION:

58%

UNIQUE MOBILE USERS



37.27
MILLION

PENETRATION:

80%

ACTIVE MOBILE SOCIAL USERS



23.00
MILLION

PENETRATION:

50%



SOURCE: POPULATION: UNITED NATIONS, U.S. CENSUS BUREAU, INTERNET: INTERNETWORK DETAILS, IFL, EUR COMET, INTERNETVIEWS, C.W. WORLD, FACEBOOK, MEGACOMM.ORG, FACEBOOK, GOWORKER TO PRICING, REGULATORY AUTHORITIES, REPUTABLE MEDIA, SOCIAL MEDIA AND MOBILE SOCIAL MEDIA: FACEBOOK, TWITTER, INSTAGRAM, PINTEREST, YOUTUBE, VINE, SNAPCHAT, POKÉMON GO, GIGamonster, KANAO, HAWK, DING, TECHNICAL SUPPORT, RESEARCH ANALYSIS MOBILE: GSM, WIRELESS, GOOGLE, POKÉMON GO, RESEARCH ANALYSIS. NOTE: PENETRATION FIGURES ARE FOR TOTAL POPULATION (ALL AGES).

Resultados

Bussines Case. Tras un **buen** programa de intervención

COSTE Mala salud

Coste absentismo
Coste presentismo
Coste rotación

+

Inversión

=

Coste del programa

ROI

Ahorro del programa – Coste P

Coste del programa

Reducción coste Absentismo
Reducción coste presentismo
Reducción coste rotación

TOTAL AHORRO

Herramienta para la valoración de los programas de promoción de la salud en el trabajo



- Inicio
- Datos de entrada
- Coste de no hacer nada
- Inversiones
- Política y gestión del bienestar en el trabajo
- Estrategia de implantación de programas
- Resultados

considerar el mismo criterio a lo largo de todos los apartados.

Cada epígrafe se acompaña de un texto descriptivo de ayuda

| | |
|---|---------------------------------|
| CNAE ? | - elige el CNAE de tu empresa - |
| Nº total de trabajadores ? | <input type="text"/> |
| Salario anual medio/trabajador (sin cotización a la Seguridad Social) ? | <input type="text"/> € |
| ABSENTISMO ? | |
| Complementa la baja ? | <input type="text"/> |
| Contingencia común | |
| Días de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral en el último año o periodo de 12 meses ? | <input type="text"/> |



<http://costespromosalud.insst.es>

Resultados financieros

- Costes médicos
- Absentismo
- ILT
- Accidentes y EEPP
- Presentismo

Resultados en salud

- Adherencia a la MBE
- Cambios de conductas
- Reducción de riesgos
- Mejora de la salud

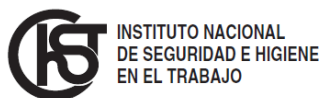
Productividad y calidad de vida

- Mejora de la productividad
- Retención del talento
- Atracción del talento
- RSC
- Reputación

VOI

ROI

Año: 2007



NP
Notas Técnicas de Prevención

751

Acción preventiva y generación

Año: 2011



NP
Notas Técnicas de Prevención

911

Productividad y condiciones de trabajo (I): bases conceptuales para su medición

Productivity and working conditions (I): conceptual basis for its measurement

Año: 2011



NP
Notas Técnicas de Prevención

912

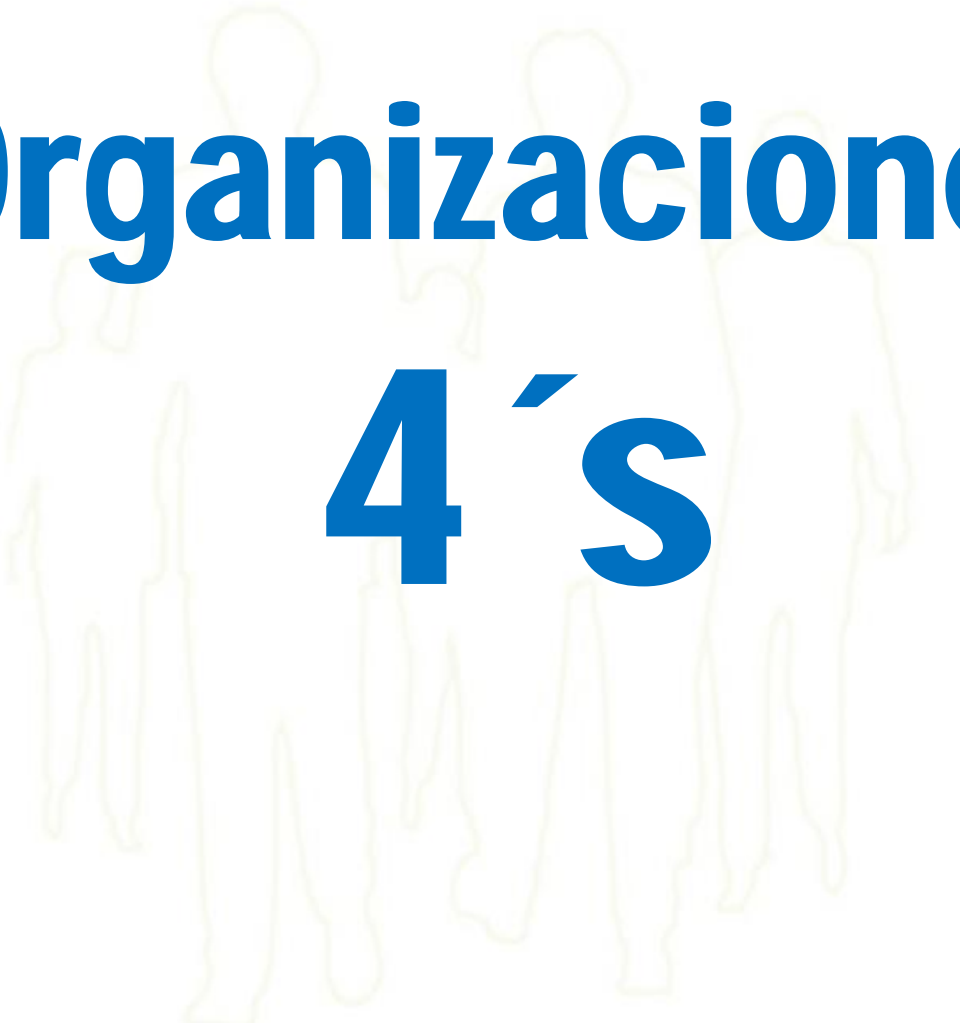
Productividad y condiciones de trabajo (II): indicadores

*Productivity and working conditions (II): indicators
Productivité et conditions de travail (II) : indicateurs*



Organizaciones

4'S





Gracias por su atención



fmarques@insst.meys.es