

“XXXII Diada @Associació Catalana de Salut Laboral”



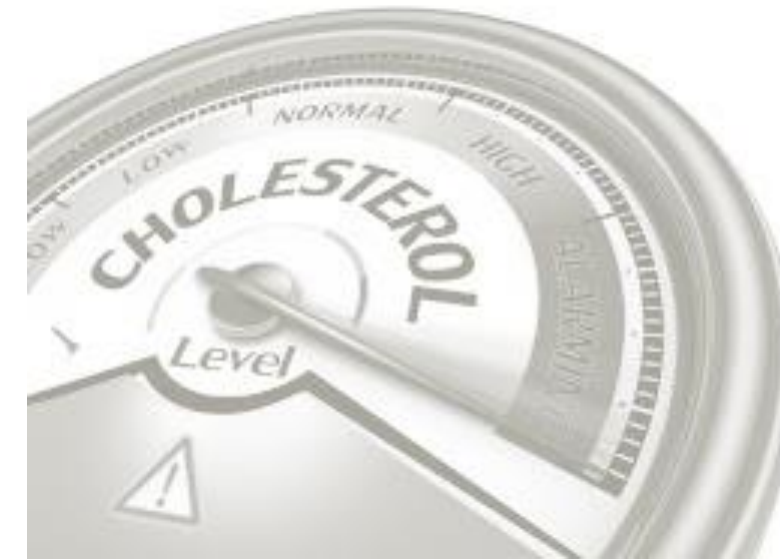
**Bienestar Organizacional:
Posicionando a las
personas en su centro**

full  audit 21 años
YOUR OHSE PARTNER

¿POR QUÉ UN MODELO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL?

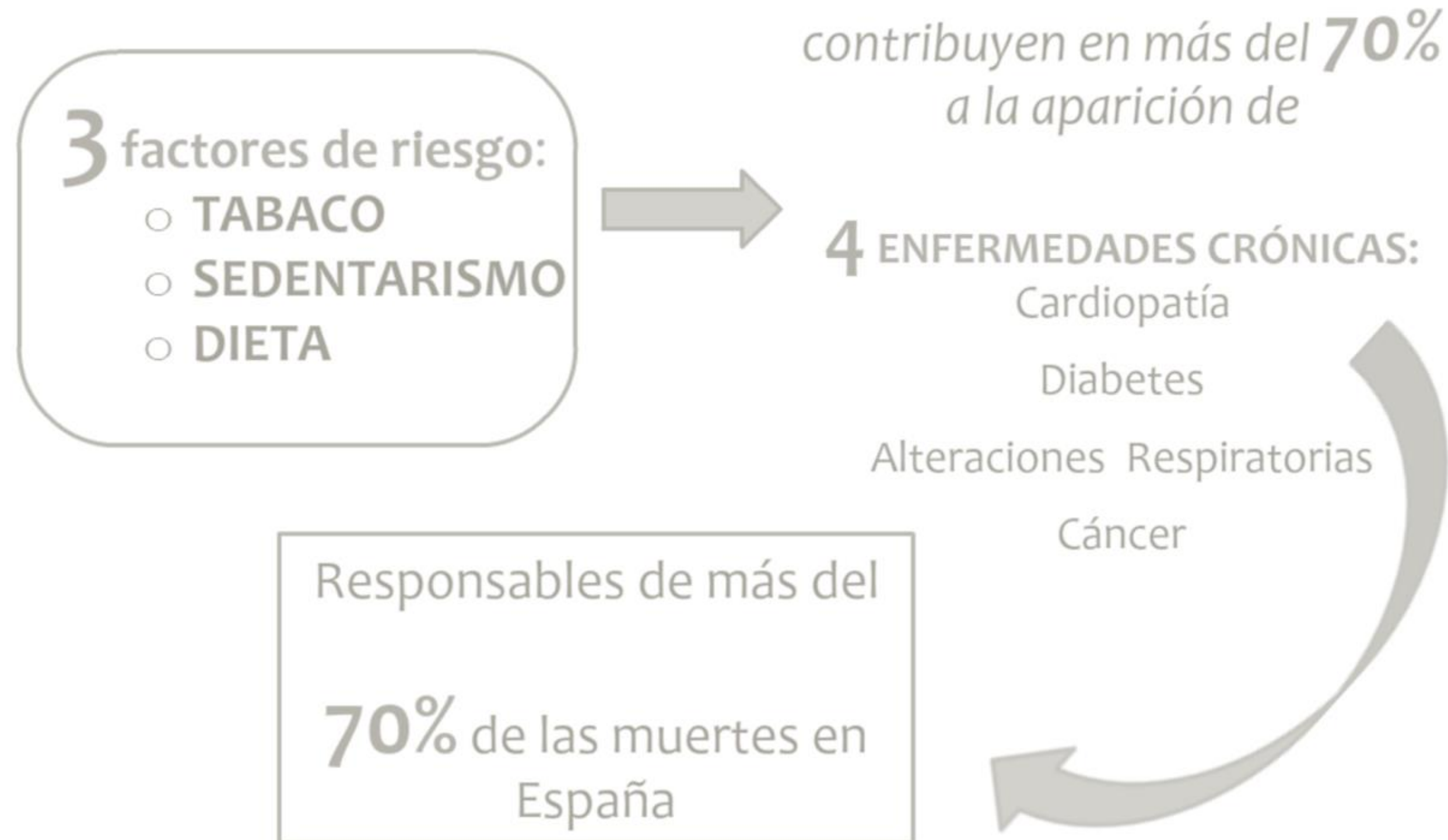
7 factores causantes de los ACVs*

* Dr. Valentín Fuster



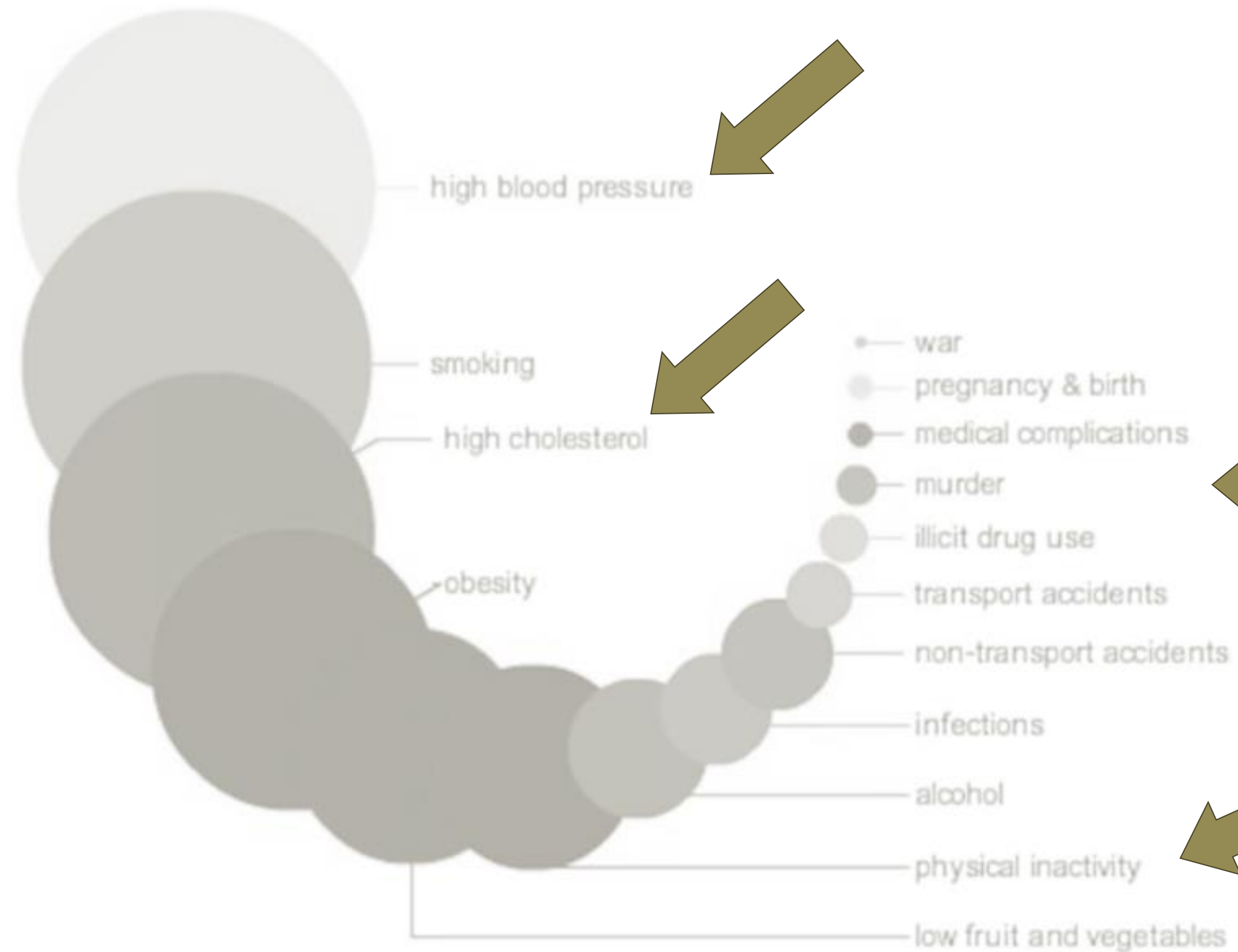
¿POR QUÉ UN MODELO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL?

Los 3 factores más dañinos



¿POR QUÉ UN MODELO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL?

Risks leading to death in perspective



Lo que es más probable que te mate, en una infografía

¿POR QUÉ UN MODELO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL?

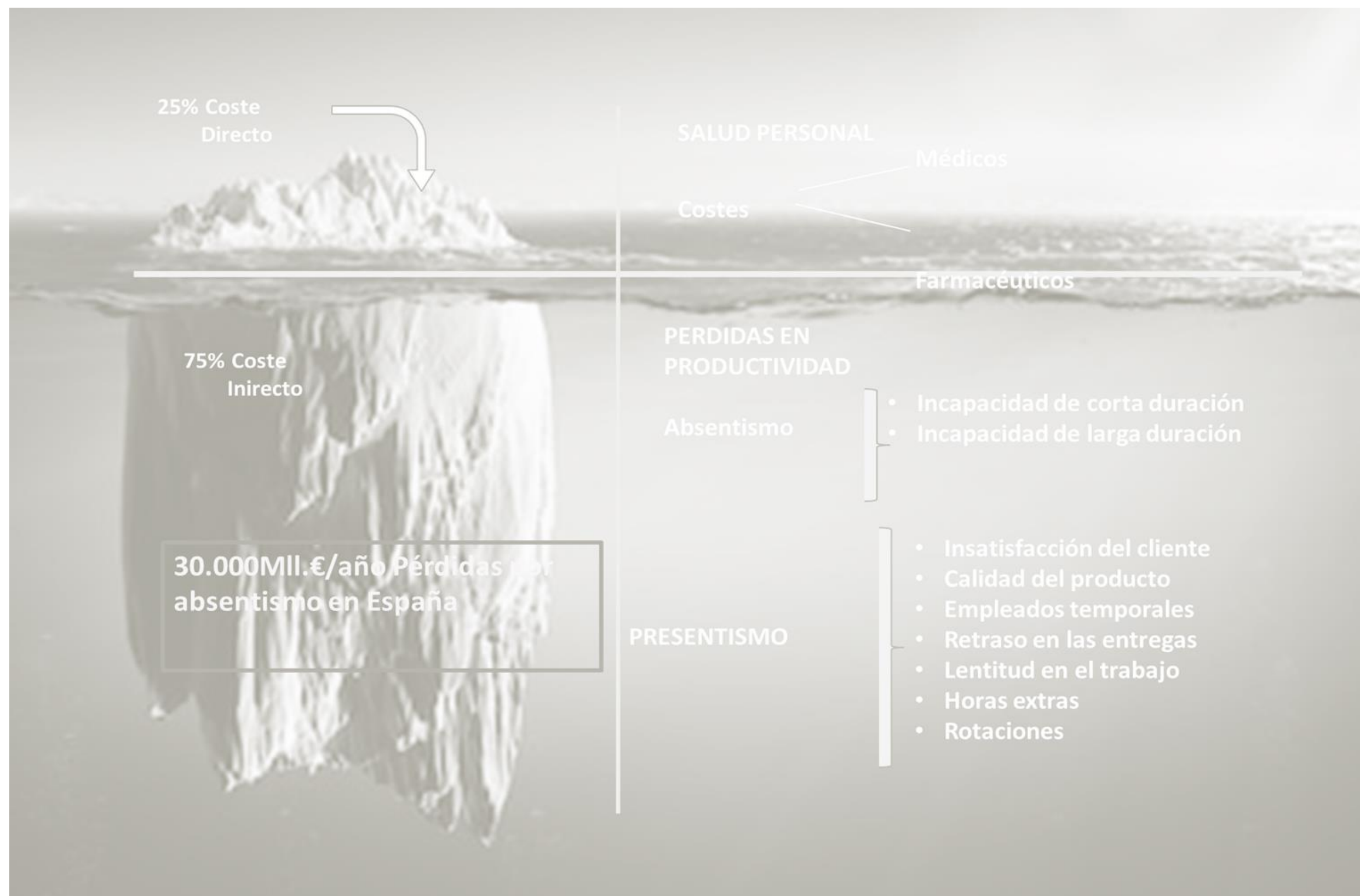


La 4ª Edad...

La longevidad pone en peligro el sistema sanitario y de pensiones. La ciencia busca vías que nos permitan ser independientes y productivos muchos más años.

¿POR QUÉ UN MODELO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL?

Costes reales derivados de la falta de salud



¿ESTÁ DE MODA?

TEJIDO EMPRESARIAL

- De los 10 primeros riesgos identificados por **The Global Risks Report 2022** los 8 primeros son de origen social y Ambiental.
- Segunda Edición del **Observatorio IBEX 35 Salud, Bienestar y Sostenibilidad en las empresas del IBEX 35** de Forética (p. ej. el 36% de las empresas analizadas cuentan con algún programa específico sobre salud mental para sus empleados, el 36% de las empresas analizadas muestran objetivos en salud y seguridad vinculada a la remuneración de la alta dirección).

SOCIEDAD

- Aproximadamente 17.200.000 resultados si introducimos en **LinkedIn** la búsqueda de Responsable de Bienestar con el filtro de personas
- “How important is adherence to ESG standards for investors with an interest in your market(s) of operation?” (56,1% muy importante y 31,5% importante de los encuestados en Europa) de la **Global ESG CEO Survey 2021** de Oxford Business Group.
- **OIT y la OMS**: el 27% de los factores que generan tensión en el trabajo es consecuencia de la falta de hábitos saludables, malos hábitos alimenticios reducen la productividad hasta en un 20%, etc.

¿POR QUÉ IMPLANTAR BIENESTAR?

- 1.Reducción de costes, directos e indirectos.
- 2.Mejoras en la productividad, disminuyendo los ratios de absentismo y presentismo
- 3.Mejoras en la salud de trabajadores, así como la reducción de enfermedades.
- 4.Mejoras del clima laboral y de la motivación y satisfacción de los empleados.
- 5.Mejora de la imagen de la empresa así como el impacto positivo en la sociedad de la misma.
- 6.Marca un elemento diferencial con respecto a los competidores en su sector del mercado.
- 7.Etc.

8.PROPIOS

MODELO MBO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL

QUISIMOS DAR UN PASO MÁS Y “REAFIRMAR” A LA PERSONA COMO EL EJE DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PASAR AL..... BIENESTAR ORGNAIZACIONAL



**MODELO MBO
DE BIENESTAR
ORGANIZACIONAL**

Todas aquellas actuaciones de gestión y técnicas **sostenibles**, **transversales** y **multinivel** que, mediante un enfoque constructivo, integrador y global, mejoren la salud y el bienestar de los empleados ofreciéndoles entornos laborales que les permitan desplegar sus fortalezas individuales y colectivas.

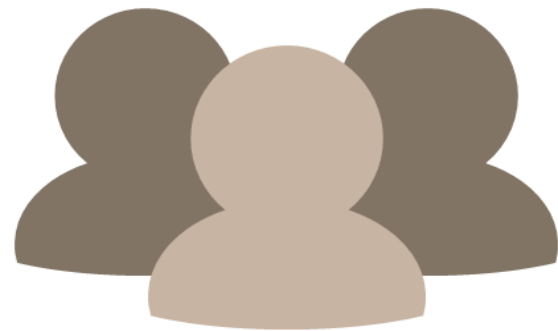
MODELO MBO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL

MBO es un modelo certificable, transversal y complementario de gestión del bienestar organizacional que:

- Aúna el conocimiento y **experiencia** de 21 años de **Fullaudit** como auditores y consultores en diversos sistemas de gestión con la trayectoria de **Carmen Soler**, referente en psicología positiva, bienestar y gestión de personas.
- Tiene su foco principal en la **personas**.
- **Se enriquece** de modelos y prácticas existentes.
- Establece un sistema para la gestión del bienestar, las personas y el **cambio** en las organizaciones conectando el bienestar con la **dirección estratégica** de las organizaciones.
- A diferencia de otros modelos de bienestar, el modelo MBO **incluye** como ejes transversales el impacto de la **digitalización** y el **liderazgo** como dimensiones de impacto en el bienestar.



Medioambiente



Personas



Social



Liderazgo



Gobernanza



Digitalización

MODELO MBO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL



Medioambiente

Todas aquellas acciones y programas establecidos que impacten en el entorno más allá de las fronteras de la Organización en relación al medio físico y social de la comunidad.



Social

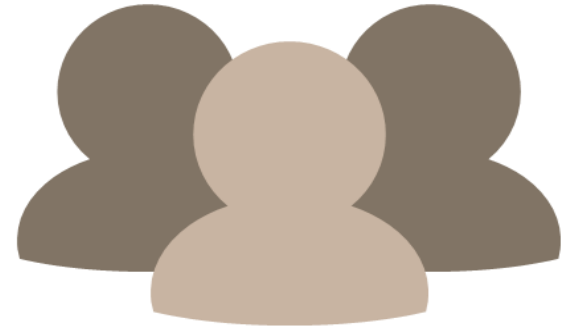
Todas aquellas acciones y programas establecidos que impacten en el entorno más allá de las fronteras de la Organización en relación al medio físico y social de la comunidad.



Gobernanza

Conjunto de principios y normas que rigen la estructura, los integrantes, las competencias y el funcionamiento de los órganos de gobierno de las empresas, incluyendo su proceso de toma de decisiones para la generación de valor compartido. Esta dimensión incluye el marco que regula las relaciones entre las distintas partes interesadas, además de cuestiones como ética, integridad, transparencia, eficiencia, cumplimiento de requisitos legales, códigos y otros compromisos adquiridos

MODELO MBO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL



Personas

Entre otras, aquellas prácticas desarrolladas por la Organización enfocadas al bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional potenciando empleados saludables y desarrollando el capital psicológico positivo, calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, relaciones de apoyo a la familia de los empleados, relacionadas con el desarrollo personal y profesional y con la igualdad de oportunidades.



Liderazgo

Transversal al resto de dimensiones mencionadas y en ella se valorará como el estilo de liderazgo definido por la Organización (positivo, de seguridad, emocionalmente inteligente, de servicio, etc.) favorece el desarrollo e implantación de las acciones que se definan en el resto de las dimensiones.



Digitalización

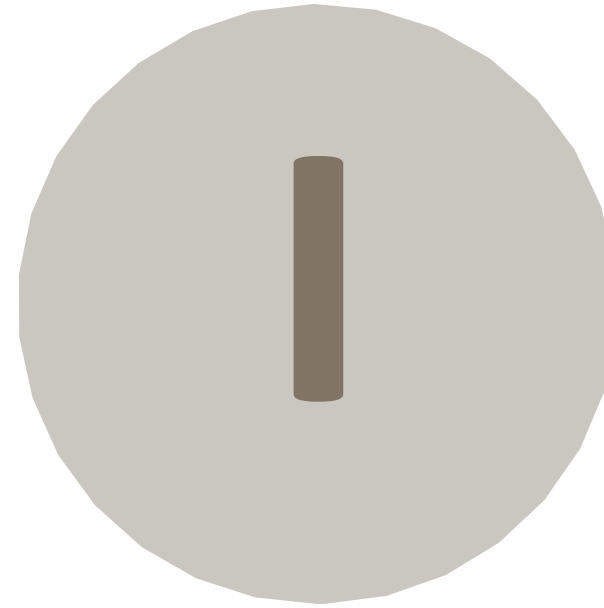
Transversal al resto de dimensiones mencionadas y en ella se valorará cómo los nuevos modelos de negocio adoptan el uso de las tecnologías digitales para la mejora del desempeño del bienestar ocupacional.

¿POR QUÉ MBO Y NO OTRO?



SINÉRGICO

Se nutre de todos los sistemas de gestión y reporte existentes (ODS, GRI, SST, RRHH, EFR, HERO, Top Employers, etc.)



INNOVADOR

Aporta una visión estratégica y holística del bienestar con sólido foco en personas (People y Leadership) incluyendo Digitalización y Gobernance como dimensiones del mismo.



SOLVENTE

Respaldado por un Comité de Expertos de reconocido prestigio que han participado en su elaboración y mejora continua



COMITÉ EXPERTOS



Paz Arias

Fundadora AeQUO
consultoría ESG &
Sustainability.
Sustainability Advisor en
Full-Audit.

DIMENSIÓN
Governance



Paco Marqués

Director del
Departamento de
Promoción de la Salud y
Epidemiología Laboral
(INSST) hasta junio de
2020.

DIMENSIÓN
Social



Ignacio Fernández

Socio LEAD Institute
Conferencista, autor y
consultor.

DIMENSIÓN
Leadership



Manuela Brinques

Lead OHSE Auditor en
Full-Audit.

DIMENSIÓN
Environment



Marisa Estévez

Director Global
Operations. Tech
Advisor en BT.

DIMENSIÓN
Digitalization



Carmen Soler

Consultora
Estratégica en
gestión de personas y
bienestar.

DIMENSIÓN
People

ELEMENTOS CONSTITUYENTES

MBO no supone la gestión paralela de un nuevo Sistema de Gestión, se integra plenamente en los existentes en la empresa

1. CUERPO DEL MODELO

MBO se compone de un cuerpo troncal en el que se establecen los requisitos formales de trabajo cuya aplicación conduce a un Modelo de Gestión del Bienestar Organizacional.

MBO se gestiona como un ciclo PDCA con actuaciones similares a la de cualquier Sistema de gestión que se recomienda incluir en Sistemas existentes (como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud o dentro de la Gestión de Personas).

2. INDICADORES

MBO establece la necesidad de definir indicadores de medición del Bienestar Organizacional.

Los indicadores sirven de base para orientar la gestión y en particular, la mejora continua facilitando la toma de decisiones y evidenciado la mejora continua de su desempeño en la Salud y el Bienestar Organizacional.

3. MEDIDAS

MBO establece la necesidad de definir medidas de gestión del Bienestar Organizacional.

La implantación de las medidas tiene el objetivo de demostrar el compromiso con la Salud y el Bienestar en el Trabajo así como la mejora continua de un Modelo Empresarial que garantice una Gestión Responsable de la Salud y el Bienestar Organizacional.

CUERPO DEL MODELO MBO

1. Definición del ALCANCE
2. Política MBO
3. Recursos
4. Equipo MBO
5. Diagnóstico Previo MBO
6. Plan General MBO
7. Plan Anual MBO
8. Objetivos
9. Indicadores MBO
10. Medidas MBO
11. Comunicación interna
12. Comunicación Externa
13. Formación y Sensibilización
14. Seguimiento
15. Auditoría Interna MBO
16. Auto Revisión MBO por la Alta Dirección
17. Anexo I del Modelo MBO. Alcance, contenido y estructura de los Indicadores
18. Anexo II del Modelo MBO. Alcance, contenido y estructura de las Medidas



EJEMPLO: ANALIZAR (EXAMINAR) Diagnóstico Previo MBO de Bienestar Organizacional

La Organización debe llevar a cabo un **Diagnóstico Previo** MBO de Bienestar Organizacional con el objetivo de determinar el punto de partida de la organización y los aspectos materiales del Bienestar Organizacional en cada una de las Palancas de Acción del Modelo MBO de Bienestar Organizacional para la consecución de su Propósito.

El Diagnóstico Previo MBO de Bienestar Organizacional debería extenderse, al menos, un Análisis específico del Bienestar Organizacional en cada una de las Palancas de Acción del Modelo MBO de Bienestar Organizacional..

La Organización debe revisar el Diagnóstico Previo MBO de Bienestar Organizacional cuando se produzcan cambios relevantes que pongan en duda la validez de sus resultados. La adecuación y validez de los aspectos materiales de Bienestar Organizacional se deberá analizar periódicamente para asegurar su continua validez en la consecución del Propósito por la Organización.

Debe existir registro documentado del Diagnóstico Previo MBO de Bienestar Organizacional.



¿Pensemos en qué elementos podrían formar parte de cada uno de nuestros diagnósticos?

EJEMPLO: PLANIFICACIÓN (PRIORIZAR Y PLANEAR). Plan General MBO de Bienestar Organizacional

La Organización debe definir un **Plan General MBO de Bienestar Organizacional** en el que se recojan y prioricen las actuaciones estratégicas globales para el desarrollo de su Modelo de Bienestar Organizacional. Este plan puede abarcar períodos de 3 a 5 años.

Las características del Plan General MBO de Bienestar Organizacional son:

Se definirán las grandes líneas de actuación para las Palancas de Acción del Modelo de Bienestar Organizacional no siendo necesario incluir aún los detalles de las acciones específicas a emprender.

Para cada una de las acciones se definirá, al menos:

- Qué se va a hacer.
- Quién se responsabiliza de la consecución.
- Qué recursos se requerirán.
- Cuando se finalizará.
- Qué dimensiones del Modelo MBO de Bienestar Organizacional se ven afectadas por la actuación.
- Qué indicadores de medición y seguimiento se emplearán.

El Plan General MBO de Bienestar Organizacional se debe revisar periódicamente y siempre y cuando la Organización sufra cambios significativos que puedan comprometer el desarrollo y la eficacia del Modelo de Bienestar Organizacional establecido.

El Plan General MBO de Bienestar Organizacional debe existir como registro documentado del Modelo de Bienestar Organizacional.

EJEMPLO: PLANIFICACIÓN (PRIORIZAR Y PLANEAR). Indicadores

La Organización debe definir, implementar y mantener Indicadores para los objetivos establecidos y en todas y en cada una de las Palancas de Acción del Modelo MBO de Bienestar Organizacional de manera que permitan analizar y medir los cambios y progresos del Modelo de Bienestar Organizacional .

Las características específicas de los Indicadores MBO de Bienestar Organizacional, así como los criterios de su puntuación, se especifican en el Anexo I del Modelo MBO de Bienestar Organizacional.

La definición de los indicadores debe existir como registro documentado del Modelo de Bienestar Organizacional.



¿ Pensemos en ejemplos de indicadores que nos aporten valor real y no sólo midan un proceso?

RECURSOS NECESARIOS PARA LA GESTIÓN DE MBO

No se requieren de recursos adicionales a los presentes en la empresa

1. Humanos

Se deben identificar:

- Mánager MBO
- Equipo MBO

Los departamentos directamente implicados serán SST y HR. Se recomienda la participación o implicación de los responsables de diferentes áreas (como HR, sostenibilidad, RSE), para alimentar el sistema.

2. Materiales

Se recomienda hacer análisis inicial para verificar la preexistencia de medios materiales aplicables (p. ej. Prácticas de HR, de comunicación, de RSE).

A partir del análisis inicial, se establecerá la relación de prácticas a proponer con carácter anual en base a casuística de la empresa.

3. Económicos

Modelo flexible que se nutre de cuantas prácticas previas existan en la Organización que den respuesta a los requisitos del mismo.

Se debe tener en cuenta que se deben identificar:

- Actuaciones concretas no establecidas previamente
- Costes de certificación

ELEMENTOS DIFERENCIALES DE MBO

MBO proporciona elementos únicos dentro de los Modelos de Gestión del Bienestar

- Un análisis inicial previo como elemento de partida de la planificación estratégica.
- Una estructura sólida de Medidas e Indicadores en cada una de las dimensiones del Bienestar Organizacional.
- Agentes del cambio: Manager y Equipo MBO.
- Una estructura de Niveles de certificación para acompañar en el proceso de mejora continua



RESULTADOS ESPERADOS: EJEMPLOS DE RETORNO DE MBO EN DIMENSIÓN SOCIAL

ACTUACIONES

- Instaurar la prohibición de fumar en todo el recinto de la empresa.
- Ofrecer y financiar cursos y actividades deportivas. Fomentar una alimentación sana.
- Ofrecer tratamientos para dejar de fumar. Ofrecer servicio de escuelas infantiles.
- Ofrecer reconocimientos médicos con protocolos y pruebas más allá de los legalmente exigibles por el puesto de trabajo.
- Colaborar en los costes de actividades físicas extra- laborales.
- Organizar actividades deportivas dentro de la empresa.

RESULTADOS ESPERADOS

- Mejora de la productividad y la consecución de los objetivos
- Facilidades de conciliación familiar.
- Aumento de la motivación y confianza en la empresa.
- Eliminación o cambio de malos hábitos o creencias limitantes.
- Mejora en los indicadores generales o específicos de salud (peso, colesterol, glucemia).
- Mejora de la forma física.



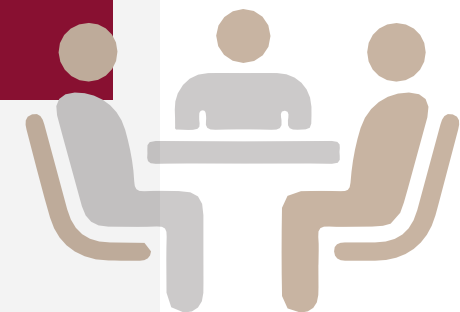
RESULTADOS ESPERADOS: EJEMPLOS DE RETORNO DE MBO EN DIMENSIÓN GOVERNANCE

ACTUACIONES

- Asegurar la transparencia en su gestión y en la información que transmiten.
- Tener unas normas claras y unas cumplan con la legislación vigente.
- Establecer los derechos y obligaciones de las diferentes áreas directivas, y de velar por su cumplimiento.
- Definir una política de retribución de directivos. Pautas de actuación transparentes para la toma de decisiones en la empresa.
- Implantar unos mecanismos de control eficaces para adaptarse de forma eficiente a la normativa y garantizar la implementación y seguimiento de los planes estratégicos aprobados
- Garantizar que todos los directivos, consejeros y empleados que forman parte de la compañía.

RESULTADOS ESPERADOS

- Favorece la toma de decisiones internas, permitiendo a la empresa actuar de forma más rápida y eficaz.
- Favorece la transmisión de información entre directivos, inversores y accionistas, con lo que aumenta la facilidad para detectar y resolver problemas.
- Permite aumentar el valor bursátil de las compañías.
- Mejora la imagen que se ofrece a administraciones y organismos de control, lo cual contribuye a aumentar la reputación y confianza en la compañía.



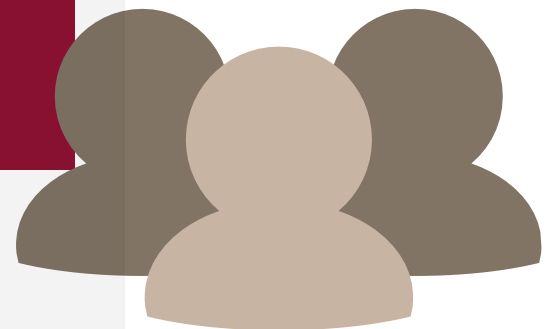
RESULTADOS ESPERADOS: EJEMPLOS DE RETORNO DE EMBO EN DIMENSIÓN PEOPLE

ACTUACIONES

- • Flexibilidad en los horarios y los puestos de trabajo.
- • Asesoramiento y formación para combatir el estrés.
- Cuidar la salud mental de los trabajadores
- proponiendo, por ejemplo, orientación psicosocial externa y anónima.
- Facilitar un entorno de trabajo psicosocial propicio.
- • Aplicar gestión participativa en la que se tengan en cuenta las opiniones de los trabajadores.

RESULTADOS ESPERADOS

- Mejora de la salud mental y en general del estado de bienestar.
- Mejora de las relaciones jefes, compañeros y clientes.
- Facilidades de conciliación familiar.
- Aumento de la conciencia de atención plena en el presente.
- Mejora del clima laboral, la creatividad y el buen humor.
- Mejora de la productividad y la consecución de los objetivos.
- Aumento de la motivación y confianza en la empresa.
- Control de la gestión emocional y disminución del estrés.
- Eliminación o cambio de malos hábitos o creencias limitantes.
- Mejora de la autoestima y seguridad ante la consecución de objetivos.
- Reducción de la tasa de absentismo (tanto por IT como por AT).²⁰



RESULTADOS ESPERADOS: EJEMPLOS DE RETORNO DE MBO EN DIMENSIÓN **ENVIRONMENT**

ACTUACIONES

- Participación en foros o jornadas en los que aportar conocimientos a la Comunidad en la que la empresa opera.
- Controles voluntarios sobre contaminantes. Participación en obras de mejora de las infraestructuras de la Comunidad en la que la empresa opera.
- Políticas activas de contratación de personas con discapacidad en la empresa por encima de lo legalmente exigible.
- Extensión de seguros médicos a los familiares de los empleados.

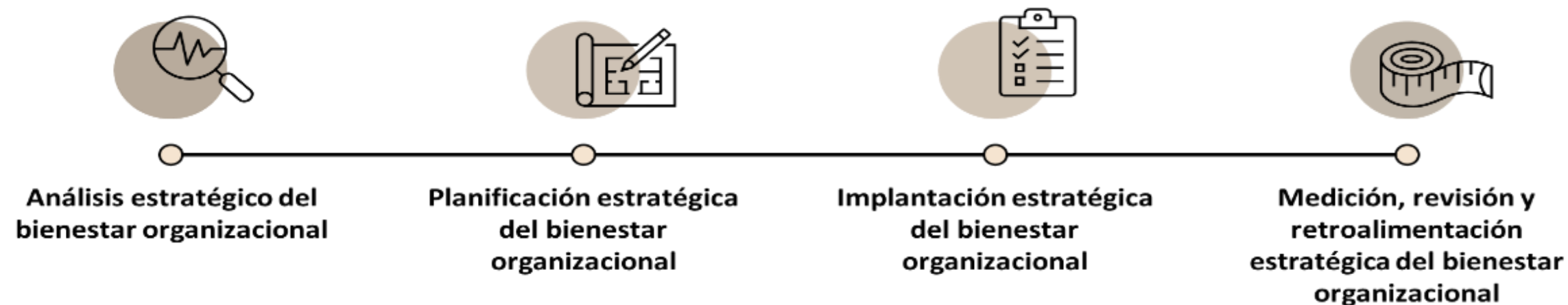
RESULTADOS ESPERADOS

- Satisfacción personal (retos y acciones por la comunidad).
- Mejora de la productividad y la consecución de los objetivos.
- Aumento de la motivación y confianza en la empresa.
- Aprendizaje y disfrute con nuevas actividades lúdico-creativas.
- Mejora de la autoestima y seguridad ante la consecución de objetivos.



RETOS PARA LA GESTIÓN EXITOSA Y DEL BIENESTAR

- El primero de ellos, es que se cada organización defina **qué entiende por bienestar**: para gestionarlo bien, tenemos que en arcarlo y saber de qué hablamos....Así, podemos tener dos aproximaciones:
 - ✓ Teórica: la OMS, la Declaración de Luxemburgo.
 - ✓ Prácticas: es decir, basado en lo que se hace y en la que habrá tantas definiciones como organizaciones....
- **Cumplimiento del marco regulatorio** : no podemos hablar de bienestar si no cumplimos la ley....
- **Foco estratégico en las personas**. Se debe tener en cuenta que las personas son los principales beneficiarios del bienestar organizacional priorizando, por ello, aquellas actuaciones que impacten en su desarrollo, salud y bienestar.
- **Estructuración y desbanalización**. Se debe conseguir desbanalizar el concepto de bienestar trabajándolo de una manera estratégica, transversal y estructurada en las organizaciones.
- **Imbricación en la estrategia de la empresa**. Se debe asegurar trabajar en modelos de bienestar consistentes y alineados con la estrategia de las organizaciones.
- **Gestionar** el bienestar no es “poner manzanas” o un “fisio para cuando un trabajador tenga dolores de espalda”, es ir mas allá...es, como su nombre dice, gestionar:



¿POR QUÉ UN MODELO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL?



...

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN



Daniel Tapial Romero

Chief Sales Officer & Lead OHSE Auditor

Licenciado en CC Químicas por la UAM.
Técnico superior en prevención de riesgos laborales en seguridad, higiene y ergonomía y psicología.
Master en Gestión Ambiental y Ecoauditorías por el Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social.
En Full Audit desde el 2005.



Daniel Tapial Romero
+ 34 637868739
dtapial@fullaudit.es
Full Audit, S.A.

