



Eficacia de la promoción de la salud: indicadores

Manuela Brinques
Directora Técnica FULL AUDIT, S. A.

Barcelona, 17 de noviembre de 2016





¿Cuándo pensamos en empresas saludables, en qué pensamos?



full *audit*
auditoria electrónica





¿Qué vemos cuando visitamos una “empresa saludable”?



full audit
auditoria estratègica





Pero, ¿cómo medimos la eficacia de las acciones encaminadas a la promoción de la salud?



¿POR QUÉ UN CUADRO DE MANDO?

Porque es una herramienta que permite **medir** el resultado de la gestión preventiva y **tomar decisiones para su optimización**. Para ello, la prevención de riesgos laborales ha de ir más allá del cumplimiento legal y convertirse en un área estratégica de las empresas. Se ha de pasar de la visión del técnico a la perspectiva del **gestor**, que busca y mide resultados.

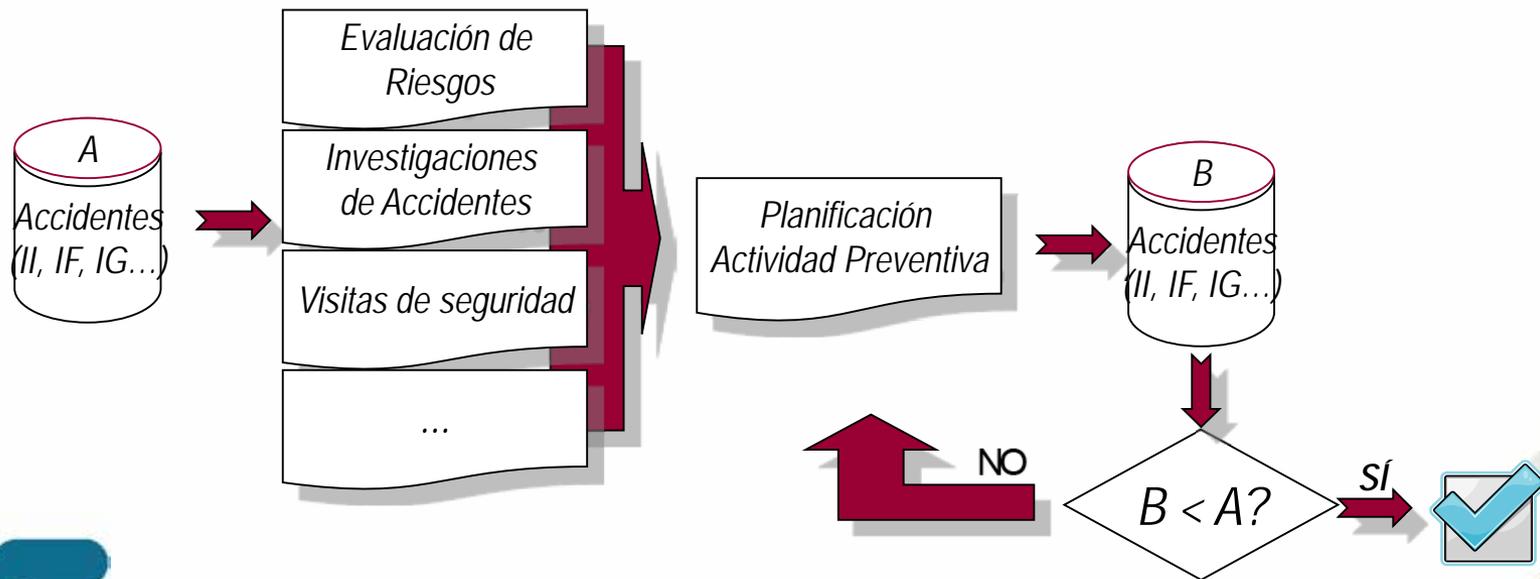


¿POR QUÉ UN CUADRO DE MANDO?



Todos los elementos del sistema de gestión están abocados a una

MISIÓN: EVITAR DAÑOS A LA SALUD DEL TRABAJADOR



¿POR QUÉ UN CUADRO DE MANDO?



Pero:

- ¿cómo sabemos la influencia que cada medida preventiva ha ejercido sobre esos resultados?
- ¿cómo priorizar las medidas?
- ¿cómo optimizar la gestión preventiva?

Es necesario identificar las actuaciones que consideremos **CRÍTICAS** o **ESTRATÉGICAS** para nuestra **Misión** y que por tanto identifiquemos como **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**.



¿QUÉ SE CONSIDERA OBJETIVO?

Requisito Legal

(RD 39/1997)

“Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales

El Plan de prevención de riesgos laborales ...incluirá...

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto...”

Requisito OHSAS 18001:2007

Punto 4.3.3. Objetivos y programas

“La organización debe establecer, implementar y mantener objetivos de SST documentados, en los niveles y funciones pertinentes dentro de la organización. Los objetivos deben ser medibles cuando sea factible y deben ser coherentes con la política de SST, incluidos los compromisos de prevención de los daños y deterioro de la salud, de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, y de mejora continuada...”



¿CÓMO SE FIJAN LOS OBJETIVOS?



Cada organización fijará sus objetivos en función del punto de partida en el que se encuentre su sistema de gestión y los recursos disponibles. Para ello **priorizará** sus objetivos en base a los **aspectos críticos** o **estratégicos** que el responsable de prevención detecte a través de:

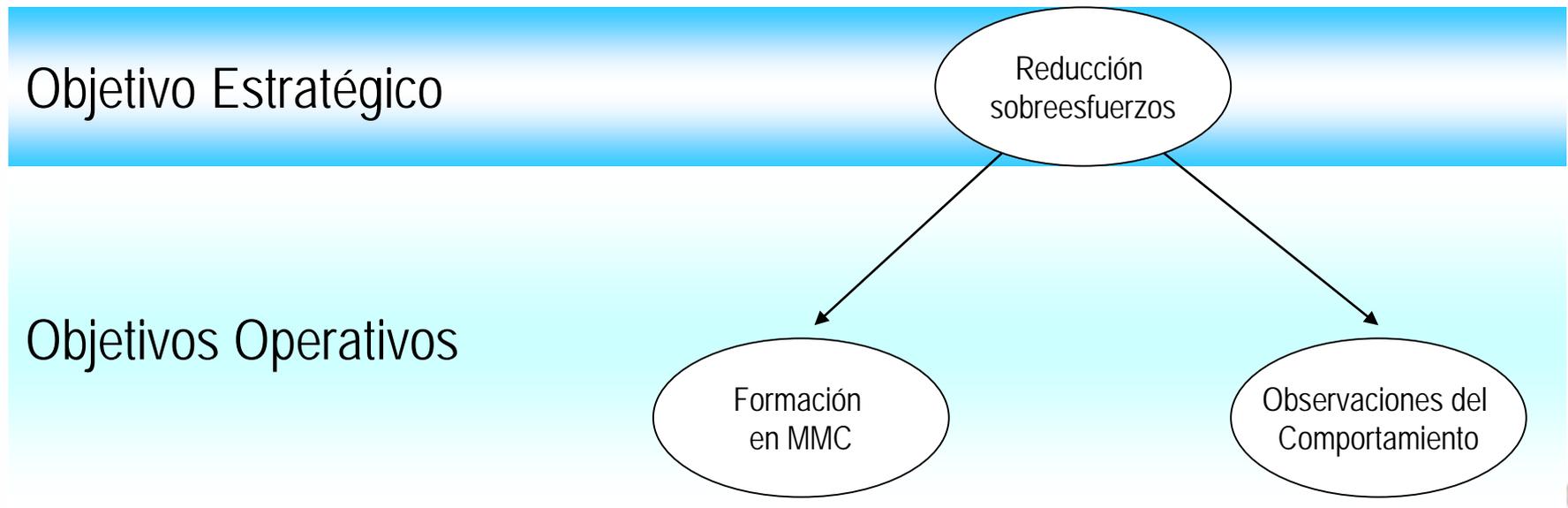
- R Datos de siniestralidad
- R Análisis DAFO
- R Resultados de Auditorías
- R Resultados de los exámenes de salud



¿CÓMO SE FIJAN LOS OBJETIVOS?



Esos objetivos estratégicos se traducirán en objetivos operativos:



¿CÓMO SE FIJAN LOS OBJETIVOS?



- Los objetivos deben ser **realistas**.
- Los objetivos han de ser preferentemente **medibles**, para poder evaluar su grado de cumplimiento (en base a un porcentaje %) o bien se pueden evaluar binariamente (CONSEGUIDO/NO CONSEGUIDO) en el caso en que no corresponda a una cifra numérica.



¿CÓMO SE FIJAN LOS OBJETIVOS?



- Los objetivos deben tener además establecido un plazo para su consecución y un **seguimiento periódico** antes de alcanzar el plazo.
- Normalmente se establecen plazos anuales. Si el plazo es muy amplio, se establece **metas** en plazos intermedios. Los objetivos de carácter estratégico suelen tener plazos amplios.



Año 1



Año 2



Año 3



¿CÓMO SE FIJAN LOS OBJETIVOS?



- Deben designarse **responsables** de su consecución y/o medición.
- Una vez alcanzado el plazo, se evaluará el grado de cumplimiento y se **revisará** el objetivo y los motivos de su no consecución, si es el caso.
- La organización puede o no fijar los mismos objetivos en diferentes periodos en función de las **prioridades** de cada momento. Hay que adelantarse también a cambios previsibles que puedan darse y de los que deseemos conocer su impacto.



¿CÓMO SE MIDEN LOS OBJETIVOS?



Para medir la consecución de los objetivos usaremos unos parámetros llamados **indicadores**.



Ejemplo:

item	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OPERATIVO
nº 1-08	Cumplimiento legal	SI/NO	Realización Auditoría Legal	SI/NO
nº 2-08	Disminución en 30% sobreesfuerzos	% variación sobreesfuerzos	80% personal formado en MMC	% personal formado
nº 3-08	Eliminación riesgos graves	SI/NO	Implantación 100% medidas riesgos graves	% medidas implantadas riesgos graves
nº 4-08	Aumentar hasta 80% empresas coordinadas	% empresas coordinadas	Implantación software específico	SI/NO
nº 5-08	Cumplimiento planificación en un 90%	% acciones cerradas en plazo	Seguimiento trimestral planificación	Casilla "estado" actualizada trimestralmente



SEGUIMIENTO DE INDICADORES



ítem	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OPERATIVO	RBLE. SEGUIMIENTO	PLAZOS		SEGUIMIENTO														
						Final	Controles	mes 1	mes 2	mes 3	mes 4	mes 5	mes 6	mes 7	mes 8	mes 9	mes 10	mes 11	mes 12			
nº 1-08	Cumplimiento legal	SI/NO	Realización Auditoría Legal	SI/NO	Director General	31-12-08	trimestrales
nº 2-08	Disminución en 30% sobreesfuerzos	% variación sobreesfuerzos	80% personal formado en MMC	% personal formado	SPP	31-12-08	trimestrales
nº 3-08	Eliminación riesgos graves	Reevaluación	Implantación 100% medidas riesgos graves	% medidas implantadas riesgos graves	Rbles. Dptos.	31-12-08	mensuales
nº 4-08	Aumentar hasta 80% empresas coordinadas	% empresas coordinadas	Implantación software específico	SI/NO	SPP	31-12-08	semestrales
nº 5-08	Cumplimiento planificación en un 90%	% acciones cerradas en plazo	Seguimiento trimestral planificación	Casilla "estado" actualizada trimestralmente	SPP	31-12-08	trimestrales

Debemos registrar la información de cada indicador según la periodicidad de su seguimiento o incluso con frecuencias superiores.

	MEDIDAS PREVISTAS	MEDIDAS IMPLANTADAS	%	ACCIÓN CORRECTORA
1R TRIM.				
2º TRIM.				
3R TRIM.				
4º TRIM.				
TOTAL				

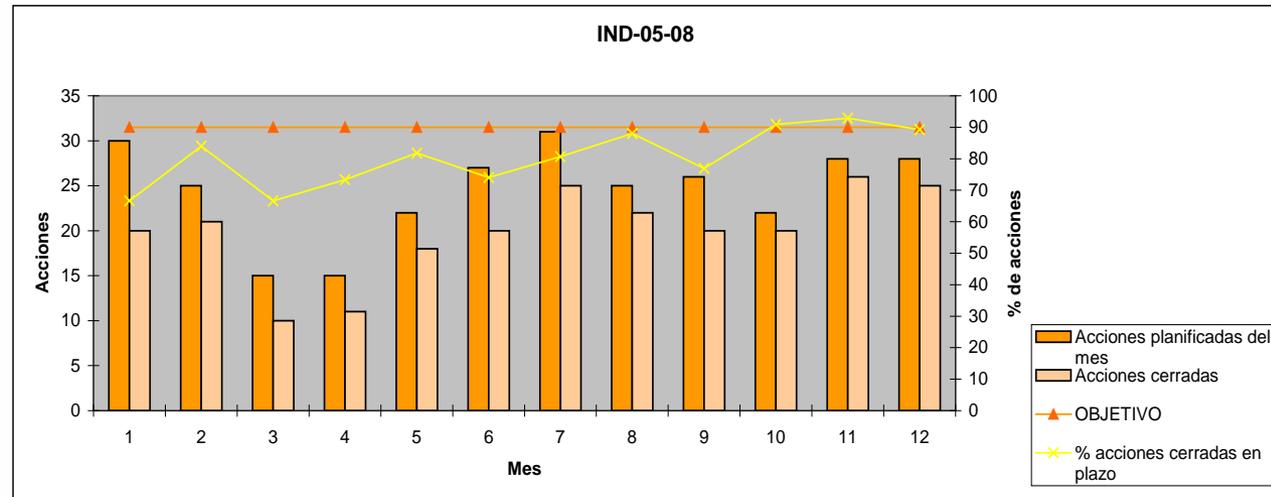


SEGUIMIENTO DE INDICADORES

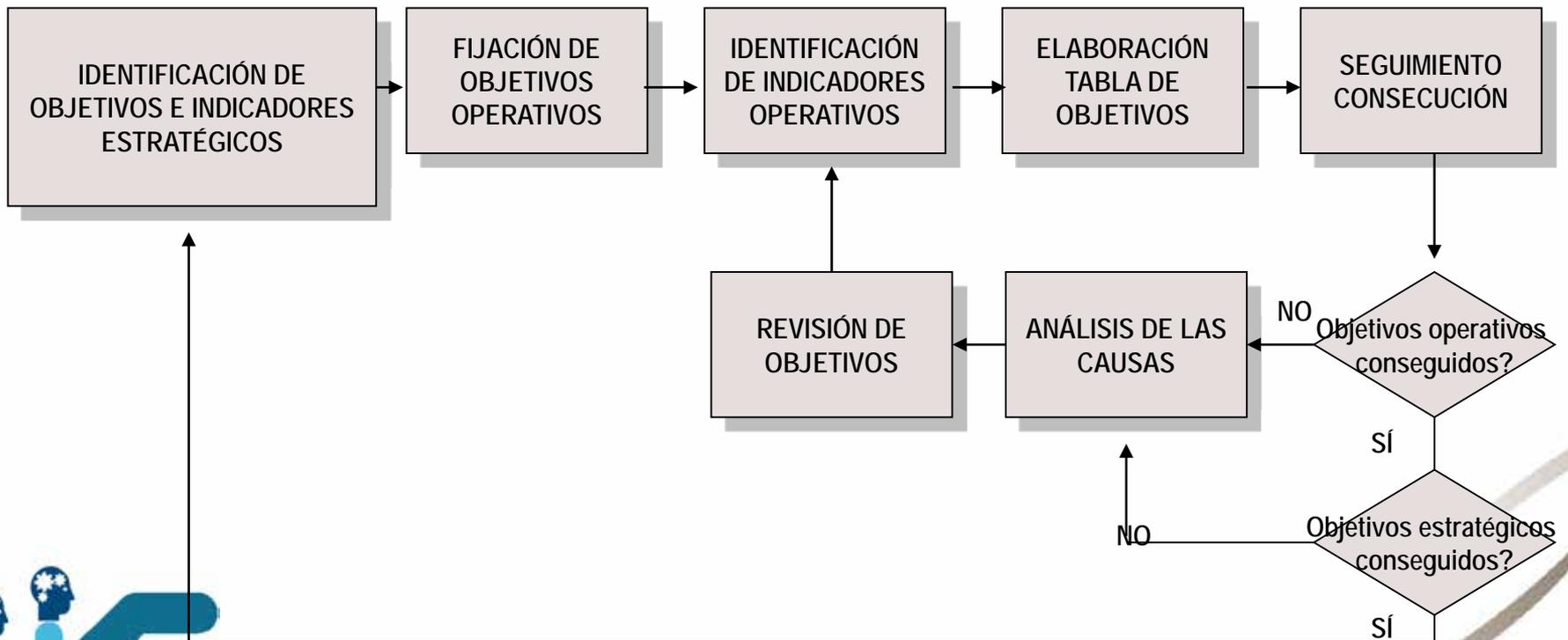


IND-05-08	
90% de las acciones cerradas en plazo	

	Acciones cerradas	Acciones planificadas del mes	%
Enero	20	30	66,7
Febrero	21	25	84,0
Marzo	10	15	66,7
Abril	11	15	73,3
Mayo	18	22	81,8
Junio	20	27	74,1
Julio	25	31	80,6
Agosto	22	25	88,0
Septiembre	20	26	76,9
Octubre	20	22	90,9
Noviembre	26	28	92,9
Diciembre	25	28	89,3
RESULTADO			81,0
OBJETIVO			90%



PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS E INDICADORES



EL Cuadro de Mando ha de contener la información relativa a a la **evolución** de los diferentes aspectos de la gestión preventiva mediante **indicadores** que reflejen el grado de cumplimiento de **objetivos** previamente establecidos.

En base a esta información, la empresa puede **tomar decisiones** basadas en el conocimiento de esta evolución y reorientar su actuación para la **mejora continuada** del sistema de gestión.

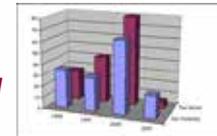
1. *Qué queremos conseguir:*
fijación de objetivos



2. *Cómo mediremos su consecución:*
establecimiento de indicadores



3. *Cómo valoraremos los resultados:*
analizando su evolución



4. *Qué haremos con esa información:*
tomar decisiones



Ejemplo.: Grupo hospitalario con 4.000 trabajadores, 3.000 de ellos es personal asistencial.

Objetivo estratégico 2016: Disminución siniestralidad total

Dónde se focaliza mi siniestralidad?: Pareto de causas

SINIESTRALIDAD 2009			
Causa	Cantidad	%	% acumulado
Accidente biológico	299	45,93%	80,18%
Sobreesfuerzos	223	34,25%	
In itinere	83	12,75%	92,93%
Agresiones	22	3,38%	19,82%
Otros	9	1,38%	
Contacto químico	6	0,92%	
Golpes/cortes	5	0,77%	
Caidas	4	0,61%	
TOTAL	651	100,00%	7,07%

Objetivo estratégico 2016 reformulado::
disminución siniestralidad en accidente biológico y Sobreesfuerzos

Indicadores:
Índices de incidencia, frecuencia y gravedad

Planificación acciones correctoras:

Qué acciones van a incidir más en el descenso de siniestralidad?:

Cómo priorizarlas?: Análisis de coste, inmediatez, oportunidad, impacto

- Bajo coste/trabajador 1
- A corto plazo
- Gran difusión
- No dependencia de terceros

Riesgo	Medida	Responsables	Plazo	Coste (€)
Accidente biológico	Información de refresco via Intranet	SPP	1-mar-10	640 €
	Formación reciclaje personal expuesto	Jefes de Servicio/SPP	31-dic-10	94.800 €
	Contenedores objetos punzantes	Compras/SPP	1-jun-10	150.000 €
	Implantación observaciones planeadas	Jefes de Servicio/SPP	1-mar-10	4.800 €
	Implantación instrumental bioseguridad	Jefes de Servicio/SPP	31-dic-10	300.000 €
Sobreesfuerzos	Información de refresco via Intranet	SPP	1-mar-10	640 €
	Formación reciclaje personal expuesto	Jefes de Servicio/SPP	31-dic-10	66.360 €
	Implantación elementos auxiliares	Dirección Enfermería/Compras/SPP	31-dic-10	52.500 €
	Implantación observaciones planeadas	Jefes de Servicio/SPP	1-mar-10	4.800 €

Objetivo operativo 2016:

-Información de prevención riesgo biológico y sobreesfuerzos en Intranet

Indicador: SI/NO



Objetivo operativo 2016:

-Implantación de 4 Observaciones planeadas/año

Indicador: Nº observaciones/año



- Bajo coste/trabajador 2
- A corto plazo
- Requisito legal
- Sinergias

Planificación acciones correctoras:

Qué acciones van a incidir más en el descenso de siniestralidad?:
Cómo priorizarlas?: Pareto de colectivos afectados

Accidente biológico			
Colectivo	Cantidad	%	% acumulado
Hospitalización	154	51,51%	84,28%
Quirófanos	98	32,78%	15,72%
Urgencias	31	10,37%	
Otros	16	5,35%	
TOTAL	299	100,00%	

Objetivo operativo 2016:

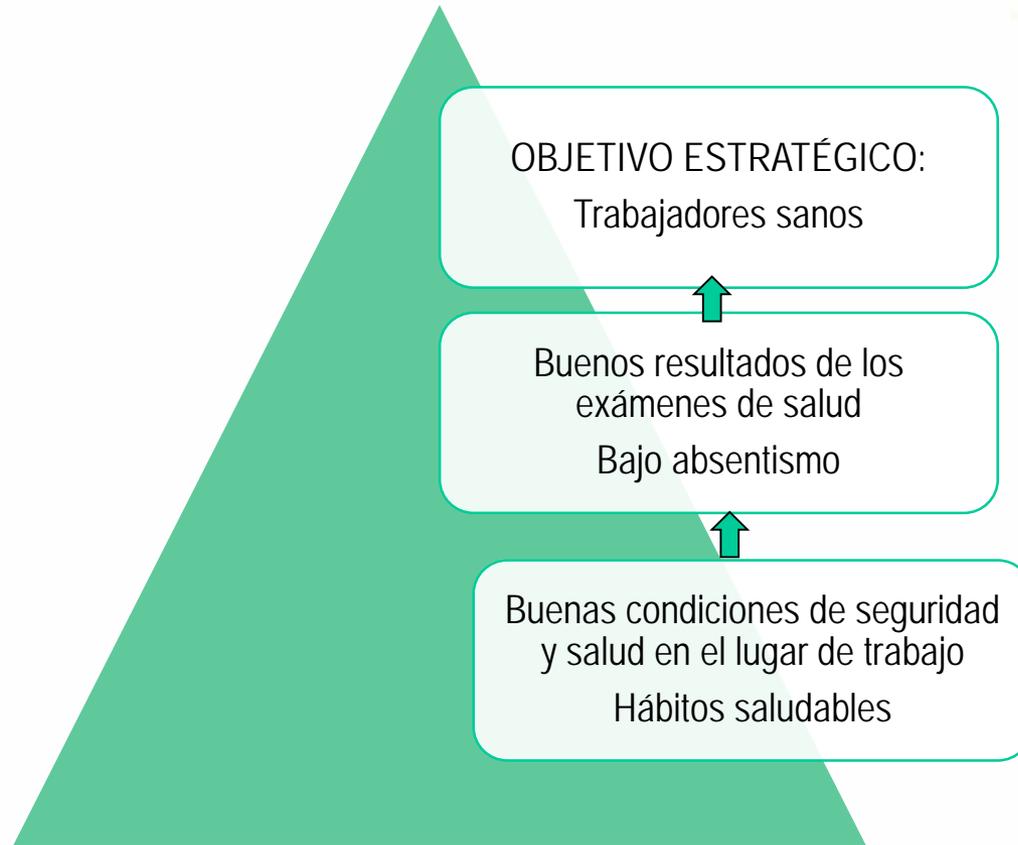
- 100% Formación para trabajadores de Hospitalización y Quirófanos en riesgo biológico

Indicador:

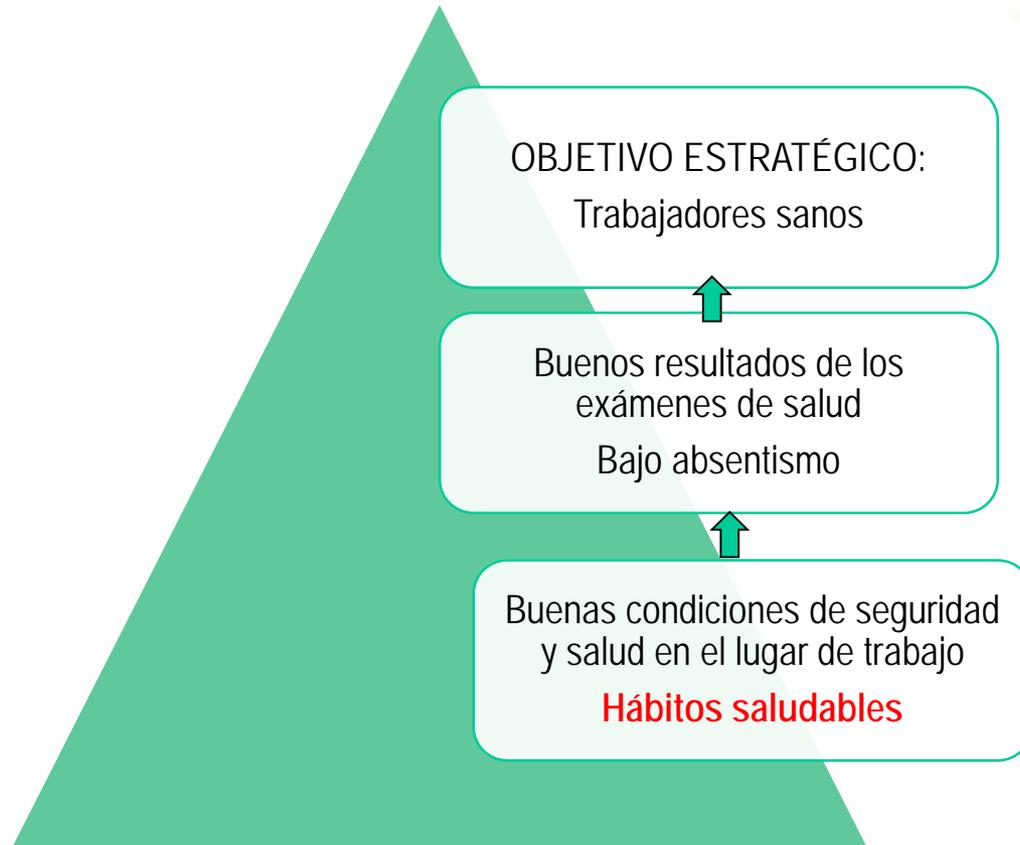
- % trabajadores formados



INDICADORES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL



INDICADORES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL





Hábitos de vida saludables: ¿Cómo promocionar hábitos de vida saludable desde el entorno laboral?:





A tener en cuenta:

- Si disponemos de valores históricos podemos establecer objetivos de **evolución** respecto a valores anteriores.
- Podemos establecer objetivos respecto a **valores de referencia** de los que existan datos publicados.
- Los objetivos pueden establecerse para **resultados** esperados o para **actividad** relacionada.



Alimentación saludable:

Posibles indicadores:

- § *Exámenes de salud (sobrepeso, hipercolesterolemia...).*
- § *Encuestas/cuestionarios de salud.*
- § *Consumo en el comedor de empresa.*
- § *Consumo en la máquina de vending.*
- § *Asistencia a charlas sobre alimentación sana.*
- § *Participación en actividades relacionadas con la alimentación sana (programas de dietas...).*
- § *Consultas sobre alimentación sana al servicio médico/dietista.*
- § *Accesos a la información sobre alimentación sana en la intranet.*



Ejercicio físico regular:

Posibles indicadores:

- § *Exámenes de salud (sobrepeso...).*
- § *Encuestas/cuestionarios de salud*
- § *Asistencia a actividades físicas promovidas por la empresa (clases de Pilates, uso del gimnasio de empresa o de los descuentos en otros gimnasios, participación en competiciones deportivas).*
- § *Asistencia a charlas sobre ejercicio físico.*
- § *Accesos a la información sobre ejercicio físico disponible en la intranet.*
- § *Consultas sobre ejercicio físico al servicio médico/preparador.*

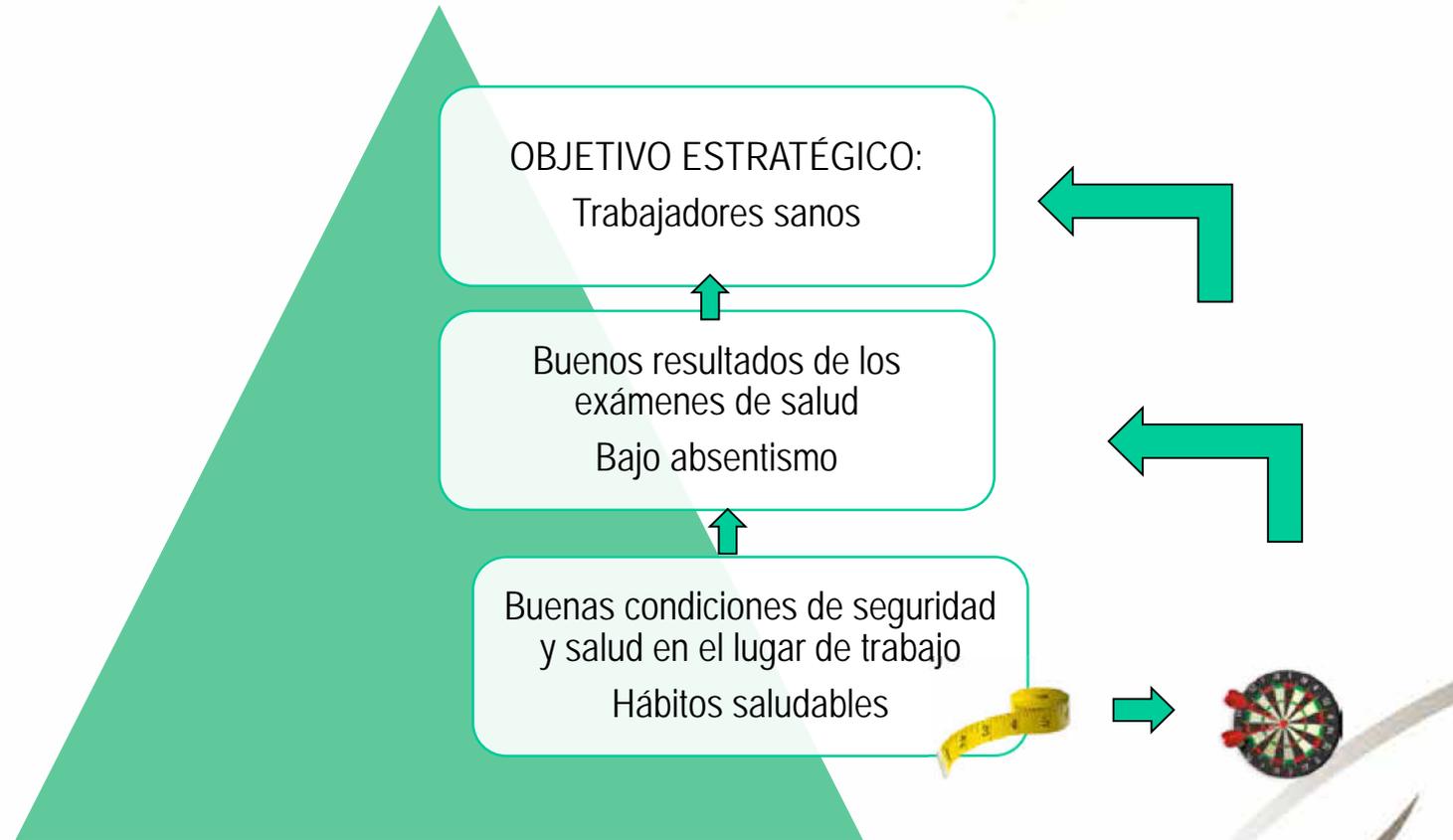


Erradicación de adicciones (tabaco, alcohol, drogas):

Posibles indicadores:

- § *Exámenes de salud (analíticas, alteraciones en la espirometría...)*
- § *Cuestionarios de salud:*
 - *AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test)*
 - *ASSIST (Tabaco, alcohol, otras drogas)*
- § *Inscripción en terapias para dejar de fumar.*
- § *Adhesión al Programa de Ayuda al Empleado para problemas de drogas/alcohol.*
- § *Asistencia a charlas sobre deshabituación tabáquica/alcohol/drogas.*
- § *Accesos a la información sobre deshabituación tabáquica disponible en la intranet.*
- § *Consultas sobre deshabituación tabáquica/drogas/alcohol al servicio médico.*

INDICADORES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL





- Los objetivos del Cuadro de Mando han de formar parte de los **Programas Anuales de Actuación y las Memorias** que los Servicios de Prevención están obligados a elaborar.
- De esta forma, si se realiza una adecuada **Difusión** a la organización, será más fácil la involucración de los diferentes responsables.
- La Difusión puede realizarse a través de cualquier **canal de comunicación interna habitual** (Intranet, Boletines Internos, etc.).





- La información que se traslada a la Alta Dirección ha de ser siempre **concisa** pero que ofrezca un nivel **suficiente** para la toma de decisiones.
- La información relativa a la gestión de prevención de riesgos laborales puede disponer de un **Cuadro de mando propio** e independiente del Cuadro de Mando que monitorice otros aspectos de la organización, o bien puede estar **integrado** en el mismo. Lo idóneo es disponer de ambas dimensiones: el más detallado para “autoconsumo” del SPP y el más resumido para la Alta Dirección.





- Es conveniente que la Dirección conozca los datos relevantes de la gestión preventiva y realice un seguimiento periódico de su evolución, más allá de los datos de siniestralidad. Esta información debería formar parte de los contenidos de las reuniones de los **Comités de Dirección** y los **objetivos personales** (e incentivos) de los diferentes responsables deberían estar condicionados, entre otras variables, a la consecución de objetivos de prevención.
- La gestión preventiva adquiere de esta forma **categoría de área estratégica**, puesto que se trata igual que cualquiera otra.





Cuadro de Mando en PRL



GUIA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN CUADRO DE MANDO INTEGRAL
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

HERRAMIENTA



Guía interactiva que facilita a las organizaciones una herramienta para medir la evolución de su gestión de forma objetiva y cuantificable.

El objetivo final es tomar las decisiones adecuadas y optimizar el uso de los recursos en materia de prevención de riesgos laborales.

La publicación permite diseñar, implantar y explotar un Cuadro de Mando Integral en PRL que a través de un sistema de objetivos e indicadores aporte la información necesaria para la toma de decisiones.

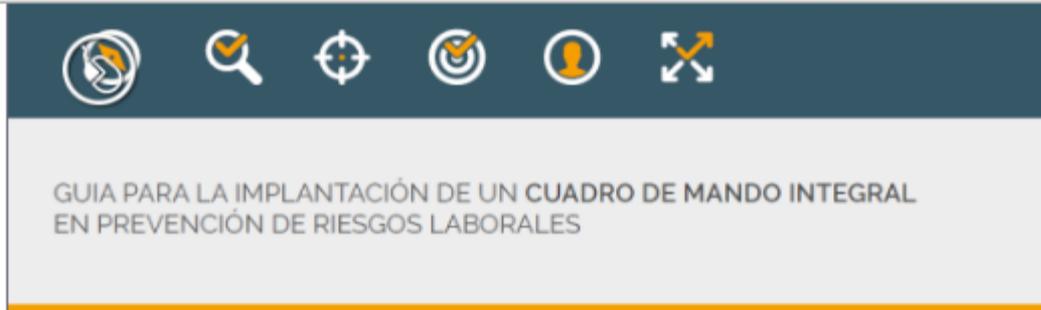
La guía interactiva consta de dos partes diferenciadas:

- 1. Una publicación en formato PDF en la que se desarrolla la parte teórica y en la que se lleva a cabo una aproximación conceptual al cuadro de mando integral, sus elementos configuradores, estrategia de empresa, objetivos, etc.*
- 2. una hoja cálculo en formato Excel en la que se indican los diferentes pasos para el diseño, implantación y explotación de un cuadro de mando integral y se complementan con casos prácticos.*





- QUIÉNES SOMOS? QUÉ HACEMOS?
- JORNADAS /
- FORUM PRL
- ACTUALIDAD
- PUBLICACIONES
- BOLETÍN
- PRLAXIS
- COLABORADORES
- CANAL PROMOCIÓN DE LA SALUD
- ASESORAMIENTO TÉCNICO



[« volver atrás](#)

< Junio 2016 >

LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Cuadro de mando integral en Prevención de Riesgos Laborales



Esta guía interactiva facilita a las organizaciones una herramienta para medir la evolución de su gestión de forma objetiva y cuantificable para tomar las decisiones adecuadas y optimizar el uso de los recursos en materia de prevención de riesgos laborales.

La publicación permite elaborar un cuadro de mando, que a través de un sistema de indicadores, aporta la información necesaria para la toma de decisiones.

La guía interactiva consta de dos partes diferenciadas:

- Una publicación en formato PDF en la que se desarrolla la parte teórica del proyecto y en la que se lleva a cabo una aproximación conceptual al cuadro de mando integral, sus elementos configuradores, estrategia de empresa, objetivos, etc.
[Descargar publicación](#)
- Y una hoja cálculo en formato Excel en la que se indican los diferentes pasos para el diseño, implantación y explotación de un cuadro de mando integral y se complementan con casos prácticos.
[Descargar publicación](#)



HERRAMIENTA



ESTRATÉGICOS

OHSAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO E.2	IMPLANTAR EN LA COMPAÑÍA UNA POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO
4.2.		

INDICADOR	PORCENTAJE DE ALTERACIONES EN LAS ANALÍTICAS DE LOS RECONOCIMIENTO MÉDICOS	
CODIFICACIÓN	I.E. 2.1	
DESCRIPCIÓN	Número de trabajadores con alguna alteración en las analíticas en relación al número total de trabajadores	
MEDICIÓN	El objetivo se cumple al 100% si se el porcentaje de trabajadores con alteraciones en las analíticas de los reconocimientos médicos es igual al 10% del número total de trabajadores	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE RRHH	
RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE PRL	
TIPO DE OBJETIVO	CUANTITATIVO	

INDICADOR	TOTAL DE TRABAJADORES	TRABAJADORES CON ALTERACIONES				MEDIDA	VALORACIÓN
		Q1	Q2	Q3	Q4		
I.E. 2.1	4000	200	78	234	123	16%	NO OK



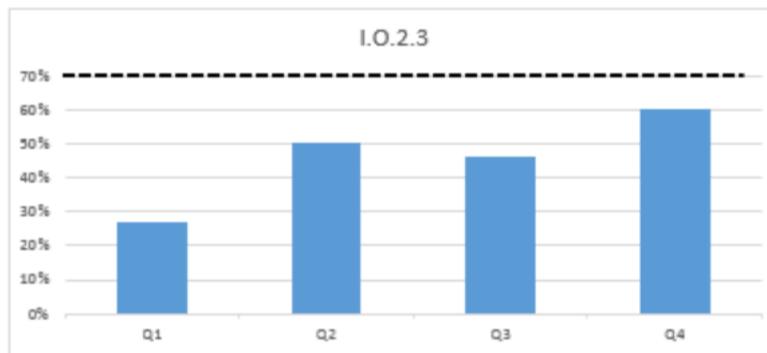
HERRAMIENTA



OHSAS	OBJETIVO OPERATIVO.3	MEJORAR LOS HÁBITOS ALIMENTARIOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA JORNADA LABORAL
4.4.6.	O.2.3	

INDICADOR	PORCENTAJE DE CONSUMO DE FRUTAS
CODIFICACIÓN	I.O.2.3
DESCRIPCIÓN	Aumento de porcentaje de consumo de frutas en relación al total del resto de productos ofrecidos en las máquinas de vending
MEDICIÓN	el objetivo se cumple al 100% si se aumenta en un 70% en relación al dato el año anterior
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE FACILITIES
RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE COMPRAS
TIPO DE OBJETIVO	CUANTITATIVO

INDICADOR	% DE FRUTAS CONSUMIDAS DEL AÑO ANTERIOR	TRIMESTRES				MEDIDA	VALORACIÓN
		Q1	Q2	Q3	Q4		
I.O.2.3	10%	27%	##	46%	60%	46%	NO OK







Muchas gracias por su atención

mbrinques@fullaudit.es

