

JORNADA DIVULGATIVA
CONSTRUYENDO CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS. PERSPECTIVA NACIONAL Y EUROPEA.

26/5/2015

Cómo influye la cultura preventiva en los resultados empresariales

CARLES SALAS OLLÉ
Responsable SST de TUSGSAL
Prof. Asociado Dpto. Organización Empresas U.P.C.
Médico Especialista en Medicina del Trabajo.
Técnico superior en prevención de riesgos laborales.



“El primer deber del negocio es sobrevivir y el principio guía de la economía comercial no es la maximización de la utilidades, sino el evitar las pérdidas”

Peter Drucker

(Escritor y consultor austríaco, considerado gurú de la gestión empresarial, con cuyo nombre se entrega periódicamente un prestigioso premio a la innovación y al “management” en EE.UU)



**Estudio: "Actuaciones preventivas y productividad: Una aproximación desde el ámbito científico y profesional. 2013"
(Asociación para el cuidado de la calidad de vida)**

- La estrategia de Lisboa y diferentes informes de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo defienden la **promoción de la salud de los trabajadores** entre las propuestas de **mejora de la competitividad** de las empresas.
- Desde la literatura especializada, así como a partir del estudio de opinión realizado entre los profesionales, se pone de relieve la creencia de los empresarios referida a que **la inversión en la salud de los trabajadores genera incrementos de productividad**, especialmente a través de la **reducción del absentismo** y de las **mejoras del bienestar laboral**.
- Se constata, asimismo, que los **valores positivos respecto al lugar o centro de trabajo** inciden en un **mayor rendimiento productivo y económico** de las empresas



Bibliografía de investigaciones económicas y de mercado

- La **calidad laboral** es un factor productivo crítico en el que poder invertir para mejorar la **competitividad empresarial**, existiendo una **fuerte relación positiva y de causalidad mutua** entre ambos conceptos (a mayor calidad laboral, mayor productividad).
- Es prácticamente tres veces más probable que los empleados consideren productiva a sus empresas si éstos perciben un esfuerzo por parte de sus organizaciones en el impulso proactivo de la salud y el bienestar.
- La existencia de percepciones y **sentimientos positivos** respecto al **lugar de trabajo** se corresponden con **mayores niveles de productividad y rentabilidad** económica, así como con menores tasas de rotación de empleados.
- Los programas de bienestar basados en incentivos permiten generar comportamientos saludables en los trabajadores que redundan en un ahorro para las empresas.
- El 90% de las empresas afirma que la dirección/gerencia en las organizaciones considera que **la salud de los trabajadores influye en la reducción del absentismo y en el incremento de la productividad**, aunque sólo el 6% manifiesta obtener una mejora medible de la productividad por la utilización de programas de bienestar.
- El fomento de la **actividad físico-deportiva en el entorno laboral** incide en la **mejora de la salud y en la conciliación** de los trabajadores, otorgando al mismo tiempo a las empresas un **notable retorno económico** materializado en mejoras de productividad (menos bajas y de menor duración, aumento de la satisfacción personal y de la autoestima, etc.) y **beneficios intangibles** para la sociedad.



Ejemplos de Bibliografía:

- ❖ Artís, M. et al (2007, 2009, 2010, 2011...): "*Estudio Manpower Professional. Calidad laboral y productividad en España*". Manpower. Barcelona.
- ❖ Comisión Europea (2007): "*Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007- 2012)*". Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social, y al Comité de las Regiones.
- ❖ Consejo Superior de Deportes (2012): "*Valoración socioeconómica del programa de actividad física para los trabajadores de Mahou – San Miguel*". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Madrid.
- ❖ De Greef, M. y Van den Broek, K. (2004): "*Quality of the working environment and productivity. Research findings and case studies*". European Agency for Safety and Health at Work.
- ❖ Dornan, A. (2010): "*The wellness imperative. Creating more effective organizations*". World Economic Forum & Right Management.
- ❖ Goggings, R.W. et al (2008): "*Estimating the effectiveness of ergonomics interventions through case studies: Implications for predictive cost-benefit analysis*". Journal of Safety Research 39, 339-344.
- ❖ Harter, J.K. et al (2002): "*Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*". *Flourishing: The positive person and the good life* (pp. 205-224). American Psychological Association. Washington D.C.
- ❖ Patel, D. et al (2011): "*Participation in fitness-related activities of an incentive-based health promotion program and hospital costs: A retrospective longitudinal study*". American Journal of Health Promotion 25, 341-348.
- ❖ Pawlowska, Z. y Eeckelaert L. (2010): "Mainstreaming OSH in business management". European Agency for Safety and Health at Work.



Estudios académico-científicos

Escasa congruencia en el sentido y magnitud de la **relación causa-efecto** entre la actividad preventiva (considerada como un todo) y la productividad organizacional, sin embargo, en el **caso particular de la ergonomía sí se observa una coherencia en los resultados** de las publicaciones centradas en análisis coste-efectividad. Destacan los siguientes resultados:

- Se constata una sólida evidencia en relación a que las actuaciones en el ámbito de la **ergonomía producen retornos económicos positivos para la empresa**. La evidencia es fuerte en el sector de actividad de manufactura-almacenamiento, moderada en los sectores de administración y sanidad, y limitada en el sector de transporte.
- Las **actuaciones ergonómicas** en las empresas demuestran una considerable utilidad al registrar una **incidencia muy positiva** generalizada en los valores de diferentes **indicadores de eficacia** –los indicadores concretos a utilizar dependerán del sector de actividad objeto de estudio–, como por ejemplo el volumen de lesiones musculoesqueléticas, días de baja, productividad, rotación de empleados, absentismo, etc.



- La revisión bibliográfica evidencia la **difícultad generalizada de identificar los indicadores/medidas de eficacia** de las acciones acometidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores
- Estos **indicadores de productividad** no tienen por qué mantenerse en todos los casos, sino que pueden **variar según los diferentes sectores de actividad**
- Entre los **indicadores de productividad o eficacia de las intervenciones ergonómicas** destacan:
 1. Número de lesiones de origen musculoesquelético.
 2. Días de baja causados por lesiones de origen musculoesquelético.
 3. Tasa de incidencia de lesiones de origen musculoesquelético.
 4. Productividad.
 5. Rotación de empleados.
 6. Absentismo.
 7. Retorno de la inversión (ROI).
 8. Ratio coste-beneficio.
- Se da más relevancia a la **necesidad de mejorar la productividad** organizacional entre los **profesionales de las empresas** que desde las entidades de Prevención



- La **Ergonomía y Psicosociología** es considerada la especialidad preventiva con **más potencial para mejorar la productividad**, si bien hasta la actualidad no ha logrado el impacto en el rendimiento empresarial que se le reconoce.
- Se observa una **falta de confianza, por parte de las entidades de Prevención, en la comunicación del valor añadido de la ergonomía para la mejora de la productividad**. Este hecho puede estar relacionado con la carencia de argumentos sólidos para defender esta capacidad.
- Entre los profesionales que **no advierten la relación causa-efecto entre la prevención y las mejoras de productividad**, la mayoría de los mismos afirma que el motivo radica en que **no ha habido interés en probar y/o evaluar el efecto de las intervenciones preventivas** en la empresa.



- El informe "Mainstreaming OSH into business management" (AESST, 2010) recopila experiencias que demuestran que la apuesta por un **entorno laboral seguro y sano** conlleva un **impacto positivo sobre la productividad y la competitividad**. En este sentido, un buen programa de SST podría llegar a generar un **rendimiento de hasta 12 euros de beneficio por cada euro de inversión** en este ámbito (AESST, 2008).
- El estudio "Quality of the working environment and productivity" (AESST, 2004) confirma que las **mejoras en seguridad y salud** tienen **efectos positivos** en el **rendimiento de las empresas**, sin embargo señala la dificultad de cuantificar estos efectos

TUSOssal

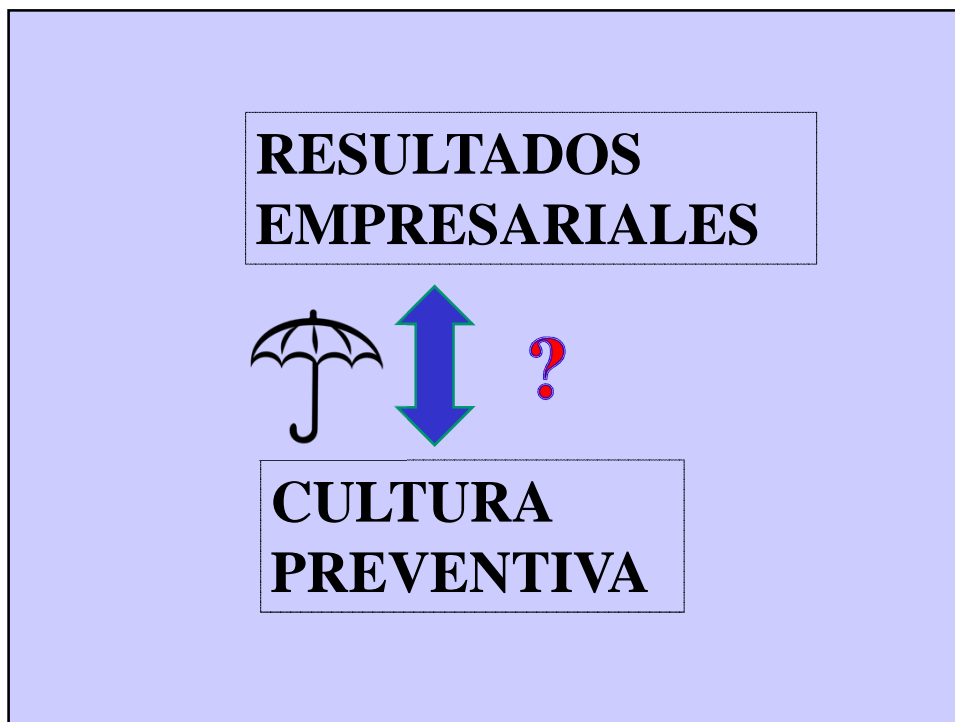
Una definición de productividad es la que ofrece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la refiere como la relación entre la producción y los recursos empleados para obtenerla:

$$Productividad = \frac{Producción}{Recursos\ empleados}$$

(Se consideran como recursos empleados los recursos económicos, los materiales, el tiempo, el número de empleados trabajando, etc., es decir, los factores de capital y trabajo únicamente)

En la actualidad, y al hablar del uso que se hace de los recursos para producir un bien, se incluyen los conceptos de huella ecológica e **impacto social**

TUSOssal





Pero, ...

¿ Como medir realmente la rentabilidad de la acción preventiva y la calidad de las organizaciones?

RETOS EN EL ANÁLISIS COSTE - BENEFICIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

- El análisis Coste - Beneficio convencional no sirve al 100% aunque hay que realizarlo
- Uno de los principales valores de la prevención está en su aporte en intangibles
- La rentabilidad de la prevención no es siempre inmediata y va asociada a acciones estratégicas

ANÁLISIS COSTE - BENEFICIO DE LA PREVENCIÓN

INGRESOS:

- Ahorro de costes por la reducción de fallos
- Mejoras de Productividad
- Mejoras del Capital Intelectual y de la Competitividad

GASTOS:

- Evaluación y control de riesgos
- Implantación y mantenimiento de medidas preventivas materiales y organizativas
- Primas de aseguramiento frente a los riesgos
- Daños a la salud de los trabajadores



GENERACIÓN DE INDICADORES SOCIO-ECONÓMICOS PARA MEDIR LA EFICACIA DEL SISTEMA PREVENTIVO

1. Deberían ligarse los resultados alcanzados con la calidad de las actuaciones desarrolladas, considerando tanto los tangibles como intangibles.
2. La valoración debe hacerse en términos relativos y evolutivos, siempre en comparación con los mejores competidores (benchmarking). Para ello es esencial el empleo de "ratios" de medida.
3. Se necesitan indicadores de inversiones y resultados en términos socioeconómicos y campos de valor estratégico.
4. Hay que clasificar y cuantificar lo cualitativo.
5. La contabilidad debe servir a todos los niveles de la organización, incluidos los gestores de la prevención.

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS DE SITUACIÓN Y DE ACTUACIONES / INVERSIONES :

- % Desviación salarial sobre salario base**
- % Personal con mando sobre plantilla**
- % Trabajadores cualificados**
- % Contratos temporales**
- Inversiones en formación (%masa salarial, %trabajadores y horas promedio/trabajador y año)**
- % Masa salarial de personas dedicadas a calidad, prevención y medio ambiente**
- % Inversiones en I+D**
- % Inversiones en Instalaciones y Tecnología**
- % Beneficios reinvertidos**
- % Inversiones en acciones de responsabilidad social**

TUSOsal

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS DE SITUACIÓN Y DE ACTUACIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN:

- Inversiones en formación específica de prevención (%masa salarial, %trabajadores y horas promedio/trabajador y año)**
- % Masa salarial de personas de plantilla dedicadas a prevención**
- Coste de servicios externos contratados**
- % Inversiones en aplicación medidas materiales de prevención (protección colectiva e individual)**
- % Inversiones en acciones de responsabilidad social a los trabajadores**

TUSOsal

INDICADORES SOCIOECONÓMICOS DE RESULTADOS

Productividad (Valor producido/hora trabajada)

Beneficios (% incremento o disminución anual)

Variación Mercado (% fidelización clientes, %nuevos clientes, % variación exportación)

% Renovación de productos

Reclamaciones y devoluciones de clientes/ Costes

Grado de implicación y satisfacción de trabajadores

Absentismo laboral y costes asociados

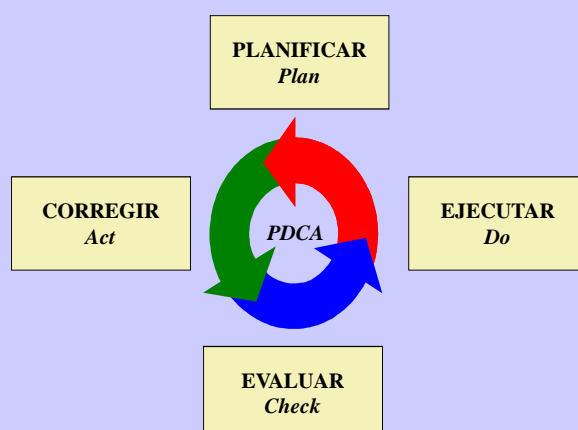
Siniestralidad y costes asociados

Sugerencias de trabajadores aplicadas(Sug./año trab.)

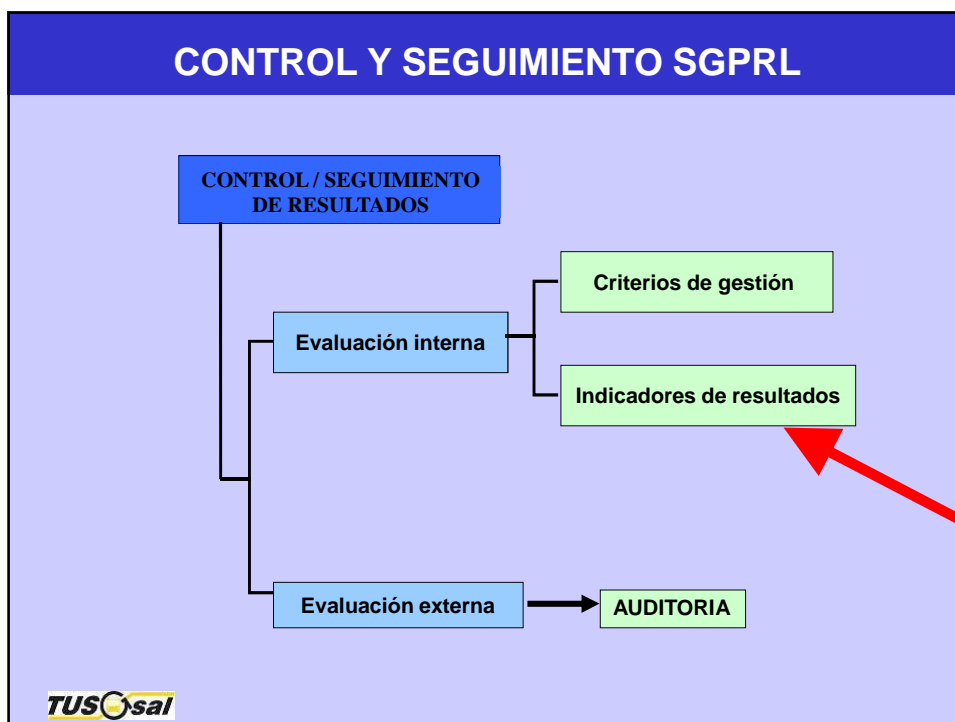
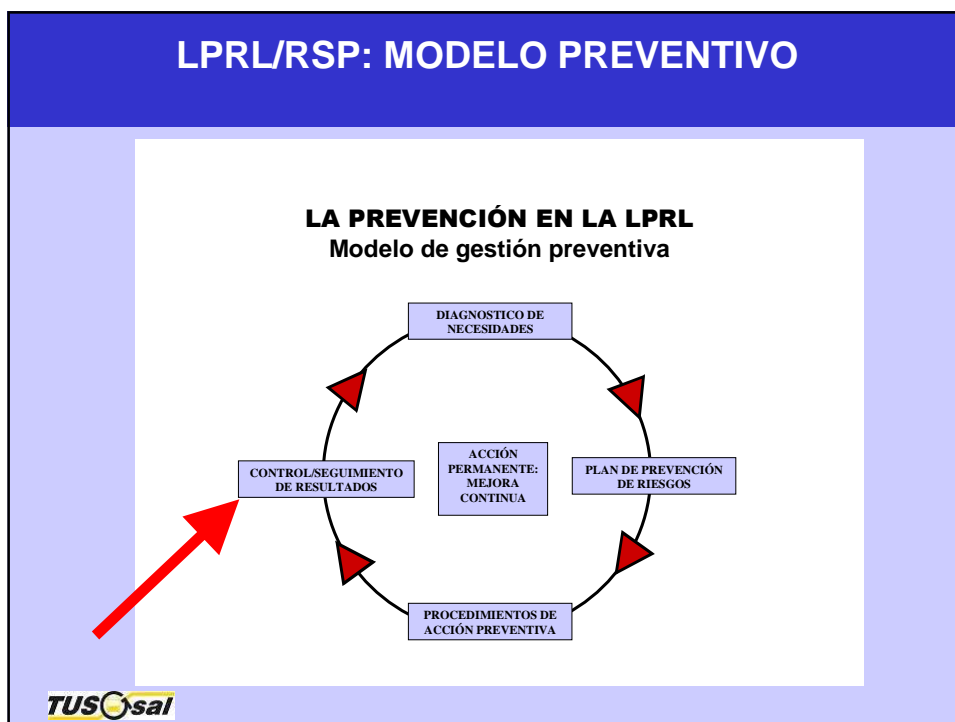
Sanciones / Costes

TUSOsal

LPRL/RSP: MODELO PREVENTIVO



TUSOsal



¿QUÉ MÁS DICE LA LEY?

Artículo 16: Evaluación de riesgos (Ley 31/95)

Apartado 2

“b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y **los recursos humanos y materiales** necesarios para su ejecución.”



¿QUÉ MÁS DICE LA LEY?

Artículo 21: Riesgo grave e inminente (Ley 31/95)

Apartado 1

“Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

c) ... **adoptar las medidas necesarias** para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Apartado 3

Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la **paralización de la actividad** de los trabajadores afectados por dicho riesgo.”



¿QUÉ MÁS DICE LA LEY?

Artículo 2: Plan de prevención (R.D. 604/2006)

Apartado 2

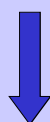
*“El Plan de prevención de riesgos laborales
....incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y
características de la empresa, los siguientes elementos:*

*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.”*

TUSsal

Políticas de PRL
+
Excelencia empresarial
+
RSC
+
Sostenibilidad

=
Innovación de visión, métodos y
procedimientos en gestión de la salud



Indicadores de Competitividad:
Salud para la productividad

TUSsal

EL IMPACTO DE LA SALUD EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

TUSOsal

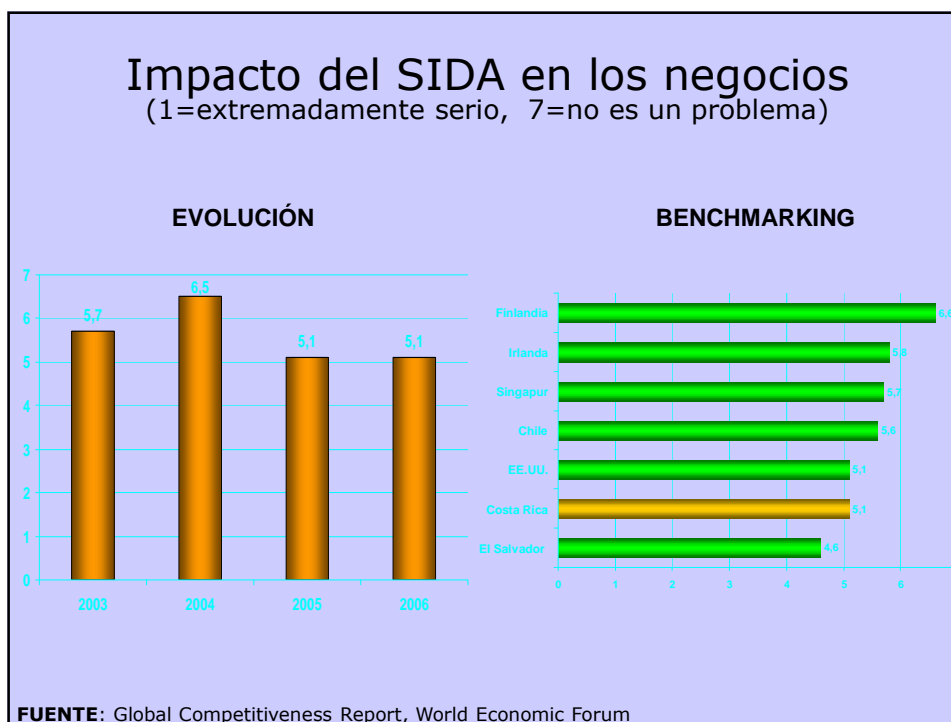
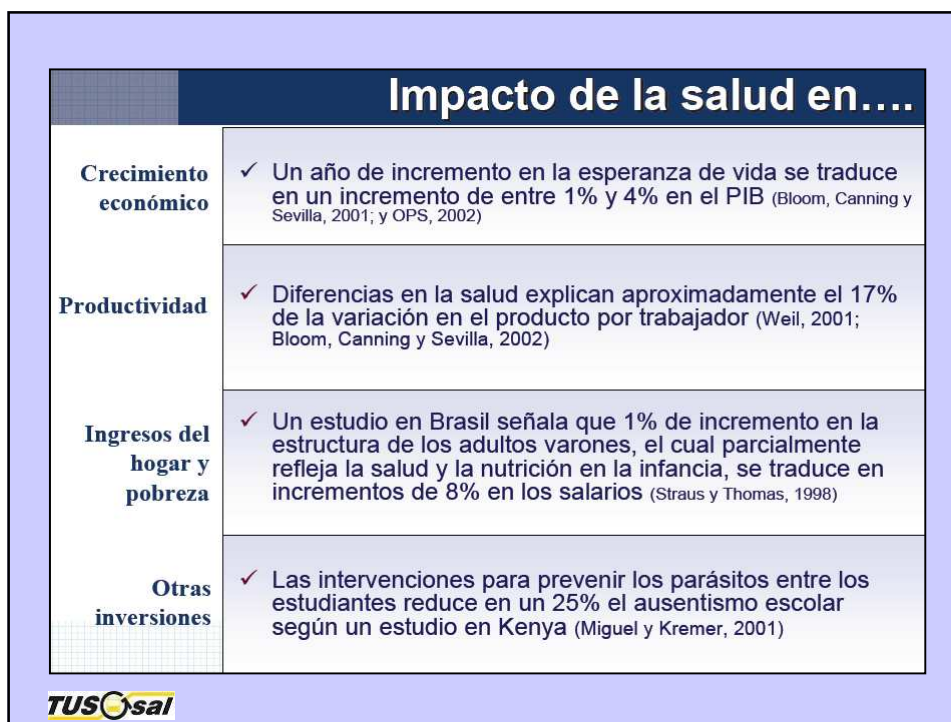
LOS ECONOMISTAS SE PREOCUPAN CADA VEZ MAS POR LOS INDICADORES DE SALUD PARA VALORAR LA GESTION...

DATOS MACROECONÓMICOS QUE CONFIRMAN LA RELACIÓN SALUD-PRODUCTIVIDAD

- Un aumento en 10% de la esperanza de vida puede elevar en 0.4% el crecimiento económico de una nación.
Fuente: Bloom D.E., Canning D., Sevilla J., *Health, human capital and economic growth*. Working Group I, WP: 8, WHO, CMH, Geneva, 2001
- Un nivel nutricional inadecuado de la población (menor 2,770 cal. diarias por persona) produce una pérdida de entre 0.23% y 4.7% del crecimiento anual del PIB per cápita;
- Un incremento promedio de 508 kilocalorías al día en la dieta de la población de un país contribuye a un incremento en el PIB per cápita de 0.7%.

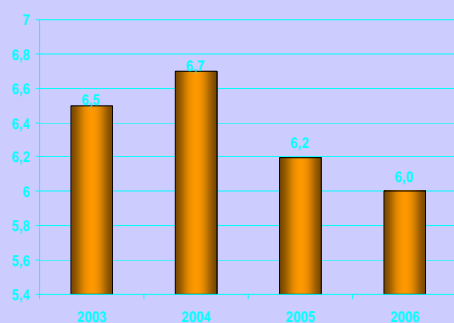
Fuente: Arcand J. L., *Undernourishment and Economic Growth: The Efficiency Cost of Hunger*, FAO Economic and Social Development WP: 147, Rome, 2001.)

TUSOsal

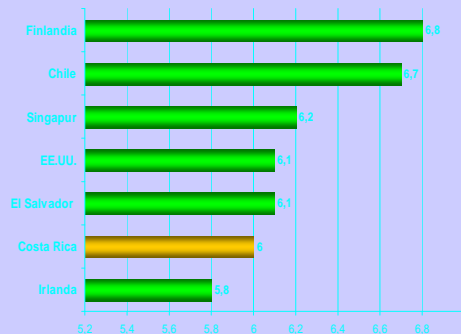


Impacto de la tuberculosis en negocios (1=extremadamente serio, 7=no es un problema)

EVOLUCIÓN



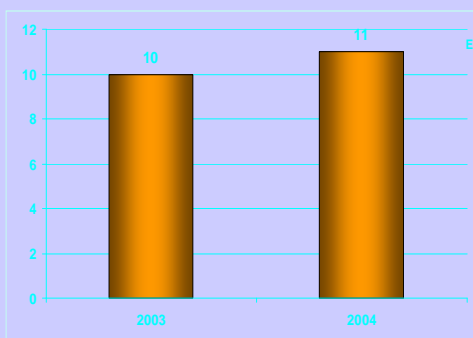
BENCHMARKING



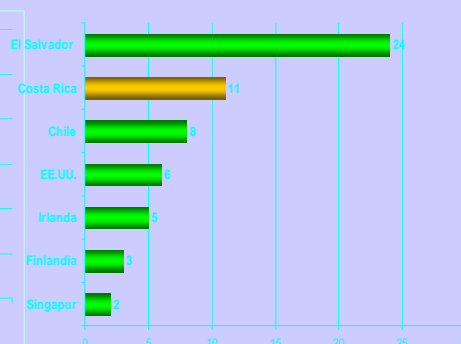
FUENTE: Global Competitiveness Report, World Economic Forum

Mortalidad infantil (niños de 0 a 12 meses) (Mortalidad por cada 1.000 nacimientos)

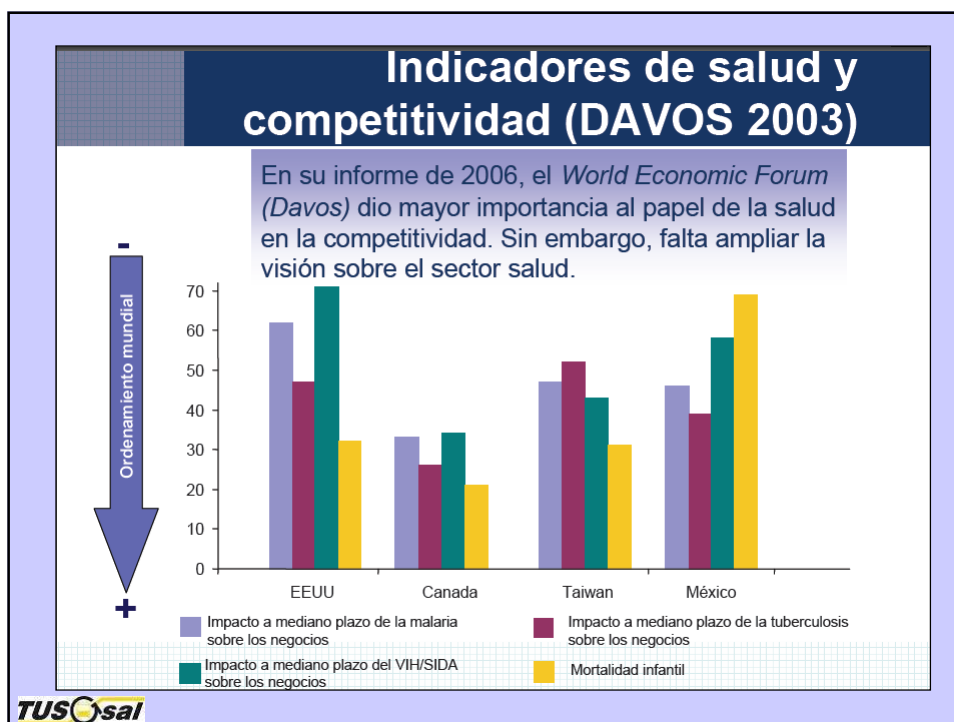
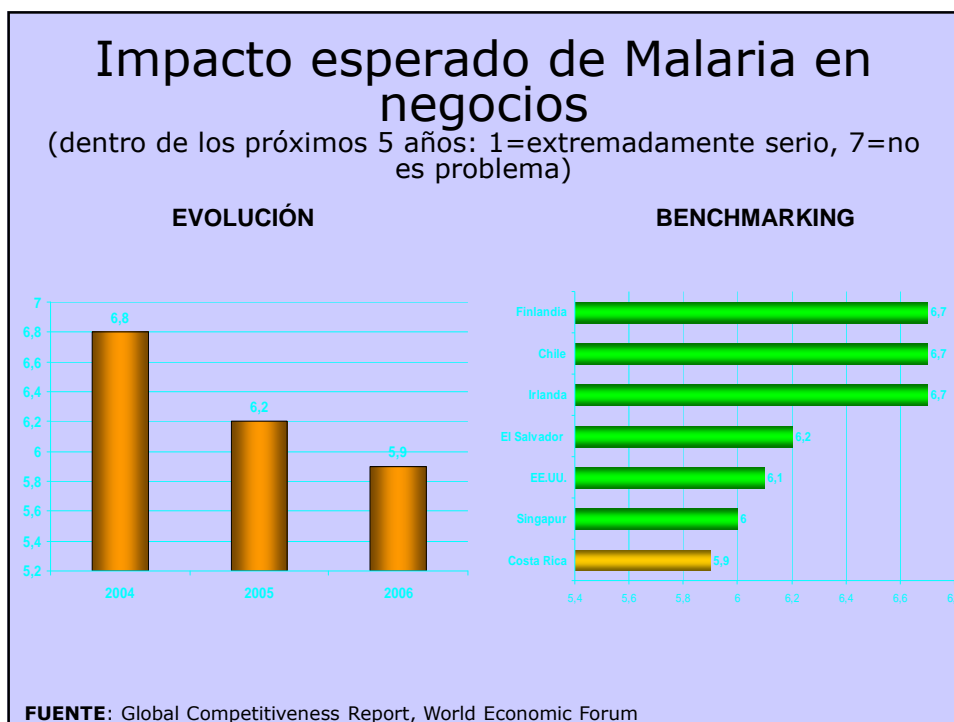
EVOLUCIÓN



BENCHMARKING



FUENTE: Global Competitiveness Report, World Economic Forum



Influencia de la Salud Laboral sobre la economía de las empresas. Indicadores económicos

Las causas más frecuentes de Absentismo Laboral son:

- *Problemas de Salud.*
- *Estrés y Ansiedad Laboral.*
- *Clima Laboral e Inseguridad.*
- *Insatisfacción Laboral.*
- *Responsabilidades Familiares.*

*Coste medio estimado por
absentismo de cada
empleado al año*

2.500 €

TUSsal

Economía. España perdió 64.000 millones de euros el año 2010 por causa del absentismo. - 04/05/2011

El año pasado faltaron cada día a su empleo por estar de baja 1.005.800 trabajadores, es decir como si todos los trabajadores del País Vasco, o Galicia o Castilla y León no hubieran trabajado ni un solo día en todo el año.

El coste directo de este absentismo superó los 8.000 millones de euros: las mutuas de accidentes de trabajo pagaron 3.371 millones de euros en prestaciones, las entidades gestoras de la Seguridad Social asumieron cerca de 2.600 millones y el coste con cargo directo a los empresarios ascendió a 2.100 millones.

Pero según los cálculos empresariales esta cifra asciende a más de 64.000 millones de euros, lo que equivaldría al 6% del Producto Interior Bruto (PIB), si se contabiliza lo que dejaron de producir este millón de trabajadores durante el ejercicio de 2010.

Fuente de Datos: ABC

En 2013, la media mensual de bajas por incapacidad temporal en España fue de 262.345.

La tasa de absentismo en España es de las más altas a nivel internacional (4,1%), con una media de 10,7 días perdidos por empleado y año (Fuente Adecco)

TUSsal

EL COSTE DEL ABSENTISMO

BAJAS LABORALES (promedio de días perdidos por trabajador y año)							
	Promedio 1960-1993	Promedio 1994-2008	Promedio 2009-2011	Media	Tendencia	Desv. Típica	Desv. Típica (% de la media)
Suiza	10,4	10,9	n.d.	10,9	Alza moderada	0,4	3%
España	9,4	12,0	9,2	10,7	Cambiante	2,0	18%
Finlandia	8,3	8,2	9,3	8,4	Alza moderada	0,7	8%
Estonia	8,4	8,3	7,9	8,3	Estable	1,1	13%
Dinamarca	6,6	7,1	7,0	7,0	Estable	0,4	6%
Canadá	6,5	7,0	7,6	6,8	Alza moderada	0,6	9%
Australia	6,3	7,1	n.d.	6,6	Alza moderada	0,5	8%
EEUU	5,2	4,5	3,7	4,8	Decreciente	0,6	12%

Fuente Adecco



España pierde cada año 25.500 millones por el absentismo laboral.

- Las horas perdidas equivalen a 791.079 empleados sin ir a su puesto durante un año
- 3,5 de cada 10 bajas laborales de los asalariados son injustificadas. según las mutuas

El absentismo laboral cuesta aproximadamente 25.500 millones de euros a la economía española y es uno de los problemas que más afectan a la competitividad de las empresas. Según los últimos datos en poder de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), el gasto por prestaciones por incapacidad temporal asciende a 9.455,3 millones de euros, lo que supone un 1% del PIB, a los que se suman 16.000 millones de euros que tienen que invertir las empresas para sustituir a los trabajadores.

Asimismo, el absentismo provoca un coste de oportunidad para las empresas de 55.000 millones de euros, lo que equivale a decir que la cantidad de bienes o servicios que no se prestan ni se producen debido a las bajas de los trabajadores tienen un valor similar a la capitalización bursátil de empresas como Inditex o Banco Santander.

Fuente: La Razón: Datos referentes al año 2012



Influencia de la Salud Laboral sobre la economía de las empresas. Indicadores económicos

- Medidas de flexibilidad y conciliación laboral reducirían 2-3 % tasa de absentismo (5.000 millones de €/año)

Fuente: Fundación Másfamilia, Escuela de Negocios EOI y consultora Tatum

- "Resulta interesante ver cómo en España, de forma comparativa con el resto de países participantes, medidas de orden económico orientadas a fomentar unos niveles bajos de absentismo no resultan tan atractivas (16% frente a una media del 24%). Esto es consecuencia del escaso impacto que el absentismo tiene en los ingresos medios del trabajador en España". (Sr. García-Perrote, Director en Aon Consulting).

TUSsal

ESTUDIOS REPORTADOS POR LA ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (AISS)

Los beneficios de la
prevención:

- Riesgos profesionales



TUSsal

Estudio “benOSH” de la CE

- 56 estudios de casos de empresas (principalmente Pyme)
- 400 estimaciones de costes
- 88,5% de los costes totales de los accidentes se relacionan con los costes de personal (costo “humano”)
- Los accidentes y las enfermedades del trabajo suponen costes considerables:
 - Para los casos de accidentes y enfermedades del trabajo de poca gravedad, la mediana es de € 1 651,54
 - de € 4 985,9 para los casos de gravedad media y
 - de € 11 661,69 para los casos de alta gravedad.
- La relación coste-beneficio promedio es de **2,18**

Fuente: Socio-economic costs of accidents and work-related ill-health, European Commission, 2011

Estudio de la AISS sobre la “Rentabilidad de la prevención”

- Determinar el coste-beneficio potencial de las inversiones en seguridad y salud profesionales dentro de la empresa
- Resultado global, basado en 337 empresas de 19 países de Europa, América del Norte, Asia y el Pacífico:

Rentabilidad de la prevención **1:2,2**

- Se pueden alcanzar tasas de rentabilidad potencialmente elevadas mediante inversiones en controles médicos preventivos (1:7,6) y medidas específicas de formación en materia de prevención (1:4,5)

Fuente: The Return on Prevention (RoP): Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies, ISSA, 2013

Estudio de OPPBTP (Francia)

(Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics)

- 27 casos de empresas que cubren el 90% de los oficios relacionados con la construcción
- Describe 101 acciones de prevención para el sector
- Elabora un balance para cada medida de prevención
- Rentabilidad de la prevención [2,19](#)
- La mayor rentabilidad se obtiene en las pequeñas empresas (3,11) y luego en las medianas (2,28)
- Para el 42% de las empresas entrevistadas, los motivos para invertir en prevención son principalmente de carácter económico

Fuente: An economic approach to prevention, OPPBTP, 2013

TUSsal

43

Los beneficios de la prevención:

- Promoción de la salud



TUSsal

Estudio de ENWHP

- La Red Europea de Promoción de la salud en el lugar de trabajo (ENWHP): 27 estudios de casos que analizan los efectos de las medidas de PST
- Beneficios para la organización
 - Beneficios económicos: mayor productividad, reducción del absentismo
 - Beneficios sociales: mejora del clima social, retención de empleos, gestión de la calidad
- Beneficios para la persona
 - Mayor satisfacción y motivación en el empleo
 - Vida laboral de mejor calidad
 - Menos accidentes y enfermedades

Fuente: Healthy Employees in Healthy Organisations: Making the Case for Workplace Health Promotion - Analysis of the effects of WHP, European Network for Workplace Health Promotion, 2004



45

ENWHP – Estudio de caso

- Una empresa alimentaria griega:
 - Invierte 600 EUR por empleado en PST para:
 - una política de lucha contra el tabaco
 - promoción del ejercicio físico
 - nutrición
 - una política de lucha contra el cáncer
 - controles médicos (chequeos del ritmo cardíaco y del sistema circulatorio)
- Resultados
 - La tasa de gravedad de las enfermedades ha disminuido en 10%.
 - La tasa de frecuencia de los accidentes ha disminuido en 77,5%.
 - La tasa de absentismo ha disminuido significativamente de 5,5 a 3,4.
 - La empresa registra un aumento de las tasas de producción.



46

Meta-evaluación de estudios sobre la rentabilidad de la promoción de la salud en el lugar de trabajo (2012)

- Revisión sistemática de 62 estudios que indagan sobre la rentabilidad económica asociada con la promoción de la salud en el trabajo
- Resultados: en promedio, los programas de PST permiten lograr reducciones del 25% en las licencias de enfermedad, en los planes de salud y del seguro de accidentes del trabajo, así como los costos derivados del seguro de invalidez.
- *“Al considerar los resultados publicados, es razonable concluir que la promoción de la salud en el lugar de trabajo constituye una de las estrategias más efectivas para reducir los costes derivados de la atención médica y el absentismo”*

Fuente: Larry S. Chapman, MPH, The Art of Health Promotion, American Journal of Health Promotion March/April 2012

TUSsal

47

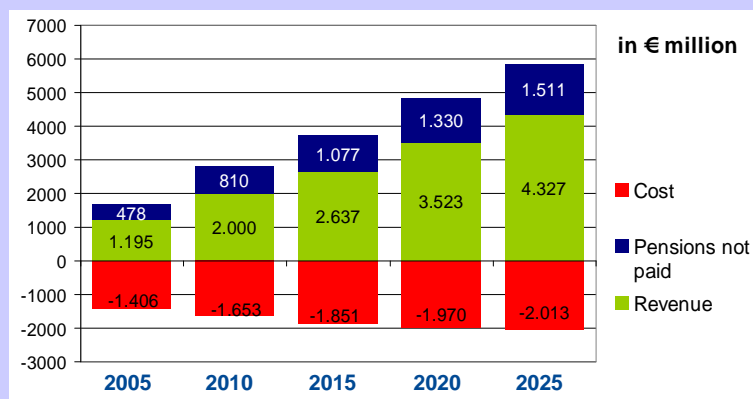
Los beneficios de la
prevención:

- Regreso al trabajo



TUSsal

Estudio de Prognos:



Costos y beneficios anticipados del sistema alemán de seguridad social

Fuente: Die medizinische Rehabilitation Erwerbstätiger – Sicherung von Produktivität und Wachstum, Prognos AG, Basel 2009

Estudio de British Columbia (Canadá)

- Proyecto piloto con la participación de ocho empresas del sector de la atención sanitaria
- Rentabilidad de las inversiones: El coste de inversión por empresa fue superior a \$14 000 por año, la rentabilidad de las inversiones fue superior al quíntuple
- Una rentabilidad positiva partiendo de una estimación moderada de \$668 168 en ahorros anuales para el grupo del proyecto
- Reducción de 4% en las licencias de enfermedad en el primer año del proyecto y de 9% en el segundo año.

Fuente: Health Employers Association of BC – Disability management pilot project (BC-study), 2013

Proyecto de SocSo (Malasia)

- Introducción de un programa de regreso al trabajo en 2005
 - Para garantizar la sostenibilidad de los recursos humanos y conservar a los trabajadores cualificados
 - Para reducir los costes de la discapacidad para el empleador y el empleado
 - Para contribuir a la sostenibilidad de la seguridad social a largo plazo
- Tasa de éxito: 68% han regresado al trabajo (2011)
- Análisis de costes y beneficios:
 - Para SocSo: Rentabilidad de **2,43** por cada MYR invertido
 - Para el empleado: Rentabilidad de **65** por cada MYR invertido
 - Más beneficios psicosociales (notable reducción general de la depresión, la ansiedad y el estrés)

Fuente: Return to work programme, SocSo/Perkeso, Malaysia 2005



51

COMPETITIVIDAD, EXCELENCIA EMPRESARIAL Y PRL

Proyecto Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2010)

Campaña para promocionar la salud en las empresas porque genera mayor competitividad:

1€ → **2.5-4.8 €**

Además de los beneficios de salud para los trabajadores, cada Euro invertido en Promoción de Salud en el Trabajo (PSLT) arroja un rendimiento de inversión de entre 2,5 y 4,8 Euros, gracias a la reducción de los costes del absentismo.



Fuente: Agencia Europea de la Seguridad y la Salud en el trabajo

COMPETITIVIDAD, EXCELENCIA EMPRESARIAL Y PRL

Jukka Takala (Director de la EU-OSHA):

'Apoyar un estilo de vida sano **beneficia a todos**. Beneficia a los propios empleados y a sus empresarios, pero además al conjunto de la sociedad, reduciendo la carga sobre los sistemas de atención sanitaria. Y con el envejecimiento de la población laboral, va a seguir aumentando la importancia de los planes de PSLT -tenemos que ayudar a la gente a permanecer más tiempo sana, y para ello empresarios y trabajadores tienen que colaborar estrechamente, para crear una cultura de trabajo saludable'.

Nuevo portal en la web de promoción de la salud en el trabajo
<http://osha.europa.eu/es/topics/whp>



Fuente: Agencia Europea de la Seguridad y la Salud en el trabajo

COMPETITIVIDAD, EXCELENCIA EMPRESARIAL Y PRL

Estudio “Cálculo del rendimiento internacional de la prevención para las empresas: costos y beneficios de las inversiones en seguridad y salud en el trabajo”

1€ → 2.2 €

Por cada euro invertido por empleado cada año en la prevención en el lugar de trabajo, las empresas pueden esperar un rendimiento económico potencial de 2,20 euros.

Elaborado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social, el Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo y la Institución del Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo de los Sectores de la Energía, la Industria Textil, la Electricidad y los Productos Multimedia.




Influencia de la Salud Laboral sobre la economía de las empresas. Indicadores económicos

Las estadísticas indican que:

- Por cada \$1 invertido en programas de bienestar la empresa se ahorra \$3 en costos de salud y ausentismo.
- Los empleados que participan en programas de acondicionamiento físico presentan 70% menos de reclamaciones al seguro y aumentan 12.5% su productividad.
- Los empleados que participan en programas de acondicionamiento físico reducen hasta un 35% los costos por lesiones laborales.

Datos obtenidos de estadísticas de empresas como NASA, Johnson & Johnson y Boeing

Estudio sobre el programa para la buena condición de salud entre corporaciones multinacionales (más de 3 millones de empleados a nivel Mundial)  Más de la mitad de las empresas multinacionales espera introducir o ampliar el programa corporativo para la buena salud en los próximos cinco años.

- Los programas empresariales para el buen estado de salud han demostrado proporcionar un retorno de la inversión en una relación de 3:1.
- Las dos principales razones citadas para promover la buena salud fueron "reducir los costes indirectos relacionados con el absentismo, el presentismo y la incapacidad laboral de los trabajadores", y "mejorar el rendimiento laboral, tales como la productividad y calidad". "Reducir los costes directos de la atención sanitaria" fue citada como la tercera razón más importante, seguida en orden de importancia por "el deseo de mejorar la imagen de la empresa internamente (para fidelizar a empleados)", y para "mejorar la imagen de la empresa externamente (captar nuevos talentos)".
- De las 20 empresas multinacionales en el mundo, el 75% publicó informes de responsabilidad corporativa online en 2006. De aquellas, el 93% hizo hincapié en su compromiso con mejorar la salud de sus empleados

FUENTE: Instituto de Investigaciones en Salud de PriceWaterhouseCoopers (PwC), conjuntamente con el Foro Económico Mundial.

TUSOsai

Influencia de la Salud Laboral sobre la economía de las empresas. Indicadores económicos

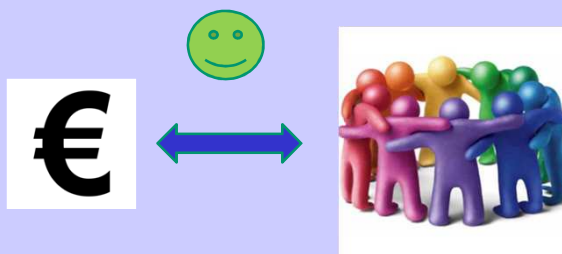
Los datos internacionales demuestran que **entre un 3 y un 10%** del volumen de facturación de una empresa se pierde por las consecuencias económicas de un entorno de trabajo inseguro o no saludable.

FUENTE: Instituto de Investigaciones en Salud de PricewaterhouseCoopers (PwC), conjuntamente con el Foro Económico Mundial.

TUS^osal

Influencia de la Salud Laboral sobre la economía de las empresas. Indicadores económicos

Se corrobora la existencia de la relación causa- efecto entre la implementación de actuaciones preventivas y la mejora de la productividad



TUS^osal

Conclusiones (I)

- Varios estudios que calculan la rentabilidad potencial de la prevención de riesgos llegan a un resultado similar: 1:2,2
- El beneficio económico de la promoción de la salud en el lugar de trabajo se deriva principalmente de la reducción del absentismo debido a la disminución de los accidentes y enfermedades, y a una mayor motivación.
- La rentabilidad potencial de las inversiones en programas de regreso al trabajo también es considerable para el empleado, la empresa y el sistema de seguridad social.
- Las inversiones en condiciones de trabajo sanas y seguras, en medidas de promoción de la salud y de regreso a trabajo deben considerarse como un nuevo “pilar de prevención” en las políticas SST.

Conclusiones (II)

- La seguridad y salud laboral no puede ser medida con los mecanismos de la economía de mercado que tiene un componente economicista exacerbado. El cumplimiento de las exigencias reglamentarias tampoco debiera contemplarse desde la óptica restringida de una rentabilidad convencional, aunque es cierto que los costes de no cumplir la legislación en términos de fiscalización son fácilmente cuantificables y analizables en términos de coste beneficio.
- Es importante trabajar con indicadores económicos y sociales al mismo tiempo, conjugándolos en un sistema de medición lo más unitario posible para encontrar posibles interrelaciones e incluso, correlaciones matemáticas significativas entre ellos.

Conclusiones (III)

- La inversión en valores intangibles como son: la formación, la participación, la implantación de procedimientos y el aporte creativo de las personas, genera de por sí rendimientos crecientes, a diferencia de las inversiones materiales, casi siempre de rentabilidad limitada y decreciente al tener la mayoría de veces caducidad y requerirse su renovación.
- Es recomendable enriquecer el análisis convencional de la productividad (p. ej. ingresos generados por trabajador en base a la facturación, o el volumen producido por trabajador) mediante índices de rendimiento como el VACH (Valor añadido del capital humano) y el ROICH (Rendimiento de la inversión en capital humano). Tales índices expresan de manera más cercana la incidencia de los cambios generados en las personas, en la mejora del valor generado y en el rendimiento.

TUSsal

(Fuente: NTP983)

61

