



**Marta Serrano**

Gerente de Sanidad y  
Seguridad Laboral, AENOR

## Gestionar las empresas saludables

El concepto de empresa saludable ha ido cogiendo fuerza en Europa en el último lustro. Hoy la salud y seguridad laboral no puede limitarse a considerar los riesgos físicos, químicos y ergonómicos. Es necesario contemplar también hábitos de salud y factores psicosociales. A esta necesidad responde el Modelo de Empresa Saludable desarrollado por AENOR.

Si examinamos el contexto, después de más de una década de la publicación de la ley de prevención de riesgos laborales era lógica una evolución en el concepto de entorno de trabajo. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo en el esquema tradicional de la salud y seguridad laboral -donde se consideran los riesgos físicos, químicos y ergonómicos-, al concepto de entorno de trabajo ampliado, que incluía los hábitos de salud (estilos de vida) y factores psicosociales (organización del trabajo, riesgos emergentes y cultura de trabajo) pero que también se preocupa por su entorno, estableciendo nexos con la comunidad y con todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado y sus familias.

Estábamos ante un nuevo concepto, el de empresa saludable, que contrastamos analizando nuestra experiencia en organizaciones certificadas en OHSAS 18001. Algunas de ellas estaban llevando a cabo

# Editorial

## Editorial

políticas de promoción de la salud más allá de los riesgos laborales, políticas de conciliación que incluían a trabajadores y en muchos casos a los familiares y que mostraban preocupación por la sostenibilidad del entorno.

Así pues en AENOR creímos en la conveniencia de desarrollar un sistema de gestión que pudiera dar respuesta a las necesidades actuales de las empresas: el Sistema de Gestión de Empresa Saludable de AENOR (SIGES), que no solo tuviera en cuenta herramientas que mejoran la gestión de la seguridad laboral (voluntarias como OHSAS) u otras que aseguran el cumplimiento legal (auditorías reglamentarias de Prevención de Riesgos Laborales -PRL-) sino que además aportara valor añadido (protección, pero también promoción de la salud) y que tuviera en cuenta el bienestar de los empleados y de la comunidad, conforme a criterios internacionalmente reconocidos y que estuviera basado en la mejora continua.

Considerando el enfoque del modelo a la sostenibilidad, a la participación de la empresa en la comunidad con políticas de salud que impactan en el entorno, también es una herramienta integradora de otros sistemas de gestión certificables como ISO 14001, en el ámbito medioambiental, SR10 de responsabilidad social corporativa, e incluso la 9001 para la gestión de la calidad en el servicio prestado, entre otros.

El modelo de Empresa Saludable de AENOR ayuda a poner en valor las acciones que se realizan en el ámbito de la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad del entorno de trabajo, ordenándolas en cada uno de los pilares que se definen en el SIGES: ambiente físico, ambiente psicosocial, recursos de salud y forma de participar de la empresa en la comunidad. Son muchas las organizaciones que se sorprenden del elevado número de acciones que realizan después de hacer este ejercicio.

Además la sistemática aportada por el Modelo de AENOR facilita y favorece la toma de decisiones dentro de la estrategia general de las organizaciones, pero adaptando las acciones en salud a la realidad epidemiológica de su población laboral y comunitaria. En el desarrollo de las mismas, la empresa no solo se compromete a facilitar a los trabajadores información y oportunidades para la mejora de sus hábitos de vida, sino también a crear y mantener un ambiente de apoyo para la consecución de sus metas y objetivos en la mejora de su salud y en dar soporte a su estado de salud física y mental. Mejorando la salud de los trabajadores se mejora indirectamente la salud de la comunidad de la que empresa y empleados forman parte.

Implantar el SIGES de AENOR, reporta a las organizaciones diferentes tipos de beneficios. Desde la rentabilidad económica de invertir en programas de promoción y protección de la salud en el trabajo como se demuestra, a modo de ejemplo, por la reducción del número bajas por contingencia común y laboral o de accidentalidad; a los beneficios del proceso de certificación, ya que de este modo la empresa es capaz de demostrar interna y externamente su apuesta por la salud más allá de las exigencias legales, mejorando la imagen de la compañía en el mercado, incrementando su ventaja competitiva y en algunos casos, facilitando el cumplimiento de las exigencias de los clientes. Asimismo la implantación de la sistemática para la gestión es capaz de mejorar el cumplimiento legal, facilita los elementos clave sobre los que sustentar una gestión exitosa, que aporta valor, que se integra con otros sistemas implementados en la organización, enfocados a la mejora continua lo que obliga a un compromiso por parte de todos con el crecimiento individual, del empleado como persona y de todos, cooperando en el beneficio de toda la empresa.

Consecuentemente, podemos concluir que gestionar los entornos laborales es una apuesta en la que todos ganan: las propias organizaciones, sus empleados y la comunidad donde se instalan. Para conseguirlo: la implantación del SIGES según el modelo de AENOR es una herramienta que se ha demostrado útil. Así lo corroboran las cifras; desde que AENOR concediera los primeros certificados de Empresa Saludable en

el año 2013, ya más de 40 las organizaciones, de diversos tamaños y sectores de actividad, que han obtenido este reconocimiento.