



ibermutua

Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 274

Guía de autoevaluación para promover estrategias de empresa saludable



Índice

¿Por qué hacer de mi empresa una empresa saludable?.....	4
¿Por dónde empezar?.....	7
¿Cómo puedo saber si mi empresa es saludable?.....	9
Anexo I:	
Diagnóstico de gestión de empresa saludable.....	10
Guía de autodiagnóstico	
1 Política y compromiso con la salud.....	12
2 Gestión de la prevención de riesgos laborales.....	13
3 Gestión de la promoción de la salud en el trabajo.....	14
4 Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja por motivos de salud.....	15
5 Política de bienestar laboral.....	16
Anexo II:	
Diagnóstico específico de necesidades en promoción de la salud en el trabajo.....	18
Guía de autodiagnóstico	
1 Prevención del tabaquismo.....	19
Cuestionario de autodiagnóstico de dependencia al tabaco.....	20
Criterios de valoración.....	22
Test de dependencia a la Nicotina de Glover-Nilsson.....	23
Criterios de valoración.....	24
2 Alimentación saludable.....	25
Cuestionario de gestión de promoción de la alimentación saludable.....	25
Cuestionario de Adherencia a la Dieta Mediterránea de la Junta de Andalucía.....	26
Criterio de valoración.....	27
3 Actividad física.....	28
Cuestionario de gestión de promoción de la actividad física.....	28
Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAC).....	29
Criterios de valoración del IPAC.....	30
4 Bienestar emocional.....	31
Cuestionario de gestión del estrés.....	31
Cuestionario de Estrés Percibido (PSS).....	32
Criterios de valoración del PSS: Escala de Estrés Percibido.....	33
5 Salud mental.....	34
Cuestionario Salud Mental.....	34
6 Envejecimiento.....	38
Cuestionario Envejecimiento.....	38
7 Enfermedad crónica.....	42
Cuestionario Enfermedad crónica.....	42

En el marco de su vocación de difusión y promoción de la cultura preventiva y de la seguridad y salud en el trabajo, Ibermutuamur ofrece esta “Guía para promover estrategias de Empresa Saludable”

Hemos desarrollado esta guía para facilitar herramientas de diagnóstico de situación al objeto de emprender acciones o programas enfocados a la Empresa Saludable.

Los contenidos de esta guía son fruto de un trabajo bibliográfico sobre cuestionarios y test que faciliten conocer las áreas de mejora en este ámbito.

Es deseo de Ibermutuamur, que esta guía sea útil para las empresas mutualista para iniciar el camino hacia la excelencia en la gestión de la salud de los trabajadores en las organizaciones. Un camino que animamos a recorrer a todas las empresas.

DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN



¿Por qué hacer de mi empresa una empresa saludable?

La salud es el resultado de la interacción de una serie de factores personales, ambientales y sociales. La salud está ligada a la biología humana, a los hábitos de vida, a las creencias y actitudes de las personas, al entorno familiar, laboral y social, a los servicios de salud y a una serie de factores transversales como el desarrollo económico, tecnológico, cultural y demográfico de un país.

Durante muchos años, se han dirigido las acciones para proteger y mejorar la salud hacia la salud individual. En cambio, nuestras vidas se desarrollan en la comunidad, en el lugar donde trabajamos, en las escuelas y en los lugares en los que disfrutamos de nuestro tiempo de ocio, por lo que es también hacia estos contextos donde hay que dirigir las acciones, para proteger y mejorar nuestra salud y la de quienes nos rodean.

Para conseguir una buena gestión de la salud en el trabajo hay que combinar de manera dinámica, simultánea y complementaria dos formas de actuación: la reducción de los factores de riesgo y el desarrollo del bienestar físico, mental y social.

Esto supone la protección y la promoción de la salud de los trabajadores de la empresa a través del esfuerzo común de empresarios (mediante la creación de entornos seguros y saludables) y de los trabajadores (cuidando de su propia salud y seguridad), con la participación y compromiso de todos.

La empresa se considera como un escenario idóneo para la promoción de la salud de los trabajadores (PST) por las siguientes razones:

- La empresa posee estructuras de gestión de la salud y la seguridad que pueden utilizarse fácilmente para actividades de promoción de la salud en el trabajo.
- El lugar de trabajo permite llegar con información y asistencia para la promoción de la salud a un gran número de personas, algunas de las cuales serían de difícil acceso fuera del medio laboral.
- Las organizaciones avanzadas reconocen que la gestión de su capital humano es tanto o más importante que la gestión de sus recursos financieros, por lo que la salud de los trabajadores se convierte en factor clave de eficacia, competitividad y productividad.
- La promoción de la salud en el trabajo responde a un interés común tanto de los empresarios como de los trabajadores.

No tiene sentido aplicar un programa de PST sin ofrecer al mismo tiempo un lugar de trabajo seguro y sin riesgos. La PST se basa en una cultura de la salud que requiere, en primer lugar, una adecuada gestión de los riesgos laborales. Esta promoción de la salud sólo puede tener éxito si se integra como un componente permanente en todos los procesos empresariales de gestión. Además, exige el compromiso activo de las partes: la dirección, con la oferta de unas condiciones organizativas y medioambientales saludables, y los empleados, que deberán implicarse activamente y participar en el desarrollo de los programas. En resumen, se trata de combinar actividades de fomento de la cultura de la salud, de mejora continua de las condiciones de trabajo y de promoción del bienestar individual de los trabajadores, con la máxima implicación activa de toda la organización.

Según la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), la promoción de salud en el trabajo consiste en:

“Aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo”

Esta definición tiene una visión social y resalta la importancia tanto del empresario como del trabajador para la PST y de la implicación de todos los interesados, como sindicatos, gobierno, administración local, etc.

Esto supone la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales, el establecimiento de un marco conceptual que ayude a organizar y emprender programas de salud en la empresa que consideren actuaciones a todos los niveles (individual, entorno y organización) y la búsqueda de la participación y colaboración de todos los implicados (administraciones competentes, expertos, empresarios y trabajadores).

Durante los últimos años, se han multiplicado las intervenciones de PST en las empresas y se tienen evidencias claras del impacto de las mismas no tan sólo en la salud y calidad de vida de los trabajadores, sino también en la productividad y la calidad del producto o servicio, consiguiendo una mejora en la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

La ENWHP ha demostrado que la promoción de la salud en el trabajo mejora el ambiente laboral y es beneficioso para la empresa, los trabajadores y la sociedad. En su informe "Trabajadores sanos en empresas saludables" la ENWHP sostiene que hay tres factores principales para promover la PST:

- Los valores corporativos que reconocen la relevancia social y económica de una cultura de trabajo participativa.
- Las tendencias sociales y demográficas, como la incorporación de la mujer al trabajo o el envejecimiento de la población activa, que tienen un impacto significativo en el funcionamiento del mercado de trabajo.
- El impacto positivo de las inversiones en PST sobre la cadena trabajador-cliente-beneficio, que pone de relieve la importancia de estas inversiones para mejorar los resultados.

El beneficio de invertir en PST es tanto para el trabajador, como para el empresario y para toda la sociedad en general. Hacer de la empresa una empresa saludable, hace que:

- Mejore la salud de los trabajadores y disminuya la accidentalidad y las enfermedades.
- Aumente la productividad empresarial y disminuya el absentismo laboral.
- Mejore el clima laboral, la motivación y la participación.
- Aumente la retención de talento y disminuya la rotación de personal.
- Mejore la imagen corporativa para los trabajadores, para las empresas y para la comunidad donde éstas se ubican.
- Disminuyan los costes sociales sanitarios, de seguridad social y de seguros, y contribuye a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Mejore el medio ambiente, la contaminación, la accesibilidad a transportes y el acceso a centros de trabajo, etc.



Los estudios realizados en diferentes países, tanto en Europa como en Estados Unidos, Australia y Canadá, demuestran que los programas de promoción de la salud en el trabajo reducen los costes directos asociados a la asistencia sanitaria, pero también al absentismo por enfermedad, a la rotación de personal y a la siniestralidad laboral. Esta evidencia, cada vez más sólida, no debería ser pasada por alto por las empresas, sobre todo si quieren ser sostenibles y competitivas.

¡Algunos datos avalan que invertir en PST es rentable para todos, porque:

- Cada euro invertido en programas de PST genera un retorno de inversión de entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad.
- Reduce las pérdidas por presentismo que pueden llegar a ser del 33% o más (el presentismo es acudir al trabajo enfermo y no rendir como cuando se está sano).
- Disminuye hasta en un 26,1% los costes sanitarios y de seguridad social (incapacidades temporales o permanentes, pensiones, etc.)

El trabajo saludable impacta tanto en la calidad de vida laboral como en la extralaboral, por lo que contribuye a la protección de la salud de comunidades y poblaciones. También impacta en el desarrollo microeconómico (productividad e innovación) y en el desarrollo macroeconómico (eficacia en la atención de la salud, bienestar, sector de la educación y competitividad empresarial, nacional y europea). Finalmente, contribuye a la cohesión social.

Crear un entorno de trabajo seguro y saludable no es tan difícil. Conseguir el objetivo que se ha marcado la ENWHP “Trabajadores sanos en empresas saludables” puede hacerse de forma paulatina buscando que las intervenciones concuerden con el nivel de compromiso de la empresa y con los recursos disponibles.

Si la empresa está convencida de que la salud de los trabajadores es un valor a defender y un activo a tener en cuenta para mejorar su productividad y competitividad, puede ponerse en marcha siguiendo las siguientes pautas:

- 1 Elaborar un diagnóstico de necesidades: ¿cuáles son nuestros problemas de salud y cómo los estamos abordando?
- 2 Generar ideas, mediante mecanismos de consulta y participación, sobre cómo podemos mejorar la salud y el bienestar en el trabajo a partir de las necesidades detectadas.
- 3 Analizar las ideas generadas y reflexionarlas de forma sistemática para determinar prioridades, seleccionando los temas sobre los que vamos a actuar.
- 4 Planificar las actuaciones buscando los apoyos necesarios y asignando recursos, responsabilidades y plazos.
- 5 Evaluar los resultados y proponer acciones de mejora continua.

En esta publicación ofrecemos algunas herramientas para iniciar el camino hacia la empresa saludable.

¿Por dónde empezar?

Según la Organización Mundial de la Salud, deben tenerse en cuenta tres factores clave para garantizar el éxito de una estrategia de empresa saludable:

- 1 Alinear las metas de salud con los objetivos estratégicos de la empresa.
- 2 Conseguir un apoyo fuerte de la dirección y toda la cadena de mando.
- 3 Favorecer la implicación de todos los empleados.

Estos tres factores de éxito son los que definen los primeros pasos a dar hacia la empresa saludable. En primer lugar, se trata de establecer unos objetivos de salud, a partir de un diagnóstico de necesidades en función del nivel de salud de quienes trabajan en la empresa, analizando posteriormente el valor añadido que dichos objetivos aportan a la estrategia de negocio. En segundo lugar se debe formular una declaración política sobre el valor de la salud en la empresa, que incorpore los objetivos de salud y comprometa a toda la cadena de mando en el empeño por conseguirlos. Todo lo anterior, debe llevarse a cabo con la máxima participación del conjunto de la organización y, especialmente de los trabajadores, tal como recoge el tercer factor de éxito de la OMS.

Una vez definido un marco estratégico de salud, debemos planificar y desarrollar los correspondientes programas de acción, teniendo en cuenta algunos principios como:

- los programas de salud más efectivos son los de carácter multidimensional, es decir, intervenciones que abordan de manera integrada no sólo aspectos del comportamiento individual, sino que introducen también mejoras en el entorno y tienen en cuenta los aspectos culturales.
- los trabajadores se muestran más receptivos a las propuestas de cambio de hábitos y están más dispuestos a participar en programas de promoción de la salud, si la dirección asume de manera firme y efectiva compromisos de gestión de los riesgos del trabajo.
- la integración en una estrategia unificada de todos los recursos de la empresa que tienen algo que ver con la salud de las personas (servicio médico, servicio de prevención, departamento de RRHH, etc.) garantiza una mayor efectividad de los programas y mejora la eficiencia, por lo que deben articularse espacios transversales de coordinación y seguimiento.
- los programas de intervención para la mejora de la salud deben basarse en las mejores evidencias disponibles y, en todo caso, sus resultados deberían ser rigurosamente evaluados.

El Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud de EEUU (NIOSH: National Institute for Occupational Safety and Health) ha propuesto un total de veinte elementos esenciales agrupados en cuatro áreas para una política efectiva de mejora de la salud y el bienestar laboral (Essential Elements of Effective Workplace Programs and Policies for Improving Worker Health and Wellbeing <http://www.cdc.gov/niosh/TWH/essentials.html>) que conviene tener presentes en el diseño de los programas:

CULTURA ORGANIZACIONAL/LIDERAZGO

- 1 Cultura centrada en las personas: la efectividad de un programa de salud y bienestar requiere un marco de respeto por las personas favorable a la participación activa y la implicación de los trabajadores, una cultura de la confianza y no del miedo.
- 2 Demostrar liderazgo: los mensajes y las acciones de los líderes deben reflejar el compromiso de la empresa con la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
- 3 Implicar a la cadena de mando: los supervisores y los mandos intermedios son la clave para la motivación y la implicación de los empleados que es lo que en definitiva determinará el éxito o fracaso del programa.

DISEÑO DE PROGRAMAS

- 4 Establecer principios claros: dar prioridad, entre otras, a la prevención de riesgos laborales, establecer guías de actuación, asignar recursos.
- 5 Integrar los programas de salud: realizar un inventario de todos los programas o actividades relacionados con la salud que se estén llevando a cabo en la empresa, con el fin de unificarlos en un sistema integral de salud total.
- 6 Eliminar riesgos laborales conocidos: un principio fundamental de la estrategia de bienestar laboral es la mejora de las condiciones de trabajo para evitar daños a la salud de los trabajadores.
- 7 Coherencia: la disposición de los trabajadores a participar en los programas de salud en el trabajo depende de su percepción de un clima respeto por la salud en todos los ámbitos de la empresa.
- 8 Participación de los trabajadores: los trabajadores no son sólo destinatarios de los servicios, sino agentes activos capaces de identificar los problemas de salud y seguridad y de contribuir al diseño e implementación de programas.
- 9 Programas adaptados a la realidad: el éxito de los programas depende de su flexibilidad para adaptarse a la diversidad de los lugares de trabajo (tamaño de empresa, sector, etc.) y de las necesidades de los individuos (edad, formación, hábitos).
- 10 Incentivos y reconocimientos: los incentivos y el reconocimiento pueden favorecer la participación de las personas siempre que no fomenten la idea de “ganadores” y “perdedores”.
- 11 Herramientas adecuadas: utilizar instrumentos pertinentes y validados para evaluar la salud individual y las condiciones de trabajo ayuda a establecer un diagnóstico inicial de base con el que comparar los progresos a lo largo del tiempo.
- 12 Ajustar los programa a las necesidades: los programas deben ser evaluados para detectar efectos o factores imprevistos con el fin de ajustar la planificación sobre la base de la experiencia.
- 13 Asegurar sostenibilidad: evitar los enfoques a corto plazo, diseñar los programas con una perspectiva a largo plazo para asegurar la sostenibilidad y alinearlos con el núcleo de valores de la empresa.
- 14 Garantizar la confidencialidad: si los trabajadores dudan de la confidencialidad el programa fracasará.

IMPLEMENTACIÓN Y RECURSOS

- 15 Empezar poco a poco para ampliar: aunque el diseño del programa debe ser integral, comenzar con objetivos modestos como primeros pasos suele ser beneficioso ya que permite evaluar programas piloto como experiencias previas.
- 16 Recursos adecuados: movilizar personal capacitado y motivado, y asignar recursos suficientes son condiciones de éxito en la implementación del programa.
- 17 Comunicación efectiva y sistemática: todo el mundo debe saber lo que se está haciendo y por qué. Una estrategia de comunicación es esencial para el éxito del programa.
- 18 Rendir cuentas de los resultados: la rendición de cuentas y la recompensa por los éxitos reflejan el compromiso con los resultados y con la mejora de los programas.

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS

- 19 Medir y analizar: realizar un seguimiento de los programas y evaluar tanto el desempeño como los resultados, teniendo en cuenta que éstos no siempre son visibles a corto plazo.
- 20 Aprender de la experiencia: adaptar o modificar los programas en función de los resultados que se han medido y analizado, con un enfoque de mejora continua.

¿Cómo puedo saber si mi empresa es saludable?

Una empresa es saludable cuando la salud de las personas ocupa una posición central en la estrategia de gestión de la producción. Por ello, para saber si nuestra empresa es saludable deberemos verificar qué papel ocupa la salud en nuestra forma de organizar el día a día.

Con el cuestionario “Diagnóstico de Gestión de Empresa Saludable” que adjuntamos (Anexo 1) podemos chequear hasta qué punto estamos dedicando atención a los diferentes temas de salud en nuestro quehacer empresarial. Dicho cuestionario tiene cinco apartados que abarcan los aspectos más importantes de la gestión de la salud en la empresa:

- 1 Política y compromiso con la salud.
- 2 Gestión de la prevención de riesgos laborales.
- 3 Gestión de la promoción de la salud en el trabajo.
- 4 Gestión de la vuelta al trabajo tras un baja por motivos de salud.
- 5 Política de bienestar laboral y trabajo saludable.

Estos apartados tratan de reflejar la globalidad de la cultura de empresa saludable que no es otra que la de gestionar de forma integral la salud total de las personas, rompiendo los silos que la compartimentan artificialmente.

La utilización del cuestionario es relativamente sencilla. En cada uno de los cinco apartados se proponen una serie de afirmaciones o ítems y se pide una respuesta en una escala de 0 a 3 para expresar hasta qué punto lo que se afirma es o no una práctica de gestión en la empresa, de manera que:

- 3: es una práctica consolidada en la empresa / es un objetivo alcanzado totalmente.
- 2: es una práctica en proceso de implantación / ya se han alcanzado progresos considerables.
- 1: hay algunos intentos aislados de implantación / no se dan muchos progresos visibles.
- 0: no se le presta atención en la práctica / aún no forma parte de los objetivos de la empresa.

Una vez cumplimentado cada apartado se suman las puntuaciones y se expresan en porcentaje respecto al máximo de puntuación posible indicada en el propio cuestionario, es decir:

Puntuación obtenida x 100/Máxima puntuación posible

La misma operación puede realizarse respecto al total, sumando las puntuaciones obtenidas en cada apartado y expresándolas en porcentaje respecto a 273 que es el máximo de puntuación posible del cuestionario en su conjunto:

Suma de puntuaciones obtenidas x 100/273

Los resultados de estas sencillas operaciones, no deben valorarse como una puntuación académica (aprobado, suspenso, notable, etc.) sino como un indicativo de posibilidades de avanzar hacia la empresa saludable mediante objetivos de mejora en aquellos aspectos menos desarrollados. Con esta cultura de mejora, podemos valorar los porcentajes obtenidos de la siguiente forma:

- < 33%: deberíamos centrar los esfuerzos en actividades básicas como formación e información, diagnóstico de necesidades, visibilidad del compromiso de la dirección con la salud de las personas, constitución de un grupo de pilotaje y dinamización, definición de una política de salud en la empresa, etc.
- 33-66%: en este caso, tal vez lo más importante sea mejorar la planificación de actividades en los diferentes ámbitos de gestión de la salud o incorporar nuevas acciones en algunos de ellos, así como reforzar la implicación de la cadena de mando y la participación de los trabajadores.
- >75%: en este nivel, lo más probable es que el objetivo prioritario debería centrarse en la mejora continua, reforzando el seguimiento del desempeño y la evaluación de los resultados, además de asegurar la sostenibilidad de las políticas de bienestar laboral potenciando la cooperación a todos los niveles.

Anexo I:

Diagnóstico de gestión de empresa saludable

Guía de autodiagnóstico

1. Política y compromiso con la salud
2. Gestión de la prevención de riesgos laborales
3. Gestión de la promoción de la salud en el trabajo
4. Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja por motivos de salud
5. Política de bienestar laboral

Valoración Autodiagnóstica	
1. Política y compromiso con la salud:	Suma puntuaciones x 100 / 69 <input type="text"/> x 100 / 69 = <input type="text"/>
2. Gestión de la prevención de riesgos laborales:	Suma puntuaciones x 100 / 66 <input type="text"/> x 100 / 66 = <input type="text"/>
3. Gestión de la promoción de la salud en el trabajo:	Suma puntuaciones x 100 / 42 <input type="text"/> x 100 / 42 = <input type="text"/>
4. Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja:	Suma puntuaciones x 100 / 30 <input type="text"/> x 100 / 30 = <input type="text"/>
5. Política de bienestar laboral/trabajo saludable:	Suma puntuaciones x 100 / 66 <input type="text"/> x 100 / 66 = <input type="text"/>
6. valoración global:	Suma de todas las puntuaciones x 100 / 273 <input type="text"/> x 100 / 273 = <input type="text"/>

	<33%	33-66%	>66%
Política y compromiso con la salud			
Gestión de la prevención de riesgos laborales			
Gestión de la promoción de la salud en el trabajo			
Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja			
Política de bienestar laboral/trabajo saludable			

	Acciones de mejora
Política y compromiso con la salud	
Gestión de la prevención de riesgos laborales	
Gestión de la promoción de la salud en el trabajo	
Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja	
Política de bienestar laboral/trabajo saludable	

1 Política y compromiso con la salud

Objetivos y logros	3	2	1	0
Existe una declaración escrita que recoge los principios, objetivos y estrategias para una gestión integral de la salud.				
La política de salud incluye la prevención de riesgos laborales.				
La política de salud incluye la promoción de la salud en el trabajo.				
La política de salud incluye la gestión del retorno al trabajo tras una baja por lesión o enfermedad.				
La Alta Dirección asume la salud como un objetivo estratégico y está visiblemente comprometida con ello.				
Los directivos y mandos asumen funciones relacionadas con las estrategias de salud.				
Toda la organización conoce la declaración de principios, objetivos y estrategias de salud.				
La organización entiende los efectos positivos de las políticas de salud en el ámbito de la productividad.				
Las estrategias de salud se consideran una parte esencial del negocio y se utilizan para promover la competitividad.				
Existen procedimientos de desarrollo para la aplicación de las estrategias de salud.				
Las estrategias y procedimientos de salud se han definido mediante un proceso participativo.				
Se ha nombrado una persona o equipo para la dirección/coordiación de las estrategias de salud.				
Las estrategias de salud se basan en la evaluación periódica del nivel de salud y bienestar laboral de las personas.				
La planificación, seguimiento y evaluación de las estrategias de salud se realiza de forma participativa.				
Se ha facilitado formación adecuada a los responsables de aplicar las estrategias de salud.				
Se han asignado recursos suficientes para la aplicación de las estrategias de salud.				
Todo el mundo conoce la planificación específica de las estrategias de salud relativas a su ámbito de trabajo.				
Las estrategias de salud se aplican de manera efectiva de acuerdo con la planificación correspondiente.				
La aplicación práctica de las estrategias de salud se gestiona de forma participativa.				
El desarrollo y los resultados de las estrategias de salud son evaluados sistemáticamente.				
Existen canales de recogida de información de retomo para el seguimiento y evaluación de las acciones.				
En los planes de inversión y desarrollo se tienen en cuenta sus posibles impactos en la salud.				
Se hace un balance global de los costes de las estrategias de salud, de los beneficios obtenidos y del valor añadido.				

3 objetivo alcanzado totalmente; **2** se han alcanzado progresos considerables; **1** no muchos progresos visibles; **0** no forma parte de los objetivos de empresa.

Puntuación máxima: 69 PUNTOS

2 Gestión de la prevención de riesgos laborales (prl)

Práctica de la PRL en la empresa	3	2	1	0
En esta organización la salud y la seguridad son tan importantes como la productividad.				
En esta organización los trabajadores se implican activamente para resolver problemas de salud y seguridad.				
En esta organización los supervisores se implican activamente para resolver problemas de salud y seguridad.				
En esta organización los directivos se comprometen y actúan para resolver problemas de salud y seguridad.				
Esta organización asigna responsabilidades y funciones a los empleados para resolver problemas de salud y seguridad.				
Esta organización asigna responsabilidades y funciones a los supervisores para resolver problemas de salud y seguridad.				
Los directivos de esta organización asumen como propias la responsabilidad de resolver los problemas de salud y seguridad.				
Esta organización revisa periódicamente los resultados de salud y seguridad para mejorar de forma continua.				
Esta organización reconoce y apoya a los trabajadores que trabajan con seguridad.				
En esta organización los trabajadores participan en las decisiones que afectan a su salud y seguridad.				
En esta organización todos los empleados cuentan con formación para trabajar de forma segura.				
Todos los empleados cuentan con las herramientas y equipo necesarios para trabajar de forma segura.				
En esta organización todos los incidentes o accidentes son notificados a los supervisores o responsables.				
En esta organización se investigan sistemáticamente las causas organizativas de los incidentes o accidentes.				
En esta organización todos los riesgos laborales importantes están identificados y evaluados.				
Esta organización identifica y evalúa de manera continua los peligros y riesgos laborales de las diferentes tareas y operaciones.				
Esta organización adopta y evalúa de manera continua las medidas encaminadas al control de los riesgos laborales.				
En esta organización los riesgos de catástrofe o grandes riesgos están identificados y existen planes de emergencia.				
Esta organización promueve la cooperación en el lugar de trabajo para alcanzar el objetivo de accidentes cero.				
Cada persona en esta organización se siente responsable de su propia salud y seguridad.				
Cada persona en esta organización se siente responsable de la salud y seguridad de los que le rodean.				
En esta organización la dirección colabora con los trabajadores para promover una cultura preventiva positiva.				

3 es una práctica consolidada en la empresa; **2** es una práctica en proceso de implantación; **1** hay algunos intentos aislados de implantación; **0** no se le presta atención en la práctica.

Puntuación máxima: 66 PUNTOS

3 Gestión de la promoción de la salud en el trabajo (pst)

Práctica PST en la empresa	3	2	1	0
Se analizan sistemáticamente los datos de salud de la plantilla para planificar acciones adecuadas de promoción de la salud.				
Se aplican programas específicos de promoción de la salud (alimentación, actividad física, estrés, tabaco, alcohol).				
Se informa a todo el personal de las ventajas y beneficios de las acciones de promoción de la salud.				
Se pone a disposición del personal servicios o equipamientos para la realización de actividades de promoción de la salud.				
Se organiza el trabajo teniendo en cuenta que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas.				
Se adecúan las tareas y puestos de trabajo a las capacidades individuales.				
Se vigilan las condiciones de trabajo (físicas y psicosociales) y se actúa cuando se detectan problemas.				
La dirección y los mandos tienen en cuenta y apoyan a los trabajadores promoviendo un buen clima de trabajo.				
Se han instaurado medidas específicas para la conciliación de la vida personal y laboral.				
Se promueven programas de desarrollo personal de los trabajadores.				
Se integran las acciones de promoción de la salud con el control de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.				
Se mide el impacto de las acciones de promoción de la salud en la satisfacción de las personas de la organización.				
Se mide el impacto de las acciones de promoción de la salud en la estrategia productiva de la empresa.				
La organización apoyan iniciativas sociales relacionadas con la promoción de la salud.				

3 es una práctica consolidada en la empresa; **2** es una práctica en proceso de implantación; **1** hay algunos intentos aislados de implantación; **0** no se le presta atención en la práctica.

Puntuación máxima: 42 PUNTOS

4 Gestión de la vuelta al trabajo tras una baja por motivos de salud (vt)

Práctica VT en la empresa	3	2	1	0
Se mantiene la comunicación con el trabajador de baja para interesarse por su salud y mantenerle informado de la marcha de la empresa.				
Se muestra interés por la vuelta del trabajador y por facilitar las soluciones y adaptaciones que la hagan posible.				
Se evita presionar y forzar al trabajador para volver de forma precipitada al trabajo.				
Se analizan las barreras y dificultades (personales, socio-familiares) que pueden retrasar la vuelta al trabajo con el fin de tratar de removerlas.				
El trabajador y sus representantes, participan en la elaboración de planes individualizados, voluntarios y consensuados para favorecer la vuelta al trabajo.				
Se promueven grupos de trabajo, interestamentales y participativos, para elaborar los planes de vuelta al trabajo.				
Se promueve la colaboración técnica en el proceso de los departamentos de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales.				
Se aplican las modificaciones y adaptaciones necesarias de puestos y tareas para adecuarlos a las capacidades del trabajador.				
Se promueve el apoyo de supervisores y compañeros para favorecer el proceso de vuelta al trabajo.				
Se sostienen entrevistas periódicas de seguimiento con el trabajador.				

3 es una práctica consolidada en la empresa; **2** es una práctica en proceso de implantación; **1** hay algunos intentos aislados de implantación; **0** no se le presta atención en la práctica.

Puntuación máxima: 30 PUNTOS



5 Política de bienestar laboral/trabajo saludable

Práctica de buen trabajo	3	2	1	0
Se organizan reuniones regulares para discutir conjuntamente las dinámicas de trabajo.				
El personal recibe un trato justo y equitativo y los conflictos se resuelven desde el sentido común.				
Los cambios en el trabajo son objeto de información y discusión con los trabajadores con suficiente antelación.				
Se asumen los valores de la igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.				
La política de recursos humanos es proactiva y cooperativa.				
Todas las personas tienen la oportunidad de participar y contribuir en la organización del trabajo.				
Se reconoce el cumplimiento de los objetivos de trabajo y se promueve el entusiasmo.				
Todas las personas entienden el sentido de sus tareas y comprenden claramente los objetivos de su trabajo.				
Se controla la carga horaria de trabajo y se programan descansos regulares suficientes.				
Se posibilita y garantiza el control de las personas sobre sus propias tareas.				
Todas las personas tienen la oportunidad de adquirir las competencias que se requieren para llevar a cabo sus tareas.				
Las personas pueden aplicar sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de su trabajo.				
La carga de trabajo está equilibrada con el tiempo y los recursos disponibles para realizarlo.				
El rediseño del trabajo y las tareas se realiza de forma participativa.				
Los objetivos empresariales y personales están alineados.				
El trabajo genera experiencias positivas que favorecen el compromiso y la implicación de los trabajadores.				
El apoyo de los compañeros y de los supervisores es obvio y común.				
Cada persona tiene la oportunidad de desarrollar sus potencialidades y de crecer en el trabajo.				
Es posible aprender en el trabajo de forma continuada.				
Se transfiere el conocimiento tácito (basado en la experiencia) mediante la interacción entre trabajadores jóvenes y veteranos.				
Se apoya el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas competencias.				
Los empleados están comprometidos con su trabajo y participan en el desarrollo y aplicación de mejoras de forma continua.				

3 objetivo alcanzado totalmente; **2** se han alcanzado progresos considerables; **1** no muchos progresos visibles; **0** no forma parte de los objetivos de empresa.

Puntuación máxima: 66 PUNTOS



Anexo II:

Diagnóstico específico de necesidades en promoción de la salud en el trabajo

Guía de autodiagnóstico

1. Prevención del tabaquismo
2. Alimentación saludable
3. Actividad física
4. Bienestar emocional
5. Salud mental
6. Envejecimiento
7. Enfermedad crónica

En el marco de las iniciativas promovidas por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), se han confeccionado varias herramientas para recoger información sobre la gestión de la promoción de la salud en las organizaciones, mediante cuatro cuestionarios MoveEurope¹, sobre: tabaco, alimentación, actividad física y estrés.

El INSHT ha traducido y adaptado los cuestionarios a la realidad nacional, poniéndolos a disposición de las empresas como herramienta de análisis y mejora de sus actividades y como primer paso para el reconocimiento de buenas prácticas.

En este apartado se recogen estas herramientas de diagnóstico que permiten a la empresa evaluar sus políticas y actividades específicas en el área de promoción la salud.

Sin embargo, para desarrollar programas de salud no basta con un enfoque de gestión sino que es necesario, además, evaluar la salud de los trabajadores para detectar sus necesidades de promoción de la salud. Por ello, proponemos también unos cuestionarios de auto-diagnóstico individual de salud en relación al tabaquismo, la alimentación sana, la actividad física y el estrés.

Ambas herramientas ayudarán a la empresa a conocer su situación en cuanto a la gestión de la promoción de la salud de la organización, además de las necesidades de salud de los trabajadores, lo cual le servirá como punto de partida de las decisiones a tomar para diseñar las acciones que se pueden llevar a cabo con el fin de mejorar el bienestar laboral.

¹ INSHT, Cuestionario Move Europe.

<http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Cuestionarios/Ficheros/cuestionario%20move%20Europe.pdf>

1 Prevención del tabaquismo

Cuestionario de gestión de la prevención del tabaquismo

Con este cuestionario podrá hacer una autoevaluación de las acciones que haya realizado o esté realizando en su empresa en cuanto a la prevención del tabaquismo. Cada pregunta requiere de un SÍ o un NO como respuesta.

Prevención del tabaquismo/organización y estructuras	Sí	No
¿Se ha elaborado un plan de actuación específico (o como parte del plan de prevención de riesgos laborales) para la prevención del tabaquismo en su empresa/organización?		
¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la prevención del tabaquismo?		
¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica sobre la prevención del tabaquismo?		
¿Los recursos financieros (presupuesto) y materiales (infraestructura, etc.) asignados son suficientes para desarrollar las actividades de prevención del tabaquismo?		
¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas de prevención del tabaquismo?		

Prevención del tabaquismo/estrategia y ejecución	Sí	No
¿Se ha llevado a cabo una evaluación de necesidades en lo relativo a la prevención del tabaquismo?		
¿Está totalmente prohibido fumar en todos los puestos de trabajo así como en las áreas de uso común?		
Si no es así, ¿se han habilitado zonas para fumar?		
Si fumar está permitido tan sólo en zonas específicas, ¿disponen éstas de un sistema adecuado de ventilación suficiente?		
¿Facilita la empresa/organización información sobre la prevención del tabaquismo en el lugar de trabajo? Por ej.: revista de empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc.		
¿Se ofrece ayuda a aquellos trabajadores que han decidido dejar de fumar? Por ej.: asesoramiento psicológico, tratamiento grupal, terapia sustitutiva, incentivos para los trabajadores que dejan de fumar, etc.		
¿Se ofrece formación a los voluntarios (trabajadores) que ayudan a aquellos compañeros de trabajo que están intentando dejar de fumar?		

Prevención del tabaquismo/resultados y evaluación	Sí	No
¿Se evalúan las acciones/medidas de prevención del tabaquismo? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc.		

Fuente: Cuestionario MOVE EUROPE

Cuestionario de autodiagnóstico de dependencia al tabaco

Al ser el tabaquismo una enfermedad adictiva, se hace necesario, conocer la dependencia y su severidad, tanto en sus aspectos físicos como psicológicos.

Proponemos dos tests para evaluar cada uno de estos dos aspectos:

1 Test de dependencia a la Nicotina de Fagerström: constituye un cuestionario validado para evaluar el nivel de dependencia fisiológica a la nicotina.

2 Test de dependencia a la Nicotina de Glover-Nilsson: es un cuestionario validado y muy utilizado para evaluar el nivel de dependencia psicosocial.

El test de dependencia de Fagerström está formado por 6 ítems, muy sencillo y rápido de responder, los resultados diferenciarán entre tres niveles de dependencia:

bajo, medio, alto. Puntuaciones altas en el test de Fagerström indican un alto grado de dependencia; por el contrario puntuaciones bajas no necesariamente indican un bajo grado de dependencia.

El test de dependencia a la nicotina de Glover-Nilsson consta de 11 ítems y clasifica la dependencia psicológica, según la puntuación obtenida en: leve, moderada, fuerte y muy fuerte.

Existen evidencias científicas que encuentran una relación directa entre el test de Fagerström y el test de Glover-Nilsson, de modo que a mayor puntuación en el primero se observa una mayor puntuación en el segundo. Este hecho induce a pensar que la dependencia física y la dependencia psicológica no son fenómenos independientes, sino que más bien constituyen facetas diferentes de un solo fenómeno que es la dependencia a la nicotina.



Test de dependencia a la Nicotina de Fagerstrom

El test de Fagerström^{2,3} evalúa el grado de adicción a la nicotina. Debe contestar honestamente las preguntas y debe marcar con un círculo la opción que más se adecue a su situación real.

Pregunta	Respuesta	Puntos
1 ¿Cuántos cigarrillos fuma al día?	10 o menos	0
	De 11 a 20	1
	De 21 a 30	2
	31 o más	3
2 ¿Cuánto tiempo pasa, desde que se levanta hasta que fuma su primer cigarrillo?	Menos de 15 minutos	3
	De 16 a 30 minutos	2
	De 31 a 60 minutos	1
	Más de 60 minutos	0
3 ¿Fuma más en las mañanas?	SI	1
	NO	0
4 ¿Tiene dificultad para no fumar en lugares donde está prohibido?	SI	1
	NO	0
5 ¿A qué cigarrillo le costaría más renunciar?	El primero del día	1
	Cualquier otro	0
6 ¿Fuma cuando no se encuentra bien o cuando está enfermo en cama?	SI	1
	NO	0

² IFAGERSTRÖM KO. Measuring degree of physical dependence to tobacco smoking with reference to individualization of treatment. Addict Behav 1978; 3:235-41.

³ HEATHERTON T, KOZLOWSKI L, FRECKER R, FAGERSTRÖM K. The Fagerström test for nicotine dependence: a re-view of the Fagerström tolerance questionnaire. Br J Addiction 1991; 86: 1119-27.

Criterios de valoración

Valoración

Esta escala es un instrumento de autovaloración que evalúa la dependencia con un formato de respuesta de una escala dos o cuatro alternativas de respuesta, de la siguiente forma:

Pregunta 1	Pregunta 2	Preguntas 3, 4, 6	Pregunta 5
0 = 10 o menos	0 = Más de 60 minutos		
1 = De 11 a 20	1 = De 31 a 60 minutos	0 = Sí	0 = Cualquier otro
2 = De 21 a 30	2 = De 16 a 30 minutos	1 = No	1 = El primero del día
3 = 31 o más	3 = Menos de 15 minutos		

La puntuación total se obtiene sumando el puntaje de los 6 ítems.

Clasificación

Puntuación	Nivel de dependencia
De 0 a 3	Dependencia baja
De 4 a 6	Dependencia moderada
De 7 a 10	Dependencia alta



Test de dependencia a la Nicotina de Glover-Nilsson

El test de Glover-Nilsson ⁴ evalúa el grado de dependencia psicológica, social y gestual que posee frente al tabaco.

Por favor, seleccione la respuesta haciendo un círculo en el número que mejor refleje su elección:

¿Cuánto valora lo siguiente?	Nada en absoluto	Algo	Sí	Mucho	Muchísimo
1. Mi hábito de fumar es muy importante para mí.	0	1	2	3	4
2. Juego y manipulo el cigarrillo como parte del ritual de fumar.	0	1	2	3	4

¿Cuánto valora lo siguiente?	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
3. ¿Suele ponerse algo en la boca para evitar fumar?	0	1	2	3	4
4. ¿Se recompensa a sí mismo con un cigarrillo tras realizar cualquier tarea?	0	1	2	3	4
5. ¿Cuándo no tiene tabaco le resulta difícil concentrarse y realizar cualquier tarea?	0	1	2	3	4
6. ¿Cuándo se encuentra en un lugar en el que está prohibido fumar, juega con su cigarrillo o paquete de tabaco?	0	1	2	3	4
7. ¿Algunos lugares o circunstancias le incitan a fumar: su sillón favorito, habitación, coche, bebida (alcohol, café, etc.)?	0	1	2	3	4
8. ¿Se encuentra a menudo encendiendo un cigarrillo por rutina, sin desearlo realmente?	0	1	2	3	4
9. ¿A menudo se coloca cigarrillos sin encender u otros objetos en la boca (bolígrafos, palillos, etc.) y los chupa para relajarse del estrés, tensión, frustración, etc.?	0	1	2	3	4
10. ¿Parte de su placer de fumar procede del ritual que supone encender un cigarrillo?	0	1	2	3	4
11. Cuando está solo en un restaurante, parada de autobús, etc. ¿Se siente más seguro, a salvo o más confiado con un cigarrillo en las manos?	0	1	2	3	4

⁴ Nerín I, Crucelaegui A, Novella P, Belmonte A, Sobradie N, Bernal V, et al. Evaluación de la dependencia psicológica mediante el test de Glover-Nilsson en el tratamiento del tabaquismo. Arch Bronconeumol. 2005; 41:493-8.

Criterios de valoración

Valoración

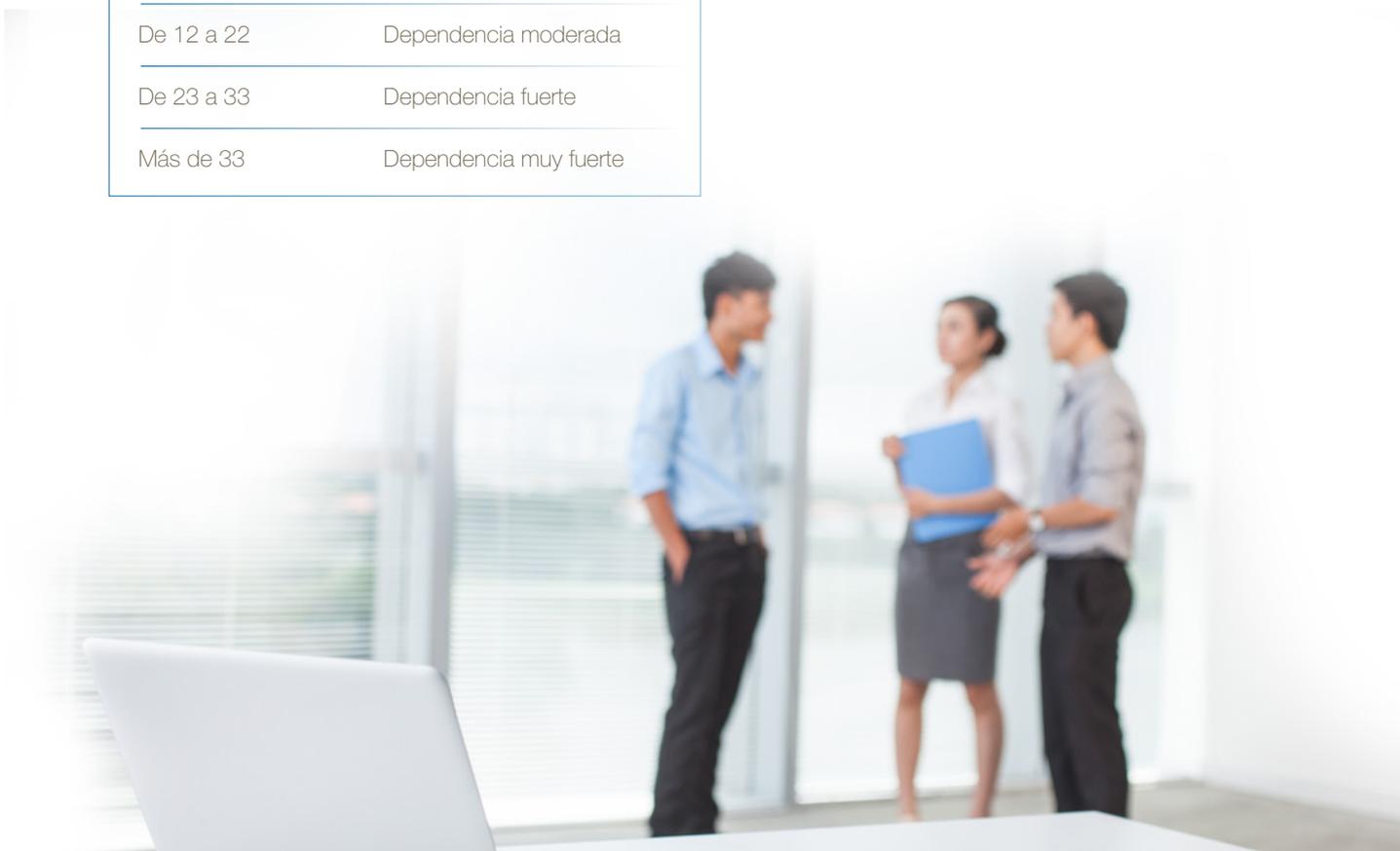
Esta escala es un instrumento de autovaloración que evalúa la dependencia con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos, de la siguiente forma:

Preguntas 1 a 2	Preguntas 3 a 11
0 = nada en absoluto	0 = nunca
1 = algo	1 = raramente
2 = moderadamente	2 = a veces
3 = mucho	3 = a menudo
4 = muchísimo	4 = siempre

La puntuación total se obtiene sumando el puntaje de los 11 ítems.

Clasificación

Puntuación	Nivel de dependencia
Menos de 12	Dependencia leve
De 12 a 22	Dependencia moderada
De 23 a 33	Dependencia fuerte
Más de 33	Dependencia muy fuerte



2 Alimentación saludable

Cuestionario de gestión de promoción de la alimentación saludable

Con este cuestionario podrá hacer una autoevaluación de las acciones que haya realizado o esté realizando en su empresa en cuanto a promoción de la alimentación saludable. Cada pregunta requiere de un SÍ o un NO como respuesta.

Alimentación saludable/organización y estructuras	Sí	No
¿Se ha elaborado un plan de actuación específico para la promoción de una alimentación saludable en su empresa/organización?		
¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la promoción de una alimentación saludable?		
¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica acerca de una alimentación saludable?		
¿Los recursos financieros (presupuesto) y materiales (infraestructura, etc.) disponibles son suficientes para desarrollar las actividades de promoción de una alimentación saludable?		
¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas de promoción de una alimentación saludable?		

Alimentación saludable/estrategia y ejecución	Sí	No
¿Se ha llevado a cabo una evaluación de necesidades en lo relativo a hábitos nutricionales saludables?		
¿Existe un área confortable y limpia (considerando la higiene alimentaria) a disposición de los trabajadores?		
¿Ofrece su empresa/organización sólo alimentos y bebidas saludables? (no refrescos azucarados, comida rápida, dulces o alcohol).		
Si no es así ¿se provee y promueve la elección de alimentos y bebidas saludables? (precios menores, muestras gratis, etc.)		
¿Se ofrece fruta fresca de forma gratuita?		
¿Se provee agua potable de forma gratuita?		
¿Facilita la empresa/organización información sobre hábitos nutricionales saludables? Ej.: revista de la empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc.		
¿Se ofrece ayuda a los trabajadores en lo relativo a una alimentación saludable? Consejo profesional por parte de un dietista.		

Alimentación saludable/resultados y evaluación	Sí	No
¿Se evalúan las acciones/medidas de promoción de una alimentación saludable? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc.		

Fuente: Cuestionario MOVE EUROPE

Cuestionario de Adherencia a la Dieta Mediterránea de la Junta de Andalucía

El cuestionario Adherencia a la Dieta Mediterránea⁵ consta de 14 preguntas relacionadas con la dieta y el consumo de alimentos saludables diarios y semanales, de acuerdo con las puntuaciones pautadas por la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. En función de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario los resultados pueden ser una baja adherencia o una buena adherencia.

Debe responder a las siguientes cuestiones relacionadas con su dieta. Nos interesa conocer sus hábitos de alimentación, por ello necesitamos que responda a algunas cuestiones relacionadas con su dieta. Responda a cada pregunta lo que más se ajuste a su realidad.

Pregunta	Respuesta	
1. ¿Usa usted aceite de oliva principalmente para cocinar?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
2. ¿Cuánto aceite de oliva consume en total al día (incluyendo el usado para freír, el de las comidas fuera de casa, las ensaladas, etc.)?	Cucharadas día	
3. Cuántas raciones de verdura u hortalizas consume al día (las guarniciones o acompañamientos contabilizan como ½ ración)?	Nº de raciones	
4. ¿Cuántas piezas de fruta (incluyendo zumo natural) consume al día?	Nº de piezas	
5. ¿Cuántas raciones de carnes rojas, hamburguesas, salchichas o embutidos consume al día (una ración equivale a 100-150 gr.)?	Nº de raciones	
6. ¿Cuántas raciones de mantequilla, margarina o nata consume al día (una porción individual equivale a 12 gr)?	Nº de raciones	
7. ¿Cuántas bebidas carbonatadas y/o azucaradas (refrescos, colas, tónicas, bitter) consume al día?	Nº de bebidas	
8. ¿Bebe vino? ¿Cuánto consume a la semana?	Nº de vasos	
9. ¿Cuántas raciones de legumbres consume a la semana (una ración o plato equivale a 150 gr)?	Nº de raciones	
10. ¿Cuántas raciones de pescado o mariscos consume a la semana (un plato, pieza o ración equivale a 100-150 gr de pescado ó 4-5 piezas de marisco)?	Nº de raciones	
11. ¿Cuántas veces consume repostería comercial (no casera) como galletas, flanes, dulces o pasteles a la semana?	Nº de veces	
12. ¿Cuántas veces consume frutos secos a la semana (una ración equivale a 30 gr)?	Nº de veces	
13. ¿Consume preferentemente carne de pollo, pavo o conejo en vez de ternera, cerdo, hamburguesas o salchichas (carne de pollo: una pieza o ración equivale a 100-150 gr)?	Sí	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
14. ¿Cuántas veces a la semana consume los vegetales cocinados, la pasta, el arroz u otros platos aderezados con una salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito)?	Nº de veces	

⁵ http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/cs salud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/adherencia_dieta_mediterranea.pdf

Criterios de valoración

Pregunta	Respuesta/Puntos
1. Uso de Aceite de oliva.	Sí = 1 punto
2. Consumos total al día.	Dos o más cucharadas = 1 punto
3. Raciones de verdura u hortalizas al día y guarniciones o acompañamientos.	Dos o más al día (al menos una de ellas en ensaladas o crudas) = 1 punto.
4. Piezas de fruta al día.	Tres o más al día = 1 punto
5. Raciones de carnes rojas, hamburguesas, salchichas o embutidos al día.	Menos de una al día = 1 punto
6. Raciones de mantequilla, margarina o nata consume al día.	Menos de una al día = 1 punto
7. Bebidas carbonatadas y/o azucaradas al día.	Menos de una al día = 1 punto
8. Vasos de vino a la semana.	Tres o más vasos por semana = 1 punto
9. Raciones de legumbres consume a la semana.	Tres o más por semana = 1 punto
10. Raciones de pescado o mariscos consume a la semana.	Tres o más por semana = 1 punto
11. Consumo de repostería comercial a la semana.	Menos de tres por semana = 1 punto
12. Consumo de frutos secos a la semana.	Una o más por semana = 1 punto
13. Consumo preferentemente carne de pollo, pavo o conejo en vez de ternera, cerdo, hamburguesas o salchichas.	Sí = 1 punto
14. Consumo a la semana de los vegetales cocinados, la pasta, el arroz u otros platos aderezados con una salsa de tomate, ajo, cebolla o puerro elaborada a fuego lento con aceite de oliva (sofrito).	Dos o más por semana = 1 punto

Clasificación

Puntuación	Nivel de adherencia
Menor de 9	Baja Adherencia
Mayor o igual a 9	Buena Adherencia

3 Actividad física

Cuestionario de gestión de promoción de la actividad física

Con este cuestionario podrá hacer una autoevaluación de las acciones que haya realizado o esté realizando en su empresa en cuanto a promoción de la actividad física. Cada pregunta requiere de un SÍ o un NO como respuesta.

Actividad física/organización y estructuras	Sí	No
¿Se ha elaborado un plan de actuación para la promoción del ejercicio/actividad física en su empresa/organización?		
¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la promoción del ejercicio/actividad física?		
¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica sobre el ejercicio/actividad física?		
¿Los recursos financieros (presupuesto) y materiales (infraestructura, etc.) asignados son suficientes para desarrollar las actividades de promoción del ejercicio/actividad física?		
¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas de promoción del ejercicio/actividad física?		

Actividad física/estrategia y ejecución	Sí	No
¿Se ha llevado a cabo una evaluación de necesidades en lo relativo al ejercicio/actividad física?		
¿Se organizan actividades físicas durante las horas de trabajo? (entrenamiento físico, pausas para hacer ejercicio durante las reuniones o para trabajadores sedentarios (ej.: trabajo prolongado con ordenador), ejercicios (calentamiento) antes de empezar a trabajar.		
¿Se ofrecen actividades físicas antes/después de la jornada laboral? (Grupos para correr, equipos de fútbol, tenis de mesa, bádminton, etc.)		
¿Apoya su empresa/organización ir o venir del trabajo andando/en bicicleta?		
¿Tienen los trabajadores acceso a infraestructuras deportivas dentro o fuera de la empresa? (tarjeta como miembro de un club deportivo ej. Cuotas reducidas).		
¿Pueden los trabajadores usar las duchas después de hacer ejercicio?		
¿Ofrece la empresa/organización asesoramiento/pruebas/ayuda profesional para los trabajadores que quieren hacer ejercicio?		
¿Facilita la empresa/organización información sobre ejercicio/actividad física? Ej.: revista de empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc.		

Actividad física/resultados y evaluación	Sí	No
¿Se evalúan las acciones/medidas de promoción del ejercicio/actividad física? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc.		

Fuente: Cuestionario MOVE EUROPE

Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAC)

El cuestionario Internacional de Actividad Física^{6,7} (IPAC) consta de 7 preguntas relacionadas con el tipo de actividad física que realiza el trabajador en su vida cotidiana. Las cuestiones se refieren al tiempo que destinó a estar activo/a en los últimos 7 días. En función de las puntuaciones del Cuestionario los resultados pueden ser un nivel de actividad alto, moderado o bajo/inactivo.

Las siguientes cuestiones están relacionadas con el tipo de actividad física que usted realiza en su vida cotidiana. Las cuestiones se refieren al tiempo que destinó a estar activo/a en los últimos 7 días.

Pregunta	Respuesta
1. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos realizo actividades físicas intensas tales como levantar pesos pesados, cavar, hacer ejercicios aeróbicos o andar rápido en bicicleta.	Días por semana (indique el número)
	Ninguna actividad física (pase a la pregunta 3)
2. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física intensa en uno de esos días?	Indique cuántas horas por día
	Indique cuántos minutos por día
	No sabe/no está seguro
3. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos días hizo actividades físicas moderadas tales como transportar pesos livianos, o andar en bicicleta a velocidad regular? No incluya caminar.	Días por semana (indique el número)
	Ninguna actividad física moderada (pase a la pregunta 5)
4. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física moderada en uno de esos días?	Indique cuántas horas por día
	Indique cuántos minutos por día
	No sabe/no está seguro
5. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos días caminó por lo menos 10 minutos seguidos?	Días por semana (indique el número)
	Ninguna caminata (pase a la pregunta 7)
6. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a caminar en uno de esos días?	Indique cuántas horas por día
	Indique cuántos minutos por día
	No sabe/no está seguro
7. Durante los últimos 7 días, ¿cuánto tiempo pasó sentado en un día hábil?	Indique cuántas horas por día
	Indique cuántos minutos por día
	No sabe no está seguro

⁶ www.ipaq.ki.se

⁷ http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/cuestionario_actividad_fisica_ipaq.pdf

Criterios de valoración del IPAC

Valoración

1. Caminatas: $3 \times 3 \text{ MET}^* \times \text{minutos de caminata} \times \text{días por semana}$
 a. Ej. $3 \times 3 \times 30 \text{ minutos} \times 5 \text{ días} = 495 \text{ MET}$

2. Actividad Física Moderada: $4 \text{ MET}^* \times \text{minutos} \times \text{días por semana}$

3. Actividad Física Intensa: $8 \text{ MET}^* \times \text{minutos} \times \text{días por semana}$

Total MET* = caminata + actividad física moderada + actividad física intensa

* Unidad de medida del test.

Clasificación

Pregunta	Nivel de actividad
<ul style="list-style-type: none"> Actividad Física Intensa por lo menos 3 días por semana logrando un total de al menos 1500 MET*. 7 días de cualquier combinación de caminata, con actividad física moderada y/o actividad física intensa, logrando un total de al menos 3000 MET*. 	Alto
<ul style="list-style-type: none"> 3 o más días de actividad física intensa por lo menos 20 minutos por día. 5 o más días de actividad física moderada y/o caminata al menos 30 minutos por día. 5 o más días de cualquiera de las combinaciones de caminata, actividad física moderada o intensa logrando como mínimo un total de 600 MET*. 	Moderado
<ul style="list-style-type: none"> Menos de 3 días de actividad física intensa por lo menos 20 minutos por día. Menos de 5 días de actividad física moderada y/o caminata al menos 30 minutos por día. Menos de 5 de cualquiera de las combinaciones de caminata, actividad física moderada o intensa logrando como mínimo un total de 600 MET*. 	Bajo o inactivo

4 Bienestar emocional

Cuestionario de gestión del estrés

Con este cuestionario podrá hacer una autoevaluación de las acciones que haya realizado o esté realizando en su empresa en cuanto a prevención del estrés. Cada pregunta requiere de un SÍ o un NO como respuesta.

Estrés/organización y estructuras	Sí	No
¿Se ha elaborado un plan de acción para abordar el estrés en su empresa/organización?		
¿Se ha designado un coordinador y/o establecido un grupo de trabajo para la prevención del estrés?		
¿Se ha facilitado al coordinador y/o a los miembros del grupo de trabajo formación y/o información específica sobre la prevención del estrés?		
¿Los recursos financieros (presupuesto) y/o materiales (infraestructura, etc.) asignados son suficientes para desarrollar las actividades del programa de prevención del estrés?		
¿Participan los trabajadores en el desarrollo de acciones/medidas frente al estrés?		

Estrés/estrategia y ejecución	Sí	No
¿Se ha llevado a cabo una evaluación de riesgos que contemple el estrés?		
¿Participan los trabajadores en la identificación de las posibles fuentes/causas de estrés?		
¿Se han tomado medidas para adaptar la carga de trabajo? (plazos, ritmo de trabajo, cantidad de trabajo, etc.)		
¿Se han tomado medidas para hacer frente a un trabajo con poco contenido? [rotación, ampliación (incluyendo variedad de tareas), enriquecimiento (incluyendo tareas más interesantes)de tareas].		
¿Se han tomado medidas para favorecer un mayor control de los trabajadores sobre su trabajo? (Horario de trabajo flexible, pausas a demanda).		
Ofrece la empresa/organización asesoramiento psicológico confidencial o ayuda a aquellos trabajadores que padecen estrés?		
¿Facilita la empresa/organización información sobre el estrés? Por ej. A través de: la revista de empresa, intranet, correo electrónico, carta, tablón de anuncios, sesiones informativas, entrevistas, campañas, eventos, etc.		

Estrés/resultados y evaluación	Sí	No
¿Se evalúan las acciones/medidas de prevención del estrés? Mediante debates en el grupo de trabajo, a través de cuestionarios a los trabajadores, etc.		

Fuente: Cuestionario MOVE EUROPE

Cuestionario de Estrés Percibido (PSS)

El cuestionario de Estrés Percibido⁸ (PSS) consta de 14 preguntas relacionadas con los sentimientos y pensamientos durante el último mes. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido. En función de las puntuaciones obtenidas los resultados pueden ser un nivel de estrés alto o muy alto.

Las preguntas de este cuestionario hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo se ha sentido usted o qué ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?					
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?					
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?					
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?					
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

⁸ Versión española (2.0) de la Perceived Stress Scale (PSS) de Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983), adaptada por el Dr. Eduardo Remor. Escala de Estrés Percibido - Perceived Stress Scale (PSS) – versión completa 14 ítems

Criterios de valoración del PSS: Escala de Estrés Percibido

Valoración

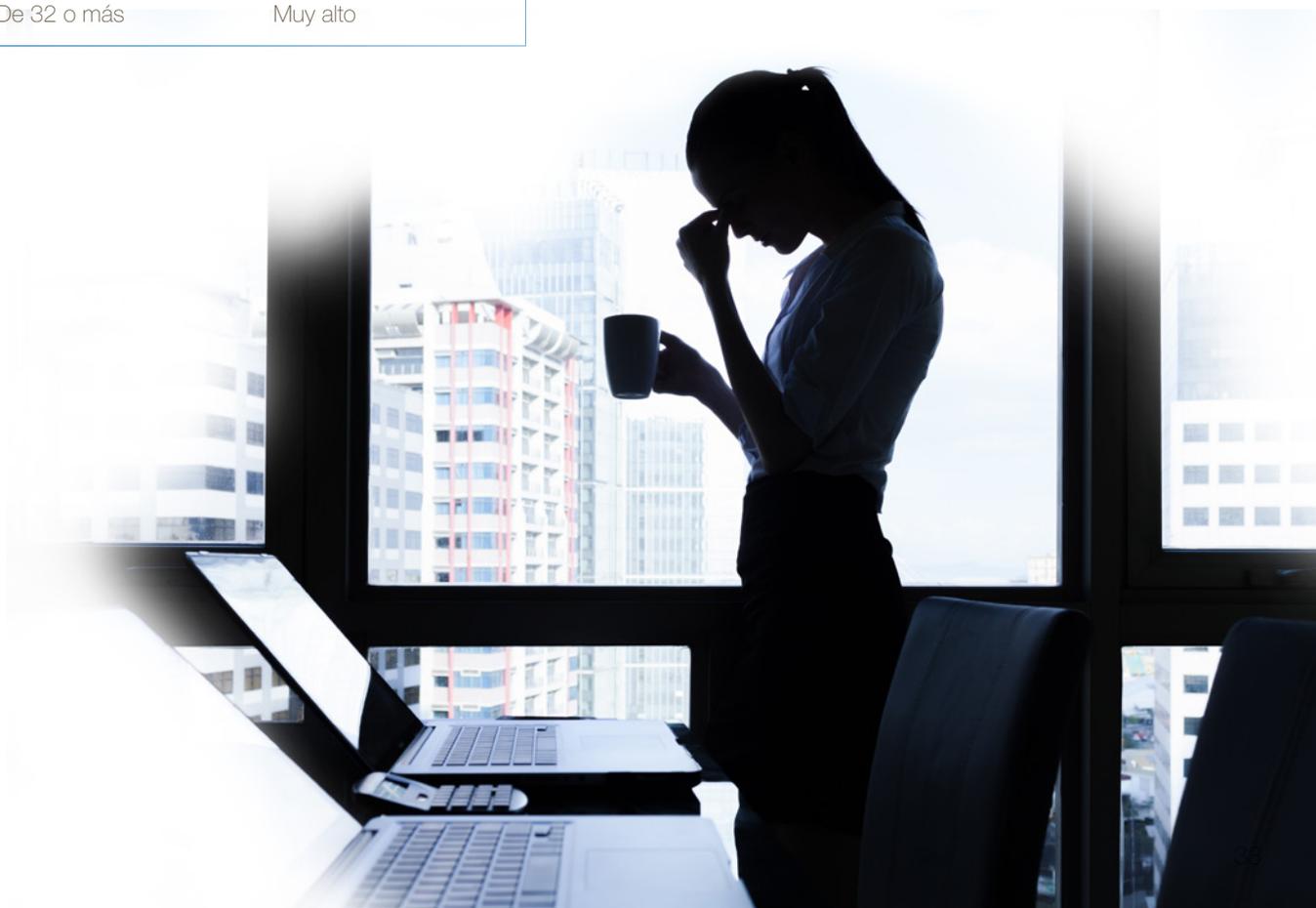
- Esta escala es un instrumento de auto informe que evalúa el nivel de estrés percibido con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos: (0=nunca, 1=casi nunca, 2=de vez en cuando, 3=Muy a menudo).
- La puntuación total de la PSS se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el sentido siguiente: 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando entonces los 14 ítems.

Ítems 1, 2, 3, 8, 11, 12, 14. Puntuación	
Nunca	0
Casi nunca	1
De vez en cuando	2
A menudo	3
Muy a menudo	4

Ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13. Puntuación	
Nunca	4
Casi nunca	3
De vez en cuando	2
A menudo	1
Muy a menudo	0

Clasificación

Puntuación	Nivel de estrés
De 23 a 31	Alto
De 32 o más	Muy alto



5 Salud mental

Cuestionario Salud Mental⁹

Con este cuestionario podrá hacer una autoevaluación de las acciones que haya realizado o esté realizando en su empresa en relación con la salud y el bienestar mental, de forma que le sirva para establecer un plan de acción.

Política y cultura	Sí	No
¿La declaración de la misión, principios y valores de la empresa contempla por escrito la salud de los trabajadores (bienestar en el trabajo, salud mental, hábitos de vida saludables, etc.)?		
¿Los temas de salud se tienen en cuenta en la toma de decisiones y en el establecimiento de las estrategias, sistemas y procesos de la empresa? (ej.: al adquirir nuevos equipos, máquinas o diseñar nuevos procedimientos de trabajo se tienen en cuenta los aspectos de salud y seguridad; etc.)		
¿Dispone su empresa de una política o estrategia de salud?		
<i>En caso afirmativo</i>		
¿Existe un documento en el que se detalla dicha política?		
¿Se informa a los trabajadores acerca de la política de salud? (ej.: Intranet, reuniones, etc.)		
¿La salud o el bienestar mental forma parte de esa política?		
¿Se han definido objetivos específicos en lo relativo a la promoción de la salud mental en su empresa? (ej.: disminuir el número de casos de violencia en el trabajo, disminuir el absentismo por enfermedad, mejorar el índice de satisfacción en el trabajo, mejorar la percepción de salud, etc.)		
¿La promoción de la salud mental se aborda en la empresa desde un enfoque integral? (no sólo desde la intervención para reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, sino creando entornos que mejoren la salud mental de los trabajadores en general).		
¿Los trabajadores pueden participar en la planificación de las iniciativas en Salud Mental?		
¿La Dirección está comprometida y apoya de forma activa la puesta en marcha de iniciativas en el ámbito de la salud mental?		

⁹ ENWHP <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>

Organización y estructuras	Sí	No
¿Existe un grupo de trabajo específico para la promoción de la salud mental? (Dentro del comité de seguridad y salud, independiente, etc.)		
<i>En caso afirmativo</i>		
¿Están los trabajadores representados en ese grupo?		
¿Colabora ese grupo con otros grupos de promoción de la salud? (por ejemplo: el propio comité de seguridad y salud, grupos o comisiones específicas relacionados con la nutrición, el tabaco, el ejercicio?)		
¿Se ha facilitado a los miembros del grupo formación específica en promoción de la salud mental?		
<i>En caso negativo</i>		
¿Está incluida la salud mental en la agenda de otros grupos de trabajo? (Por ejemplo: el comité de seguridad y salud en el trabajo, otros grupos que trabajen en temas de prevención de riesgos laborales, bienestar en el trabajo, etc.)		
¿Están los trabajadores representados en ese grupo?		
¿Existe un coordinador para las iniciativas de promoción de la salud mental? (en las PYMES puede ser el mismo empresario, un trabajador designado, etc.)		
<i>En caso afirmativo</i>		
¿Se ha facilitado al coordinador formación específica en temas de salud mental?		
¿Los recursos económicos (presupuesto) y/o materiales (infraestructura, etc.) disponibles son suficientes para desarrollar las iniciativas de promoción de la salud mental?		

Ejecución	Sí	No
¿Tiene su empresa un plan de acción específico para la promoción de la salud mental?		
<i>En caso afirmativo</i>		
¿Participan los trabajadores en la preparación y ejecución del mismo?		
¿Las acciones en salud mental definidas en ese plan de acción están basadas en guías y/o buenas prácticas?		
<i>En caso negativo</i>		
¿La promoción de la salud mental es parte de un plan de acción o programa de promoción de la salud o de salud laboral?		

Evaluación de necesidades	Sí	No
¿La empresa analiza periódicamente los factores de riesgo relacionados con la salud mental, como parte de la evaluación general de riesgos o como una evaluación específica de aspectos psicosociales/salud mental? (la evaluación puede también llevarse a cabo, total o parcialmente, por expertos externos).		
<i>En caso afirmativo</i>		
Los factores organizacionales y sociales (por ejemplo: el clima laboral, la definición de roles, la duración de las jornadas, la comunicación, el apoyo social por parte de los compañeros, los mandos, etc.)		
Los factores ligados al puesto de trabajo/tareas (por ejemplo: la descripción de las funciones, las condiciones de trabajo, la cantidad y contenido de trabajo, el ritmo de trabajo, etc.)		
Factores individuales (por ejemplo: hábitos de vida, actitudes, comportamientos).		
¿Dispone la empresa de un procedimiento para detectar los signos precoces de estrés? (por ejemplo: mediante los resultados de los reconocimientos médicos, de un cuestionario específico de salud mental, de una prueba de cribado individual, etc.)		
¿Analiza la empresa datos como el absentismo para identificar problemas de salud mental?		

Medidas organizacionales: Prevención de los problemas de salud mental	Sí	No
¿Se toman medidas para adaptar la carga de trabajo? (relacionadas con el establecimiento de plazos, del ritmo de trabajo, de la cantidad de trabajo, etc.)		
¿Se toman medidas para aumentar el control de los trabajadores sobre su trabajo? (ej.: flexibilidad horaria, en el disfrute de las pausas, participación en la toma de decisiones, etc.)		
¿La empresa establece medidas para que el trabajo sea estimulante y proporcione oportunidades de aprender? (introduciendo nuevos temas, retos, promoviendo el aprendizaje).		
¿Se toman medidas para evitar/disminuir el escaso contenido de trabajo? (ej.: enriquecimiento y ampliación de tareas, rotación).		
¿La empresa toma medidas para recompensar adecuadamente el esfuerzo de sus trabajadores? (relacionadas con el salario, las oportunidades de promoción o el reconocimiento personal).		
¿La empresa promueve hábitos de vida saludables entre sus trabajadores? (por ejemplo: promoviendo el ejercicio físico poniendo a disposición una sala de fitness; una alimentación saludable cuidando los menús de la cantina etc.)		
¿La empresa toma medidas para mejorar la conciliación de la vida personal con la laboral?		
¿La empresa promueve un clima laboral de confianza? (por ejemplo: los mandos son honestos en el trato con los trabajadores, accesibles, abiertos, etc.)		
¿La empresa promueve el apoyo social entre trabajadores, y entre trabajadores y mandos? (por ejemplo: mediante una retroalimentación adecuada sobre el trabajo realizado, apoyo/acogida de los nuevos trabajadores, apoyo durante los cambios, etc.)		
¿La empresa toma medidas para evitar la violencia en el trabajo? (la violencia puede ocurrir entre compañeros o por parte de clientes/usuarios, etc.)		
¿La empresa toma medidas para eliminar o reducir los factores de riesgo de origen laboral? (por ejemplo: eliminación o reducción de agentes químicos peligrosos, riesgos físicos, carga física de trabajo).		
¿En las descripciones de los puestos de trabajo se definen claramente las responsabilidades?		
¿Los trabajadores tienen acceso a la información necesaria para desarrollar su trabajo?		
¿Existe un mecanismo para que los trabajadores sean consultados? (por ejemplo: reuniones de consulta, trabajo, entrevistas, sondeos, etc.)		

Medidas de organización: Gestión de los problemas de salud mental	Sí	No
¿Los procesos de selección de personal son justos para todos los aspirantes incluidas las personas con problemas o enfermedades mentales?		
¿La política de absentismo por enfermedad incluye un enfoque y unas medidas específicas para los trabajadores con problemas de salud mental?		
¿Existe un procedimiento en la empresa para gestionar los problemas de salud mental de forma confidencial? (por ejemplo: la existencia de una persona de referencia a la que los trabajadores pueden acudir para consultar sus problemas de salud con toda confianza, una sala que reúna las condiciones de privacidad necesarias, etc.)		
¿Se adapta, si es necesario, el entorno de trabajo a los trabajadores con problemas de salud mental?		
¿Se adaptan, si es necesario, el puesto de trabajo/las tareas a los trabajadores con problemas de salud mental?		

Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental	Sí	No
¿Existe alguna persona de referencia en la organización a la que los trabajadores pueden dirigirse en caso de problemas de salud mental?		
¿La empresa proporciona asesoramiento psicológico (interno o externo) para los trabajadores con problemas de salud mental?		
¿La empresa proporciona información sobre los recursos existentes en la comunidad para las personas con problemas de salud mental?		
¿Realiza la empresa un seguimiento (que no control) de los trabajadores con problemas de salud mental y mantiene el contacto con ellos mientras están de baja?		
¿La empresa realiza entrevistas con los trabajadores con problemas de salud mental en el momento de su reincorporación?		
¿Se proporciona formación a los mandos sobre salud mental?		
<i>En caso afirmativo</i>		
¿Se forma a los mandos sobre la importancia de un buen estilo de liderazgo?		
¿Se forma a los mandos para que sepan identificar los factores de riesgo laboral que pudieran estar relacionados con los problemas de salud mental?		
¿Se forma a los mandos para que sepan identificar las medidas para prevenir los problemas de salud mental en los trabajadores?		
¿Se forma a los mandos para que sepan reconocer los signos precoces de estrés en los trabajadores?		
¿Se forma a los mandos para saber responder adecuadamente a los trabajadores con problemas de salud mental?		
¿Se proporciona formación a los trabajadores en temas de salud mental?		
¿La empresa difunde y da a conocer a todos los trabajadores la información relacionada con las iniciativas de promoción de la salud mental?		

Evaluación	Sí	No
¿Se evalúan las acciones de promoción de la salud mental?		
<i>En caso afirmativo</i>		
¿Esa evaluación se basa en el seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos establecidos en la política de salud mental?		
¿Los resultados de la evaluación son utilizados para la mejora continua de los programas de salud mental?		
¿Participan los trabajadores en la evaluación?		

6 Envejecimiento

Cuestionario Envejecimiento¹⁰

Con este cuestionario podrá hacer una autoevaluación de las acciones que haya realizado o esté realizando en su empresa en relación con la gestión de la edad en la empresa, de forma que le sirva para establecer un plan de acción.

Selección y contratación de personal	Sí	No
Tenemos dificultades para encontrar trabajadores jóvenes con las competencias adecuadas para cubrir los puestos de trabajo claves de la empresa.		
Los cambios demográficos en el mercado laboral de nuestra zona/región van a originar en breve problemas en la selección y contratación de persona.		
Al seleccionar y contratar personal en la empresa tenemos en cuenta ciertos límites de edad.		
En la empresa se seleccionan y contratan también trabajadores mayores.		
Anunciamos las vacantes de forma que los trabajadores mayores con las competencias adecuadas puedan presentar su candidatura.		

Formación	Sí	No
Proporcionamos formación continuada a los trabajadores de la empresa para mejorar su desempeño y cualificaciones.		
Verificamos de forma periódica que los trabajadores mayores participan en la formación continua proporcionada por la empresa con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes.		
Animamos a los trabajadores mayores a participar en la formación continua.		
Utilizamos métodos adecuados para la formación de adultos y de los trabajadores mayores.		
Los trabajadores de mediana edad y mayores manejan las nuevas tecnologías con una competencia equivalente a la de los trabajadores jóvenes.		
Disponemos de información suficiente en la empresa sobre la formación y las competencias necesarias en los puestos de trabajo actuales y futuros.		

Organización del trabajo	Sí	No
Nos aseguramos de que los trabajadores mayores ocupen con la misma frecuencia que los trabajadores jóvenes puestos de trabajo de nueva creación o en desarrollo y promovemos esta estrategia.		
Tenemos como objetivo para nuestros trabajadores favorecer la diversificación de las tareas y las rotaciones entre puestos de trabajo y por lo tanto mejoramos sus habilidades para adaptarse al cambio.		
Los trabajadores de la empresa trabajan en general en grupos o en equipo.		
El trabajo se organiza de tal forma que facilite el aprendizaje y permita el aprender haciendo.		
El despliegue de los trabajadores mayores es comparable al de los trabajadores más jóvenes.		

¹⁰ ENWHP <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>

Planes de desarrollo profesional	Sí	No
Realizamos de forma periódica entrevistas para la identificación de las necesidades de formación y para averiguar las preferencias y expectativas de cada trabajador en lo relativo a su plan de carrera.		
Apoyamos y ayudamos de forma activa a cada trabajador a conseguir los objetivos de su plan de desarrollo individual		
Diseñamos itinerarios profesionales dentro de la empresa, también para los mayores de 50 años.		
Identificamos los puestos de trabajo críticos para los trabajadores mayores y usamos esa información para adaptarlos o para la toma de decisiones en la adscripción de los trabajadores mayores.		
Promovemos que el personal trabaje en distintas áreas y secciones de la empresa a lo largo de su vida laboral para que pueda seguir desarrollando sus competencias profesionales.		
Nos aseguramos de que nuestros trabajadores no realicen un trabajo monótono y/o repetitivo durante periodos prolongados de tiempo (10 años o más)		
Prestamos atención al "tiempo límite de adscripción" en aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo considerados críticos para la edad y les ofrecemos la posibilidad de cambiar a otras áreas menos exigentes desde el punto de vista físico y psíquico después de haber desarrollado esta actividad durante un tiempo prolongado.		

Promoción de la salud e inclusión	Sí	No
En la empresa, ciertos puestos de trabajo son críticos para los mayores (por ejemplo:carga física elevada, ritmo impuesto por máquinas o terceros, exposiciones ambientales acumulativas).		
Se adoptan medidas para reducir el riesgo en la empresa y se promueve la salud de los trabajadores (por ejemplo: diseño ergonómico, organización de talleres de salud, escuela de espalda.)		
En la empresa existen puestos de trabajo a turnos nocturnos o rotatorios.		
<i>En caso afirmativo</i>		
Se facilita el cambio a un turno de día a los trabajadores mayores que han desempeñado durante años un trabajo en turno nocturno o rotatorio.		
Los turnos se organizan de forma que afecten lo menos posible la salud de los trabajadores (planificación adecuada de la secuencia de los turnos, asignación, duración y distribución del horario de trabajo respetando los criterios de salud).		
Organizamos los flujos y el despliegue del trabajo de tal forma que los trabajadores mayores pueden organizar el trabajo a su propio ritmo.		
Disponemos suficiente información sobre el estado de salud de nuestros trabajadores y sobre posibles métodos para promover la salud en la empresa.		
Nuestra empresa dispone de un programa de inclusión y de gestión de casos (existencia de un comité para la inclusión, herramientas que se aplican con cierta regularidad, recogida de datos periódica, metodología para la gestión de casos y aplicación de medidas preventivas).		

Transferencia de conocimientos	Sí	No
Discutimos con los trabajadores que se acercan a la edad de jubilación el cuándo y el cómo quiere abandonar la empresa.		
Nuestros trabajadores mayores cuentan con conocimientos (empíricos) específicos que resultan esenciales para mantener los procesos de trabajo de la empresa.		
Creamos grupos de trabajo transgeneracionales para favorecer el intercambio de conocimiento entre generaciones.		
Mantenemos sistemas especiales de transferencia de conocimiento entre generaciones (por ej.: becas, mentoring, grupos de trabajo de edades mixtas o en tandem).		
Promovemos modelos de jubilación escalonados para mantener la eficiencia de los trabajadores mayores y favorecer el traspaso de conocimientos de los mayores a los jóvenes.		

Tiempo de trabajo	Sí	No
Ofrecemos a los trabajadores diferentes esquemas de tiempo de trabajo (por ej.: a tiempo parcial, tiempo libre en bloques, trabajo compartido).		
Permitimos a los trabajadores que organicen su tiempo de trabajo de forma flexible.		
Ofrecemos a los trabajadores la posibilidad de disponer de "bolsas de tiempo de trabajo" para que puedan organizar su trabajo a largo plazo.		
Permitimos a los trabajadores que se tomen tiempo libre o periodos sabáticos para poder iniciar una formación profesional complementaria o para descansar y recuperarse.		
Ofrecemos a los trabajadores mayores –en función de los intereses individuales y de la empresa– diferentes modelos de jubilación (por ej.: trabajar hasta la edad de retiro obligatoria, a tiempo parcial, transición flexible hacia la jubilación).		

Cultura de empresa	Sí	No
Disponemos de estrategias en la empresa para contrarrestar los prejuicios respecto a que los trabajadores mayores son por lo general menos eficientes.		
Nos aseguramos de que tanto el trabajo de los trabajadores mayores como de los jóvenes sea reconocido y respetado.		
Nuestro objetivo es conseguir un estilo de liderazgo cooperativo y hacer todo lo posible por asegurar que los trabajadores se impliquen en los temas importantes que afectan a su trabajo y para que puedan desarrollar su propia iniciativa.		
Nuestros ejecutivos y los representantes de los trabajadores han analizado en detalle la cuestión de la "edad y el envejecimiento del personal".		
Hemos desarrollado unas pautas corporativas para una política de personal intergeneracional.		
En nuestra empresa se discuten y promueven cuestiones relacionadas con la diversidad.		



7 Enfermedad crónica

Cuestionario Enfermedad crónica¹¹

Con este cuestionario podrá hacer una autoevaluación de las acciones se realizan en la gestión de las ausencias de larga duración en la empresa, de forma que le sirva para establecer un plan de acción.

Organización, estructura y evaluación	Sí	No
Se han elaborado y puesto por escrito una estrategia y un procedimiento de vuelta al trabajo.		
Se ha asignado un responsable en la empresa para que coordine las medidas de vuelta al trabajo.		
Se ha facilitado al coordinador la formación e información adecuada para gestionar los casos de vuelta al trabajo.		
El trabajador y sus representantes participan en todas las fases del proceso de vuelta al trabajo.		
Para cada caso, se elabora un plan de intervención en el que se especifica cuáles son las adaptaciones o medidas necesarias para una vuelta al trabajo segura, temprana y en condiciones.		
Se evalúan el proceso y los resultados de la gestión de cada uno de los casos y del programa de vuelta al trabajo en general.		

Ejecución: Mientras el trabajador está ausente	Sí	No
Se contacta de forma precoz y periódica con el trabajador vía teléfono o correo electrónico.		
Se mantiene al trabajador al día de lo que sucede en la empresa y se anima a los compañeros de trabajo y otros miembros de la organización a que se pongan en contacto con el trabajador.		
Cuando se contacta con el trabajador, la conversación se centra en su bienestar.		
Se transmiten mensajes positivos y constructivos tanto a sus compañeros de trabajo como a otros actores relevantes (incluida la familia y los amigos del trabajador).		
Se deja claro que no se espera que el trabajador vuelva de forma precipitada al trabajo.		
Se deja claro que la empresa tiene la intención de apoyar al trabajador durante su ausencia y de mantenerle en su puesto de trabajo.		
Se evita forzar al trabajador a volver al trabajo.		
Se evalúan con el trabajador los factores que inhiben y los que favorecen su retorno al trabajo. (factores personales, laborales, no laborales y del sistema).		
Se prepara un plan individualizado para la vuelta al trabajo del trabajador en función de la estrategia consensuada en la empresa, garantizando la transparencia y debida confidencialidad.		
Se analiza la necesidad de un retorno gradual al trabajo.		
Se le explican los procesos/procedimientos para la vuelta al trabajo antes de que vuelva.		

¹¹ ENWHP <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>

Ejecución: En el momento de su vuelta al trabajo	Sí	No
Se programa una reunión con el trabajador el primer día de su vuelta al trabajo, antes de que se reincorpore a su puesto, para interesarse por él y recordarle las medidas incluidas en su plan de vuelta al trabajo.		
Se le asignan tareas con menos carga de trabajo o diferentes en las primeras etapas de su retorno.		
Se evita cuestionar cada una de las acciones realizadas por el trabajador.		
Se explica al trabajador cualquier cambio sobrevenido durante el proceso en las funciones, responsabilidades y prácticas de trabajo.		
Se es flexible y paciente con las dificultades y contratiempos que puedan surgir durante el desempeño del trabajo por parte del trabajador y se transmiten mensajes positivos de apoyo.		
Al finalizar el primer día de trabajo, se pide su opinión y sensaciones acerca de las medidas aplicadas.		
Los posibles cambios en el plan de vuelta al trabajo deben discutirse desde la neutralidad y objetividad, evitando prejuicios o estereotipos.		
Se intenta que las primeras semanas después de su retorno sean lo menos estresantes posible.		
Se muestra interés en la vuelta del trabajador a la empresa y se estudia y facilitan las solicitudes de modificaciones del trabajo por parte del trabajador.		

Ejecución: En relación al equipo de trabajo	Sí	No
Se mantiene una actitud proactiva y se sostienen entrevistas de forma periódica con el trabajador en cuestión para detectar cualquier disfunción entre su condición de salud y el trabajo.		
La comunicación es transparente y abierta.		
Se escucha y se toman en consideración las preocupaciones y dudas que el trabajador expone, así como sus expectativas y deseos.		
Se responde de forma ágil vía correo electrónico o por teléfono cuando el trabajador plantea una duda o preocupación.		



Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 274

SEDE SOCIAL
Ramírez de Arellano, 27
28043 Madrid
Tel.: 91 416 31 00
Fax: 91 416 56 83

ibermutuamur.es



 900 23 33 33
www.ibermutuamur.es

SÍGUENOS EN:

