

# PLAN INTEGRAL DE TABAQUISMO DE ANDALUCÍA (PITA)

## PLAN DE EMPRESAS SALUDABLES (PES)

Modelo para la Acreditación de la Calidad  
de Actividades de Promoción de la Salud en las Empresas  
Andaluzas  
(PSEA)



Borrador v.3 3/09/06

Ramón Monís

## **TÉRMINOS (completar)**

**PST.** Promoción de Salud en el Trabajo

**ENWHP.** European Network Work Health Promotion

**EFQM.** European Foundation Quality Management

**PITA.** Plan Integral Tabaquismo Andalucía

**Criterio.**

**Subcriterio.**

**PES.** Plan de Empresas Saludables

**PSEA.** Modelo de Promoción de la Salud en empresas andaluzas

**EASP.** Escuela Andaluza de Salud Pública

**Enfoque**

**Despliegue**

**PA.** Programa Antitabaco

OSHAS 18001

## Introducción.

En 1996 la Comisión Europea, como parte del Programa de Acción en Promoción de Salud, Educación, Información y Entrenamiento, creó la Red Europea de Promoción de Salud en el Trabajo (**ENWHP**) dentro del marco de intervención en Salud Pública.

Los miembros de la **ENWHP** trabajan hacia la visión con conjunta de **Trabajadores sanos en Empresas saludables** siendo responsables del desarrollo y promoción de buenas prácticas de salud en el trabajo, contribuyendo a alcanzar altos niveles de protección de la salud, económicamente sostenible y al desarrollo social en Europa. Existe un consenso sobre las metas comunes, misión y visión desarrollados en cuatro documentos de políticas: Declaración de Luxemburgo, Memorandum de Cardiff, Recomendaciones de Lisboa y Declaración de Barcelona. Además, en tres proyectos conjuntos la **ENWHP** estableció los criterios de buenas prácticas de salud en el trabajo en diferentes tipos de organizaciones.

## Modelos de buenas prácticas

La **ENWHP** identificó **Modelos de Buenas Prácticas** en grandes empresas y desarrolló los **Criterios de Calidad** para la implementación de actividades en promoción de la salud. Basándose en estos Criterios de Calidad se elaboró un cuestionario para permitir a las empresas evaluar la calidad de sus planes y programas de salud en el trabajo.

Cuando se han implementado actividades y medidas para la promoción de la salud los empresarios tienden a tener altas expectativas del éxito de estas medidas. Los empresarios esperan obtener ventajas económicas, bajas tasas de absentismo y accidentes, mejora de la calidad de los servicios y productos, mejoras en la imagen de la empresa y mayores niveles de satisfacción de los clientes. Las expectativas de los empleados se relacionan con mejoras en la calidad de vida e incremento de la satisfacción con el trabajo, reducción del estrés, mejoras en el ambiente del trabajo y menos trabajo relacionado con quejas sobre la salud.

La promoción de la salud supone el „pago de dividendos“ para la empresa u organización. La ratio coste beneficio debe estar en línea con otras inversiones de la empresa. Sólo, cuando se aseguran la eficiencia y efectividad de las medidas de promoción de la salud se da la oportunidad de que la **PST** se desarrollará como una parte integral de la política, planes y programas corporativos.

Los criterios sólo describen una organización ideal de la promoción de la salud. Sin embargo, los criterios operan como un enfoque para el establecimiento de una empresa saludable con trabajadores sanos. Ofrecen un extenso perfil para la creación de una política de salud moderna para la organización facilitando a la empresa el conocimiento de su situación y qué hacer para alcanzar las metas.

Ya que las empresas y organizaciones disponen de recursos y requisitos distintos, los criterios no deben considerarse en absoluto como normas; aunque, el propósito es determinar el nivel de rendimiento en relación con los criterios individuales. Las empresas deberían contemplar sus vigentes actividades de promoción de la salud como buenas prácticas, aunque no se satisfagan todos los criterios, ya que al menos representan etapas en la dirección correcta.

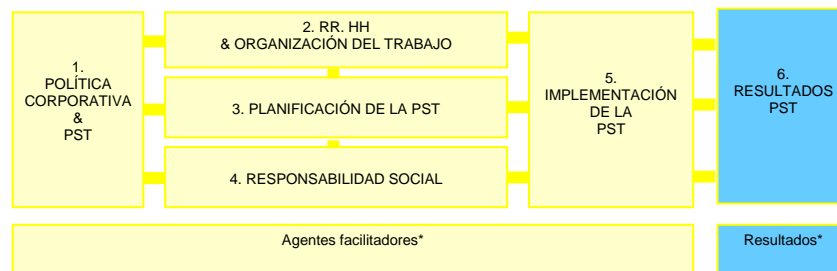
## Criterios del Modelo de la ENWHP

Los criterios de calidad del Modelo de Acreditación para la Promoción de la Salud de la **ENWHP**, versión grandes empresas, se formularon tomando como base el Modelo de la European Foundation for Quality Management (**EFQM**). Los criterios operan conjuntamente para proporcionar un conocimiento amplio de la calidad de las actividades de promoción de salud en el trabajo.

1. Promoción de la Salud en el Trabajo & Política Corporativa
2. RR. HH & Organización del trabajo
3. Planificación de la Promoción de la Salud
4. Responsabilidad social
5. Implementación de la Promoción de la Salud
6. Resultados de la Promoción de la Salud

Para cada uno de los criterios se establecen diferente número de subcriterios, no prescriptivos, que desarrollan una visión holística de las actividades de promoción de la salud de una organización.

### Modelo de Acreditación para la Promoción de la Salud (ENWHP)



\*Los agentes facilitadores incluyen todos los procedimientos y estructuras necesarias para la promoción de la salud en la organización. Los agentes cargan sobre los correspondientes resultados.

## Aplicación del Modelo de la ENWHP a las empresas andaluzas. El Modelo PSEA

Nuestra propuesta de **Modelo para la Acreditación de la Calidad de la Promoción de la Salud en las Empresas Andaluzas (PSEA)** adopta como propios los criterios del Modelo de la **ENWHP** - fundamentado en el **Modelo de Excelencia de la EFQM**- adaptados a las características de las empresas andaluzas, al desarrollo de las líneas prioritarias de las políticas de Salud Pública de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía – **PITA**, *Actividad física y dieta*,- y a las estrategias del Proyecto Empresas Saludables (**PES**).

El **Modelo PSEA**, por tanto, se define también con seis criterios y 27 subcriterios. Todos los criterios se introducen con una definición del propósito del mismo, seguido de un número variable de subcriterios nominados en minúsculas. Como novedad hemos desarrollado las áreas de referencia de los subcriterios, ausentes en el modelo original, para facilitar la comprensión y evaluación de los mismos.

De otra parte, tal y como propone la ENWHP, consideramos el **Cuestionario para la Evaluación de la PST** un instrumento interesante para la aplicación del **Modelo PSEA**. No obstante, adolece de las mismas limitaciones que el modelo en el que se fundamenta. Por esta razón, hemos desarrollado dos versiones de una **Guía para la Evaluación de la PST mediante Cuestionario**. La primera versión, con 20 ítems sería de aplicación a aquellas empresas que se adhieran al **PES** y **Programa Antitabaco** sin experiencia previa en actividades de **PST**, la segunda, lo sería para las empresas con actividades de **PST** vigentes. En las guías se han introducido ejemplos para el desarrollo de las áreas de referencia del Modelo PSEA. Ambas guías se presentan en documento aparte.

El **Modelo PSEA** pretende ser una guía para que las empresas andaluzas introduzcan planes, programas y actividades de promoción de la salud en el trabajo y, de mejora, en las ya

implantadas. También, facilita la auto-evaluación por la empresa de su modelo de gestión de la **PST** frente a los criterios y estándares del Modelo.

El **Modelo PSEA** se ha desarrollado para el reconocimiento de las buenas prácticas basadas en la calidad de las actividades de promoción de la salud en las empresas, por lo que quedaría pendiente, para el equipo de trabajo de la **EASP**, el diseño y desarrollo del esquema de reconocimiento. De otra parte, se creará una **Red de Buenas Prácticas en PST** que proporcionará a las empresas oportunidades de aprendizaje y benchmarking.

La **EASP** proporcionará consultoría y feedback disponible para todas las empresas que opten al reconocimiento, ya sea para aspectos parciales o globales para la postulación y para la visita de validación.

El cumplimiento de los estándares otorgará a la empresa el reconocimiento de su compromiso con la **PST** dándole el derecho a la utilización del Sello de “**Empresa Saludable**” en los documentos propios mediante el “logo” que se establezca y según el nivel alcanzado en las modalidades de: compromiso con la **PST**, bronce, plata y oro (**definir los criterios a cumplir y esquema de reconocimiento**).

## Elementos clave del Modelo de PSEA

- Un concepto clave del **Modelo PSEA** estriba en la existencia de vínculos entre criterios y, por ende, entre los respectivos subcriterios que lo integran. Así, los subcriterios de los Criterios 1 al 5 operan como agentes facilitadores sobre los del Criterio 6 de resultados; es decir, qué serán las actividades que realice la empresa, de acuerdo al enunciado de cada subcriterio, las que determinaran los resultados que se obtendrán en **PST** en los subcriterios del Criterio 6.
- En el **Modelo PSEA** subyacen elementos transversales relacionados con los principios de calidad total que vinculan a subcriterios de distintos criterios. Los más relevantes son:
  - **Liderazgo: compromiso del equipo directivo y mandos intermedios**, presentes en: 1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 2e, 2g, 3a, 3c y 4b.
  - **Orientación a las necesidades de los trabajadores: información, comunicación y participación de los trabajadores**, presentes en: 3a, 3c, 2a, 2d, 1b, 1c, 1e, 5a, 6b y 6c.
  - **Evaluación sistemática y mejora continua** presentes en: 5e, 5a, 5b, 5c, 1d, 3b, 6a, 6b, 6c y 6d.

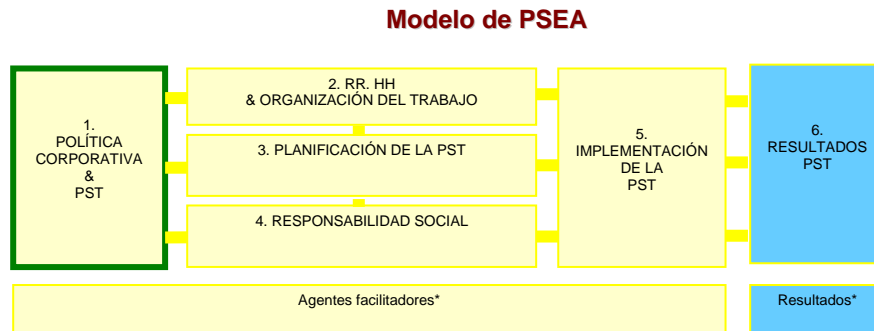
## Desarrollo y lectura del Modelo

A continuación, se describen las propuestas para el desarrollo de los subcriterios que conforman el **Modelo de PSEA** mediante áreas (**Criterio→Subcriterio→áreas**). Las áreas operan como guía para empresas adheridas al **PES**, ya sea para la implantación del **Programa Antitabaco** como para otros programas de **PST** que se desplieguen en el futuro.

## Criterio 1

### Política corporativa & PST

El éxito de la PST depende de que sea percibida como una responsabilidad vital para la gestión y de su integración en el sistema de gestión de la empresa.



### Subcriterios

**a) Se han formulado por escrito los principios en los que se basa la política de promoción de la salud en el trabajo, siendo visible el compromiso activo de la dirección y demás estructura jerárquica a través de su comportamiento habitual y su práctica de gestión.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hacen el equipo de dirección y mandos intermedios de la Empresa para:

#### Áreas

- Desarrollar la misión y visión de la PST en la Empresa.
- Desarrollar, actuando como modelo de referencia, los principios que fundamentan la cultura de PST.
- Revisar y mejorar la efectividad del liderazgo en PST.
- Implicarse activamente en actividades de mejora.
- Establecer prioridades en las actividades de mejora.
- Estimular la asunción de responsabilidades por parte de los trabajadores.
- Comunicar personalmente la misión, visión, valores, política y estrategia, planes, objetivos y metas en PST a las personas de la Empresa.
- Animar y permitir a los trabajadores participar en actividades de mejora.

**b) Se ha integrado la PST en la estructura y procesos de la organización**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la organización para:

#### Áreas

- Cumplir los requisitos legislativos relacionados con la seguridad y salud laboral.
- Crear un medio ambiente de trabajo saludable e introducir medidas en apoyo de estilos de vida saludable de los trabajadores.
- Adecuar la estructura y procesos de la empresa para apoyar la implantación de su política y estrategia para la PST.
- Asegurar que se desarrolla e implanta un proceso que permite el desarrollo, despliegue y actualización de la política y estrategia para la PST.

- Controlar y mejorar los procesos que tienen un impacto directo en la salud de los trabajadores, en particular, los procesos clave y críticos para el mantenimiento de actividades centradas en el bienestar de los trabajadores.
- Desarrollar programas de PST orientados a la adquisición de habilidades y cambios de conducta.
- Realizar evaluaciones de riesgos para el mantenimiento de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, y analizar los hallazgos para establecer las oportunidades de mejora.
- Evaluar el impacto de los procesos de trabajo en la salud de los trabajadores.
- Evaluar el impacto de la introducción de nuevas tecnologías y/o sistemas de trabajo en la salud de los trabajadores.
- Documentar y monitorizar los procesos que afectan a la salud de los trabajadores.
- Identificar, analizar y prevenir las recurrencias en los procesos que afectan a la salud de los trabajadores; documentar y comunicar los cambios en los procesos.
- Revisar y evaluar el Plan de PST de la Empresa.

**C) Se han asignado los recursos necesarios (presupuesto, personal, formación, tiempo de dedicación...) para el desarrollo de intervenciones de PST.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hacen el equipo de dirección y mandos intermedios de la Empresa para:

**Áreas**

- Asignar recursos humanos, económicos y financieros a los planes y programas de PST.
- Gestionar los recursos económicos y financieros para apoyar la política y estrategia en PST.
- Implicar a las personas de la organización y sus representantes, en el desarrollo de la política, estrategia, planes y programas de PST.
- Alinear los planes de recursos humanos con la política y estrategia en PST, la estructura de la organización y el esquema general de procesos clave.

**d) La dirección revisa de forma periódica el desarrollo y los resultados de las intervenciones en PST.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hacen el equipo de dirección y mandos intermedios de la Empresa para:

**Áreas:**

- Asegurar que se desarrolla e implanta un proceso que permita medir, revisar y mejorar los resultados en PST.

**e) La PST se tiene en cuenta en los programas de formación tanto inicial como continua, incidiendo especialmente en los directivos y mandos de la organización.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hacen el equipo de dirección y mandos intermedios de la Empresa para:

**Áreas**

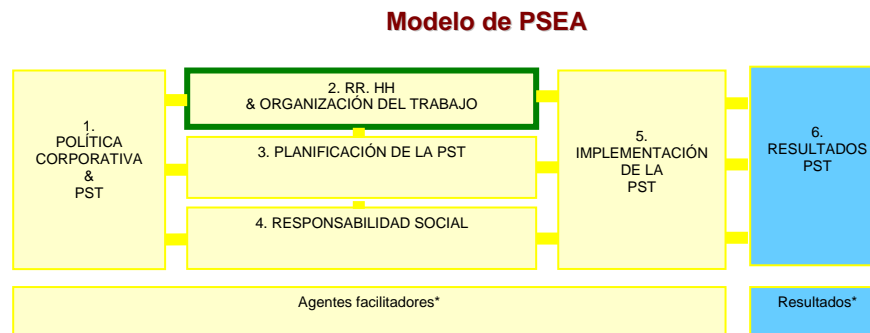
- Los directivos, cargos intermedios y trabajadores responsables de la planificación reciben formación y entrenamiento en PST.



## Criterio 2

### Recursos humanos y organización del trabajo

La tarea más importante para la promoción de la salud de los recursos humanos y la organización del trabajo es la consideración de las habilidades de los trabajadores. El factor crucial para el éxito de la PST es que todos los trabajadores participen activamente, tanto como sea posible, en la planificación y toma de decisiones.



### Subcriterios

**a)** Se adecuan las capacidades del personal (incluidas las relacionadas con la salud) al puesto de trabajo o tareas a desempeñar o se realizan acciones para que adquiera/mejoren dichas capacidades.

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

- Identificar, clasificar y adecuar el conocimiento y las competencias del personal a las necesidades de la Empresa.
- Desarrollar y utilizar planes de formación en PST.
- Diseñar y fomentar oportunidades de aprendizaje a nivel individual, de equipo y de la Empresa en su conjunto.
- Desarrollar la capacidad de las personas a través del trabajo en la Empresa.
- Alinear los objetivos individuales y de equipo con los objetivos de PST.
- Revisar y actualizar los objetivos individuales y de equipo.
- Evaluar el rendimiento de las personas y ayudar a mejorarlo.
- Fomentar la concienciación e implicación en temas de PST, seguridad, higiene, medio ambiente y de responsabilidad ante la sociedad.

**b)** Se ha organizado el trabajo de forma que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

- Mejorar la organización del trabajo interviniendo sobre las áreas de mejora potenciales y monitorizar el despliegue de las actividades.
- Asignar los puestos de trabajo con menor demanda a los trabajadores con problemas de salud.

**c) Se promueven programas de desarrollo personal de los trabajadores.**

-El desarrollo profesional incluye la PST

**d) Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de PST.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

**Áreas**

- Disponer de sistemas que aseguren que los trabajadores dan y reciben información.
- Fomentar que todos los empleados estén implicados en el mayor grado posible en la planificación y procesos de toma de decisiones, especialmente, en materia de organización del trabajo, horarios, condiciones y flujos de trabajo.
- Asegurar que los trabajadores participan en el desarrollo e implementación de los planes y programas de PST.
- Fomentar y apoyar la participación individual y asunción de responsabilidades en las actividades de PST.
- de los equipos en las actividades de mejora.
- Fomentar y apoyar la implicación de las personas mediante conferencias y actos celebrados dentro de la Empresa.
- Facultar a los trabajadores para emprender acciones con independencia.

**e) La dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta y apoya a los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

**Áreas**

- Dar reconocimiento a las personas con el fin de mantener su nivel de implicación y asunción de responsabilidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades.
- Fomentar actividades sociales y culturales.

**f) Existen mecanismos y medidas especiales para asegurar la reincorporación de los trabajadores después de una ausencia prolongada por enfermedad.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

**Áreas**

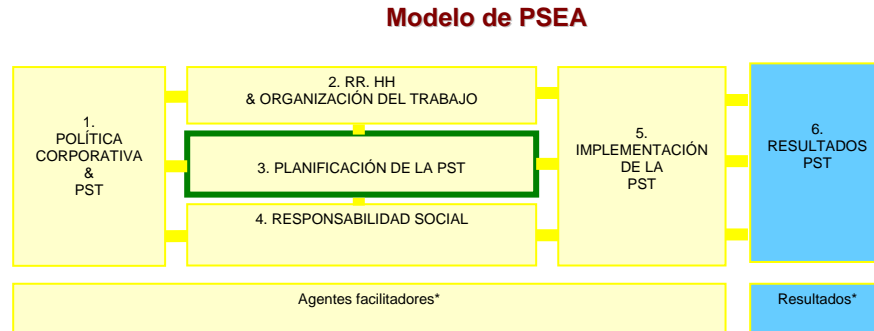
- Organizar y gestionar un proceso para la reincorporación al trabajo.
- Reducir funciones y/o horas de trabajo en función de la capacidad del trabajador.
- Establecer medidas que faciliten el retorno al trabajo ajustado a las capacidades del trabajador.
- Asignar los puestos con menor demanda para la reincorporación de los trabajadores tras ausencia prolongada por enfermedad.
- Facilitar el retorno al trabajo por etapas: horario flexible, trabajo en casa total o parcialmente.
- Adaptar el puesto al trabajador reasignando: cargas de trabajo, tareas o equipos
- Facilitar, en la medida de lo posible, el cambio de puesto cuando el trabajador no pueda desempeñar el rol anterior.
- Proporcionar consejo asistido.
- Apoyar la rehabilitación y retención de los trabajadores a través de adaptaciones razonables: tiempo para tratamientos, modificación de puestos, flexibilidad de horarios, transporte de apoyo, etc.



## Criterio 3

### Planificación de la promoción de la salud en el trabajo

La PST es exitosa cuando se basa en conceptos claros, revisados continuamente, mejorados y comunicados a todos los trabajadores.



### Subcriterios

#### a) Las acciones de PST se planifican y comunican a través de toda la organización.

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

- Desarrollar un Plan global de PST que incluya el diseño, las actividades y la evaluación de los programas de PST.
- Diseñar los programas de PST atendiendo a la variedad de cuestiones relacionadas con la salud y al impacto recíproco entre las mismas.
- Incorporar en el diseño de los programas de PST el concepto de “actividades integradas”, como por ejemplo: Programa Antitabaco + actividades del Programa de Actividad Física, Programa Dieta Saludable + actividades del Programa de Actividad Física, Programa de Actividad Física + actividades del Programa de Cuidados de la Espalda, Programa Antiestrés + actividades del Programa de Prevención de lesiones músculo esqueléticas, etc.
- Estructurar un enfoque en el diseño de los programas de PST que facilite la participación de todos los agentes de la Empresa, así como la comunicación de los programas al conjunto de la organización.
- Comunicar y transmitir en cascada la política, estrategia, planes y programas de PST.
- Emplear la política y estrategia de PST como base para la planificación de actividades y el establecimiento de objetivos y metas para toda la Empresa.
- Alinear, establecer prioridades, acordar y comunicar los planes, objetivos y metas.

**b) Las acciones de PST se basan en un análisis periódico y actualizado de la información disponible sobre datos de salud: como estrés laboral, indicadores de salud, quejas, factores de riesgo, índices de siniestralidad, ausencias por enfermedad, expectativas de todos y cada uno de los integrantes de la organización, especialmente de los trabajadores.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

- Fundamentar los planes y programas de PST en los resultados de la evaluación de las necesidades de los trabajadores.
- Dirigir las actividades de PST al individuo, condiciones de trabajo y organización.
- Analizar y evaluar las necesidades, actitudes y preferencias de los trabajadores desde el punto de vista de los planes y programas de PST.
- Diseñar los planes y programas de PST teniendo en cuenta el nivel de salud de los trabajadores: sanos, con problemas de salud y con riesgos para la salud por estilos de vida no saludables.
- Diseñar los planes y programas de PST como respuesta a las preferencias y necesidades de los trabajadores en: información, habilidades, cambios, mantenimiento y apoyo de conductas.
- Analizar y discutir los niveles y tendencias de los resultados.
- Recoger y comprender el resultado final de los indicadores internos de percepción y rendimiento.
- Recoger y comprender el resultado final de las actividades de aprendizaje para la mejora continua.
- Identificar y comprender los indicadores demográficos.
- Identificar y comprender los indicadores de salud.
- Identificar y comprender los indicadores de riesgo.

**c) Se informa a todos los trabajadores de los proyectos de PST mediante unos canales ágiles y adecuados de comunicación interna.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

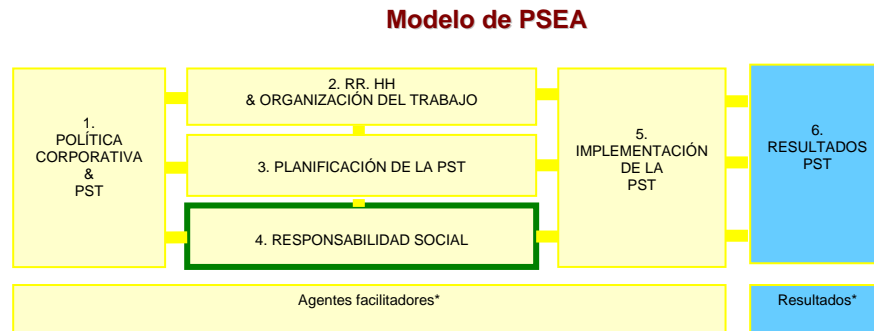
- Identificar las necesidades de comunicación.
- Desarrollar políticas, estrategias, planes y programas basados en las necesidades de comunicación.
- Desarrollar y utilizar canales de comunicación ascendente y descendente.
- Utilizar métodos de comunicación formal e informal como apoyo a las actividades de PST: tablón de anuncios, e-mail, Intranet, equipos informativos, revista, entrevistas, etc.
- Establecer un procedimiento para gestionar las consultas de los trabajadores.
- Implantar un procedimiento para gestionar las sugerencias con feedback a los trabajadores.
- Compartir las mejores prácticas y el conocimiento.



## Criterio 4

### Responsabilidad social

Otro factor crucial para el éxito de la PST es como aborda la empresa su responsabilidad con la gestión de los recursos naturales.



### Subcriterios

**a)** La organización ha tomado medidas concretas (ej. A través de un programa de protección ambiental) para prevenir los efectos nocivos de su actividad sobre la población y el ambiente.

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

- Cumplir con los requisitos legislativos relacionados con la protección del medio ambiente.
- Medir y gestionar cualquier impacto negativo de los activos de la organización en la comunidad y las personas de la organización.
- Optimizar el consumo de suministros.
- Disminuir y reciclar los residuos.
- Conservar los recursos globales no renovables.
- Reducir cualquier impacto adverso de los productos y servicios.
- ISO 14001

**b)** La organización apoya de forma activa iniciativas sociales o relacionadas con la salud.

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

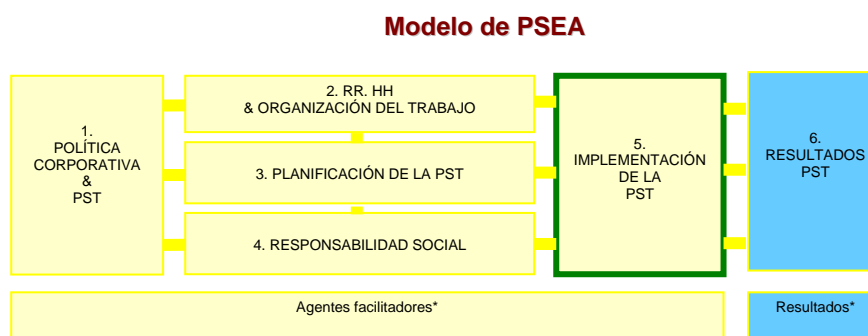
- Analizar y comprender las cuestiones sociales, medioambientales, legales y políticas.
- Apoyar y participar en actividades dirigidas a mejorar el medio ambiente y la contribución de la Empresa a la sociedad.
- Facilitar el uso de sus instalaciones a la comunidad: zonas verdes, gimnasios, etc.
- Colaborar con ONGs, AA. VV y Administración en proyectos que contribuyan a la mejora de la Salud Pública.
- Establecer jornadas de puertas abiertas para la comunidad.
- Apoyar y colaborar en el desarrollo buenas prácticas de otras empresas.



## Criterio 5

### Implementación de la promoción de la salud en el trabajo

La PST comprende las medidas para la promoción de la salud en el diseño de puestos y el apoyo a conductas saludables. Esto es exitoso cuando las medidas se vinculan e implementan sistemáticamente.



### Subcriterios

**a)** Se ha designado un grupo de personas responsables de la planificación, vigilancia y evaluación de las intervenciones de PST en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización.

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

#### Áreas

- Constituir el Comité de Coordinación (CC) del/os programa/s de PST, designar sus componentes y funciones, responsabilidades individuales y planificación de reuniones.
- Designar un representante del equipo de dirección.
- Equilibrar las necesidades de los grupos de interés de la Empresa en la composición del CC.
- Proporcionar el apoyo necesario para el desarrollo de las actividades del CC.
- Responsabilidades del CC
  - Identificar y definir el esquema de procesos clave para llevar a efecto la política y estrategia de PST.
  - Establecer el Plan de acción para las actividades de PST.
  - Equilibra los requisitos del corto y largo plazo.
  - Identificar los factores críticos de éxito.
  - Establecer el procedimiento para la comunicación de información entre el CC, equipo de dirección y trabajadores.
  - Establecer claramente los propietarios de los distintos procesos relacionados con los planes y programas de PST.
  - Revisar la efectividad del esquema de procesos clave para la PST.
  - Colaborar con el “agente clave” asignado por el Plan de Empresas Saludables.

**b) Existe un sistema de recogida periódica de información (interna y externa) necesaria para la planificación y desarrollo de las acciones de PST.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

**Áreas**

- Establecer el cuadro de mandos de los programas de PST.
- Emplear las encuestas periódicas y otras formas de recogida estructurada de datos para determinar los niveles de satisfacción de los trabajadores con los planes de PST.
- Efectuar la recogida y análisis de la información sobre los riesgos.
- Efectuar la recogida y análisis de la información de salud.
- Establecer el sistema de gestión de procesos de PST que se va a utilizar.
- Implantar sistemas de medición de los procesos de PST y establecer objetivos de rendimiento.
- Resolver las interfases internas de la Empresa para gestionar de manera efectiva los procesos de PST.
- Utilizar los resultados del rendimiento operativo y de las percepciones, así como la información procedente de las actividades de aprendizaje, para establecer prioridades y objetivos de mejora.

**c) Se han definido los destinatarios y unos objetivos cuantificables para todas las intervenciones de PST.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

**Áreas**

- Identificar, definir y segmentar a los destinatarios de los planes y programas de PST.
- Establecer objetivos a corto, medio y largo plazo en los planes y programas de PST, comunicarlos y discutirlos en toda la organización.
- Establecer indicadores a corto, medio y largo plazo para los planes y programas de PST.

**d) En las intervenciones de PST se consideran e interrelacionan las actuaciones a nivel del individuo, de las condiciones de trabajo y de la organización.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

**Áreas**

- Planificar objetivos, en los planes y programas de PST, vinculando las intervenciones sobre el individuo y su entorno sociofamiliar, las condiciones de trabajo y la organización.
- Implantar acciones que contemplen la participación de la familia del trabajador.
- Establecer sinergias temporales en las actuaciones sobre las personas, condiciones de trabajo y de la organización.

**e) Se ha establecido un plan de evaluación sistemática y de mejora continua.**

En este subcriterio se puede incluir lo que hace la Empresa para:

**Áreas**

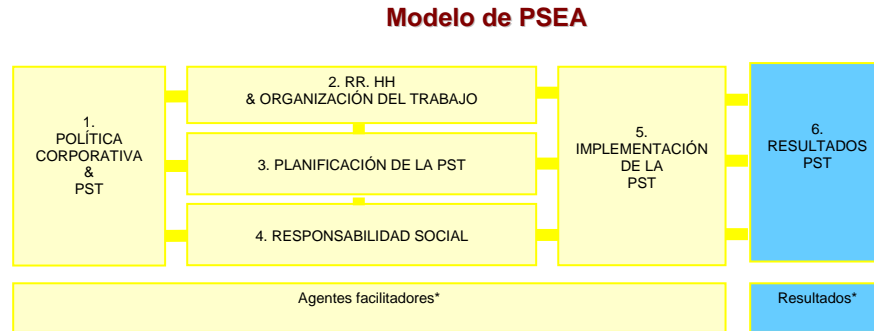
- Establecer un enfoque estructurado para la revisión y evaluación de planes y programas de PST: Antitabaco, Dieta, Actividad física, Alcohol y drogas de abuso, Estrés, etc.
- Describir la/s metodología/s de evaluación.
- Justificar la elección de la metodología de evaluación utilizada.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos para establecer las fortalezas y oportunidades de mejora de los planes y programas de PST.
- Utilizar las oportunidades de mejora para rediseñar actividades



## Criterio 6

### Resultados de la promoción de la salud en el trabajo

El éxito de la PST puede medirse mediante indicadores a corto, medio y largo plazo.



### Subcriterios

**a) Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en la satisfacción de los clientes en lo concerniente a productos/servicios.**

Las medidas que hacen referencia al rendimiento y a la percepción de la Empresa por parte de los clientes externos pueden hacer referencia a:

#### Áreas

- Rendimiento de objetivos basados en clientes.
- Perfil medioambiental de productos y/o servicios.
- Formación sobre los productos y servicios.
- Apariciones en medios de comunicación.
- Premios obtenidos.
- Tratamiento de quejas y reclamaciones.
- Número de reclamaciones y felicitaciones.
- Competitividad.
- Innovación en el diseño de productos y servicios.
- Fidelidad y retención de clientes.
- Recomendaciones de clientes.

**b) Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de promoción de la salud en la satisfacción de las personas de la organización (condiciones de trabajo/organización del trabajo, estilo de mando y oportunidades para la participación, esquemas de salud y seguridad etc.).**

Las metodologías de medición de las percepciones que la Empresa podría utilizar en este subcriterio serían: encuestas, entrevistas, grupos focales y EDP.

Las medidas relacionadas con la percepción de la Empresa por parte de los trabajadores pueden hacer referencia a:

#### Áreas

- Satisfacción de los trabajadores con los planes y programas de PST
- Satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo.

- Entorno de trabajo
- Condiciones de seguridad e salud.
- Instalaciones y servicios.
- Políticas de PST de la empresa.
- Comunicación.
- Igualdad de oportunidades.
- Delegación de responsabilidades.
- Implicación.
- Estilo de liderazgo.
- Participación.
- Reconocimiento de logros.
- Posibilidades de formación, entrenamiento y reentrenamiento.
- Sugerencias de los trabajadores
- Control sobre el trabajo.

**C) Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en otros indicadores de salud como el absentismo, la siniestralidad, la mejora de las condiciones de trabajo, el número de sugerencias hechas y tenidas en cuenta, la participación en el programa para la mejora de los estilos de vida, el nivel de riesgo.**

En este subcriterio se establecen las medidas que la Empresa utiliza para mejorar y anticipar el rendimiento de las personas que la integran.

Los indicadores de rendimiento de las personas que integran la Empresa pueden hacer referencia a:

#### Áreas

- Implicación en planes y programas de PST: Tabaco, Dieta, Actividad física, Estrés, salud mental, Cuidados de la espalda, Alcohol, Emergencias y primeros auxilios, etc.
- Utilización por los trabajadores de los programas de PST (estilos de vida saludable)
- Resultado que indican la participación de los trabajadores y cambios de conducta: cambios en la prevalencia y patrones de consumo de tabaco.
- Implicación en programas de sugerencias.
- Reconocimiento a grupos de trabajo e individuos.
- Implicación en grupos de mejora.
- Índice de éxito y evaluación de la formación.
- Competencias necesarias frente a existentes.
- Efectividad de la comunicación.
- Índice de absentismo por enfermedad.
- Índice de accidentes.
- Quejas y reclamaciones del personal.
- Utilización de las instalaciones que la Empresa facilita a los trabajadores.
- Utilización de otros beneficios.
- Implementación de sugerencias de los trabajadores.
- Resultados de rehabilitación y retorno al trabajo tras enfermedad de larga duración.
- Conocimiento de cuestiones de estilos de vida saludable, entrenamiento y desarrollo de habilidades.

**d) Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en los indicadores económicos (retención del personal, productividad, estudios coste/beneficio etc.).**

En este subcriterio se establecen las medidas de los resultados clave planificados por la Empresa:

Los indicadores de resultados clave de la Empresa pueden hacer referencia a:



## Bibliografía

- **Ley 28/2005** de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.
- **Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía 2005-2010.** Sistema Sanitario Público de Andalucía. Consejería de Salud. 2005
- **Centros Libres de Humo.** Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía. Consejería de Salud.
- **Metodología para la Implantación del Programa Antitabaco en Empresas Andaluzas.** EASP
- **Healthy Employees in Healthy Organisations. Quality Criteria of Workplace Health Promotion.** BKK-ENWHP 1999
- **Healthy Employees in Healthy Organisations. Questionnaire for Self-assessment.** BKK-ENWHP 1999
- **Small, Healthy and competitive. Criteria and Models of Good Practice (SMEs).** BKK-ENWHP 2001
- **Modelo EFQM de Excelencia.** European Foundation for Quality Management. 2003
- **Health at Work: The Corporate Health Standard. Assessment Criteria.** Health Promotion Division. National Assembly for Wales.2006
  - Bronze Standard
  - Silver Standard
  - Gold Standard
  - Platinum Standard
- **Scotland's Health at Work Programme (SHAW).** 2004
  - A Guide to Workplace Drug and Alcohol Policies
  - Smoking Policies for Workplaces. A Simple Guide
  - Commendation Award for Mental Health & Wellbeing
  - Workplace Health Promotion Awards: Bronze, Silver and Gold Criteria
- **The Well Workplace Application.** Wellness Councils of America (WELCOA). 2000
- **Canadian Healthy Workplace Criteria.** Nacional Quality Institute and Health Canada. 1998
- **Workplace Health Promotion: Assessing Employees Health-Related Needs.** Elgin St. Thomas Health Unit. 2002
- **Improving Working Lives: Practice Plus National Audit Instrument.** Departement of Health/HR-WD/HR Capacity and Employment. 2004
- **NTP 639.** Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Health Promotion. Self-assessment Questionnaire for Companies.** Nacional Centre for Workplace Health Promotion. Nofer Institute of Occupational Medicine. Poland
- **Workplace Health Promotion in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Finland.** Finish Institute of Occupational Health.1998
- **Occupational health and safety management systems: -Specification. OHSAS 18001:1999.** Occupational Health and Safety Assessment Series.London, United Kingdom.
- **Development and Evaluation of The Michigan Occupational Health and Safety Management System Assessment Instrument: A Universal OHSMS Performance Measurement Tool.** Redinger CF, Levine SP. American Industrial Hygiene Association 1998.
- **Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.** OIT: Ginebra, 2001.
- **Occupational Health and Safety Systems.** American Industrial Hygiene Association. Página web: <http://www.aiha.org/ANSICommittees/html/z10committee.htm>.
- **ACHS Equip Standards 3ª Edition.** The Australian Council on Healthcare Standards. 2002

