



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO SALUDABLE

Red Aragonesa de Empresas Saludables

Sobre esta guía _____	1
¿Cómo puedo titular mi proyecto saludable? _____	1
¿Qué ejemplos de medios de participación y comunicación interna puedo implementar en mi empresa? _____	1
¿Quiénes forman el equipo de trabajo responsable del proyecto? _____	1
¿Con qué recursos materiales puede contar mi empresa? _____	1
¿Qué puede motivar la puesta en marcha del proyecto y cómo puedo identificar las necesidades de mi empresa? _____	2
¿Qué decisión adoptaremos? _____	2
¿Qué objetivos tiene mi proyecto? _____	3
¿Qué estrategias se pueden utilizar para alcanzar los objetivos? _____	4
¿Cómo evalúo mi proyecto? _____	5
¿Cómo puedo presentar los resultados de mi proyecto? _____	10
¿Dónde puedo encontrar más información sobre la Red Aragonesa de Empresas Saludables y otros recursos? _____	10

SOBRE ESTA GUÍA

Desde la Red Aragonesa de Empresas Saludables os ofrecemos esta guía a modo de preguntas y respuestas con el objetivo de facilitar la elaboración del proyecto saludable.

Todos los ejemplos que aparecen son generales, cada proyecto debe ajustarse a las características específicas de cada organización.

¿CÓMO PUEDO TITULAR MI PROYECTO SALUDABLE?

Se sugiere que el proyecto alrededor del que gira la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) tenga un nombre atractivo y amigable. Por ejemplo, en lugar de llamarlo “Grupo de atletismo de empresa”, denominarlo “Añadiendo kilómetros a tu salud”.

¿QUÉ EJEMPLOS DE MEDIOS DE PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA PUEDO IMPLEMENTAR EN MI EMPRESA?

Algunos de ellos son:

- Reuniones de departamentos o de personal, del comité de seguridad y salud, de grupos de trabajo, etc.
- Foros de participación entre trabajadores y/o mandos intermedios y/o dirección de la empresa
- Intranet corporativa
- Material divulgativo
 - Comunicaciones por escrito (material divulgativo, newsletters, etc.)
 - Campañas audiovisuales (posters, carteles, pantallas informativas)
 - Revista corporativa
- Buzón sugerencias

¿QUIÉNES FORMAN EL EQUIPO DE TRABAJO RESPONSABLE DEL PROYECTO?

El equipo responsable del proyecto de PST, conviene que sea multidisciplinar y proveniente de distintas secciones de la empresa. Como orientación, el número de integrantes no debería ser menor de tres personas y siempre en función del tamaño de la empresa. Puede estar formado por recursos internos, pero también externos.

Como ejemplos de recursos internos pueden ser los técnicos en prevención de riesgos laborales del servicio de prevención propio u otros miembros de la estructura preventiva, personas del departamento de recursos humanos de la empresa, personas delegadas de personal o de prevención, miembros del Comité de Empresa, sanitarios, los propios trabajadores de la empresa, etc. Como ejemplos de recursos externos o colaboradores de la empresa, podemos contar con personal de los servicios de prevención ajenos o mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que esté asociada la empresa, consultorías u otras entidades que apoyen las actuaciones que se desarrollan en el proyecto.

¿CON QUÉ RECURSOS MATERIALES PUEDE CONTAR MI EMPRESA?

Indicar existencia de presupuesto, tiempo dedicado al proyecto, equipos, instalaciones, asistentes externos, aplicaciones informáticas, etc. que posee la empresa y que ayuden a desarrollar el proyecto

saludable. Algunos ejemplos concretos son las salas de reuniones, salas para la práctica de ejercicio físico, zonas de descanso y de fomento de las relaciones interpersonales, máquinas de *vending* con productos saludables, etc.

¿QUÉ PUEDE MOTIVAR LA PUESTA EN MARCHA DEL PROYECTO Y CÓMO PUEDO IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE MI EMPRESA?

¿Cuál fue la inquietud que motivó la puesta en marcha del proyecto?

Explicar los motivos por los que se puso en marcha el proyecto, qué fue lo que hizo que se empezase a considerar la Promoción de la Salud en la empresa. Se refiere al periodo previo a la identificación de necesidades.

Algunos ejemplos: ser coherente con la política de salud de la empresa y sus valores, seguir las estrategias del grupo empresarial, evidencia científica que justifica la PST, o el liderazgo tanto de trabajadores como de gerencia.

Hay que realizar un diagnóstico de la situación en la empresa, y para ello, tendremos que pensar qué tipo de información necesitamos y dónde la podemos conseguir. Habrá que responder a estas preguntas:

¿Cuál es el problema o necesidad? ¿Qué factores influyen en el mismo? ¿De qué recursos disponemos?
¿Cuál es la solución que mejor se adapta a nuestra situación?

Hay que recoger la perspectiva, expectativas y opiniones de los agentes clave, principalmente, la dirección, los mandos intermedios, recursos humanos, los representantes de los trabajadores, los propios trabajadores y los integrantes del servicio de prevención y/o estructura preventiva. También nos aportarán información los datos procedentes de distintos documentos y herramientas como son:

- Memorias de Vigilancia de la Salud
- Informes de siniestralidad/Absentismo
- Evaluaciones de riesgos
- Encuestas de clima social y riesgos psicosociales
- Memoria de RSC
- Cuestionarios ad hoc
- Entrevistas, Buzones de sugerencias, etc.

Se sugiere recoger datos no solo de las deficiencias y problemas: evaluación de riesgos y necesidades de los actores implicados; sino también de las fortalezas y oportunidades del colectivo.

Hay que examinar la literatura científica disponible y las experiencias previas sobre el particular ya sea propias, o de otras empresas, para escoger aquellas intervenciones que se pueden considerar como buenas prácticas o para las que hay evidencia de éxito, aunque es muy importante considerar siempre nuestro contexto.

¿QUÉ DECISIÓN ADOPTAREMOS?

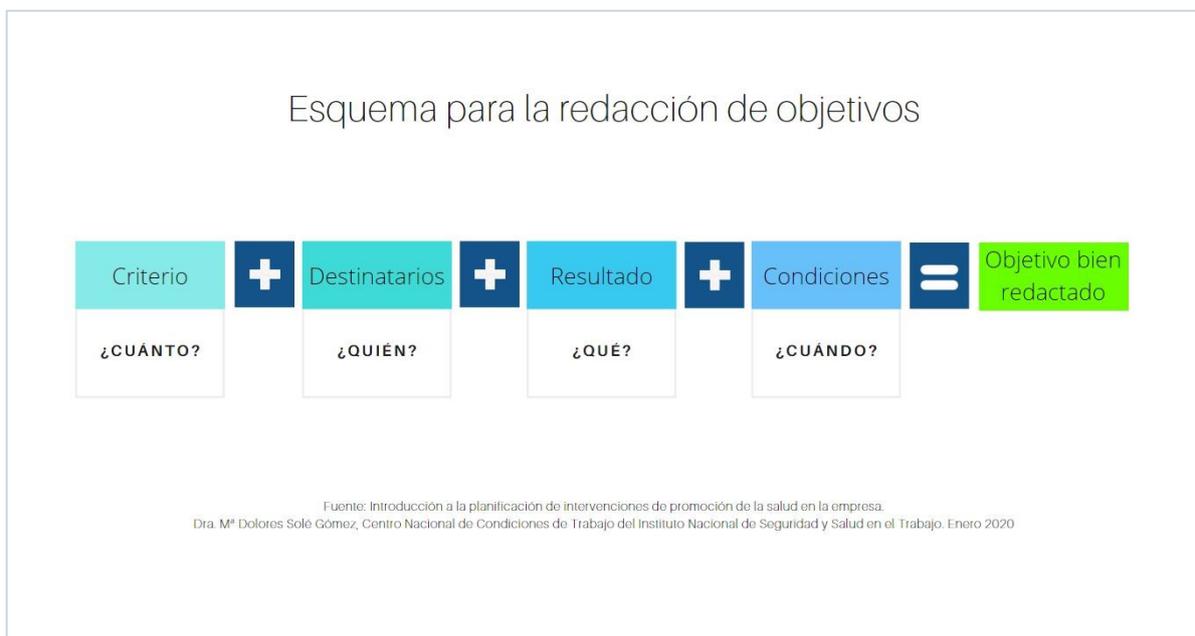
La toma de decisiones consiste en la elección entre las diferentes alternativas de intervención en base a las conclusiones de la etapa anterior; priorizaremos según diferentes criterios (impacto, efectividad,

aceptabilidad, recursos) y escogeremos utilizando diversos métodos entre las opciones que han obtenido mejores resultados.

¿QUÉ OBJETIVOS TIENE MI PROYECTO?

Tras la decisión de la intervención que vamos a realizar en nuestra empresa, debemos plantear los objetivos a conseguir. En un primer paso se describe el objetivo general, que es el aspecto o situación que queremos mejorar, para luego desarrollar los objetivos específicos, resultados que queremos obtener, y que sean cuantificables mediante indicadores.

Los objetivos específicos concretan el objetivo general añadiendo “qué, quién, cuánto y cuándo” y son cuantificables identificando cuánto de algo va a pasar en alguien o algo y cuándo.



Los cambios buscados mediante la intervención en PST pueden corresponder a tres tipos de objetivos:

- De aprendizaje: conocimientos, habilidades, actitudes, opiniones, valores, motivación, aspiraciones.
- De acción: comportamiento, práctica, decisiones, políticas.
- De condición: salud, productividad, entorno.

Los objetivos serán realistas y les asignaremos un plazo o periodo de tiempo para su ejecución, así según su desarrollo en el tiempo los objetivos pueden plantearse a corto, medio o largo plazo:

- Objetivos a **corto plazo**, los relacionados con: mayor conocimiento, participación activa, disminución de los factores de riesgo, mejora del clima laboral, satisfacción y motivación laboral, posibilidad de elección de conductas saludables, establecimientos de políticas de salud, asignación de recursos, grupos de trabajo, agentes de promoción, etc.
- Objetivos a **medio plazo**, los relacionados con: estilos de vida saludables, conductas seguras, observancia de normas, servicios de prevención efectivos, ausencia de barreras para el desarrollo profesional y personal, integración de la salud en las decisiones empresariales, compromiso

activo de la dirección, transversalidad de la salud en las políticas de recursos humanos, calidad, responsabilidad social, prevención de riesgos laborales, etc.

- Objetivos a **largo plazo**, los relacionados con: mejorar la calidad de vida, la equidad, la imagen de la empresa, la productividad, la eficiencia, la retención de trabajadores, el desarrollo social y económico sostenible, la disminución del absentismo, disminución de la siniestralidad laboral, menor rotación de los trabajadores, menos emisiones contaminantes al ambiente, etc.

¿QUÉ ESTRATEGIAS SE PUEDEN UTILIZAR PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS?

Algunos ejemplos de estrategias y acciones para llevarlas a cabo son las siguientes:

ESTRATEGIAS	ACCIONES
Elaboración de una política de promoción de la salud en la empresa	<p>Puesta en marcha de políticas que reduzcan un riesgo determinado o que faciliten el control por parte de los trabajadores.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • flexibilidad horaria • conciliación de la vida familiar • comida saludable en las reuniones • políticas de responsabilidad social empresarial <p>Crear un grupo de trabajo para desarrollar una política que tenga la salud como valor principal de la empresa.</p> <p>Difundir la política de PST firmada por la dirección de la empresa y los trabajadores.</p>
Creación de entornos promotores de salud	<p>Creación de unas condiciones de trabajo que permiten hacer frente a un determinado riesgo con facilidad. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilitar sala para mindfulness. • Proporcionar fruta • menús saludables en el comedor de la empresa • maquinas vending con productos saludables • entorno libre de humo de tabaco, • uso de escaleras • aparcamiento para bicicletas
Promoción de la participación de los trabajadores	<p>Creación de canales de comunicación donde se tomen decisiones compartidas, jornadas de puertas abiertas.</p>
Sensibilización / información	<p>Informar de que hay un determinado riesgo</p> <p>Difusión de contenidos en promoción de la salud en todos los medios disponibles.</p> <p>Material divulgativo en distintos formatos: tríptico informativo, artículo en la revista corporativa, carteles, etc.</p>

ESTRATEGIAS	ACCIONES
Educación para la salud: formación, desarrollo de habilidades y aptitudes personales	Formar sobre cómo hacer frente a un determinado riesgo. Formación específica a trabajadores que potencien sus aptitudes. Realización de cursos, talleres, conferencias.
Reorientar los servicios sanitarios laborales hacia la salud de los trabajadores y no sólo hacia la enfermedad, reorganizando los recursos sanitarios hacia un enfoque integral y a acciones de cooperación intersectorial.	Potenciar acciones de promoción de la salud
Establecer acuerdos con proveedores externos	Con talleres del automóvil para mejoras de elementos del vehículo respecto a la seguridad vial. Con gimnasios para la mejora física de los empleados. Con restaurantes de comidas saludables para la mejora nutricional de los empleados. Con fisioterapeutas para la mejora de los trastornos musculo esqueléticos. Otras entidades especializadas en PST.

¿CÓMO EVALÚO MI PROYECTO?

La evaluación debe ser un proceso continuo, aunque se considera en tres momentos imprescindibles: inicial, desarrollo y final. Debe ser liderada por el equipo responsable y participada con los destinatarios de la intervención.

Se realizará un **diseño de la evaluación**, lo que requiere planificarla, definir indicadores que nos permitirán medir y conocer el grado de consecución del objetivo y comparar la nueva situación con la de partida, además de identificar áreas de mejora y desviaciones del objetivo perseguido.

Los métodos para la recogida de información, pueden ser **cualitativos o cuantitativos**. La selección del método más conveniente para nuestro proyecto dependerá de los indicadores que utilicemos, de los recursos disponibles y de cuál es la mejor forma de recoger la información de los destinatarios y en qué momento. Entre los métodos cualitativos encontramos: los grupos focales, las entrevistas en profundidad, cuestionarios con preguntas abiertas, el diario, etc. y entre los cuantitativos: las encuestas y las mediciones directas y de estado de salud, a partir de exámenes médicos y cuestionarios.

Aspectos a evaluar en el Proyecto:

- **Diseño:** Programa, prioridades, materiales, etc.
- **Proceso:** dos son los ámbitos principales en la evaluación del proceso:
 - Las actividades, se pueden medir con diferentes parámetros: la cantidad de actividades llevadas a cabo respecto a las previstas; la fidelidad, grado en el que se aplica la intervención de acuerdo con el protocolo establecido; la satisfacción de las personas participantes.
 - Los destinatarios, la cobertura, es necesario saber a cuántas personas ha llegado la intervención, y también su perfil (sexo, profesión, nivel de formación, país de nacimiento, etc.).

- **Resultados:** Se pretende conocer los efectos de la intervención y responder a las preguntas ¿qué ha aportado el programa, diferencia entre estado actual y anterior? y ¿qué objetivos se han conseguido? Hay que elaborar indicadores cuantitativos o cualitativos asociados a cada objetivo específico, estrategia y acción.

Algunos ejemplos de indicadores:

1- Indicadores de proceso

- Nº de folletos repartidos
- nº de sesiones formativas ejecutadas / nº de sesiones programadas
- nº de sesiones formativas ejecutadas en las fechas establecidas
- Resultado de cuestionarios de satisfacción
- Destinatarios que participan en una actividad/total de destinatarios
- Nº destinatarios que participan/total de participantes

Todos los indicadores se pueden calcular por diferentes variables: sexo, nacionalidad, tipo de contrato, ocupación, centro de trabajo, etc.

2- Indicadores de resultados

- **A corto plazo:** aquellos que miden los resultados que aparecen en un corto espacio de tiempo después de la ejecución del programa y que suelen estar ligados a objetivos cognitivos: sensibilización, conocimientos, actitudes, valores, habilidades personales, expectativas, motivación, satisfacción e infraestructuras de apoyo.
 - Porcentaje de trabajadores que saben describir los elementos de una dieta equilibrada.
 - Porcentaje de trabajadores satisfechos con las medidas implantadas.
 - Número de máquinas expendedoras que ofrecen productos saludables en la empresa.
 - Existencia de grupos de discusión.
 - Cantidad de horas dedicadas a las actividades de PST.
- **A medio plazo:** ligados a las acciones tanto a nivel individual (hábitos, conductas), del entorno (uso de recursos propuestos, uso servicios sanitarios) o de las políticas empresariales.
 - Porcentaje trabajadores consideran la labor del Servicio de Prevención “buena” o “muy buena”.
 - Número de asistencias de la Dirección a las reuniones de PST en un año.
 - Número de decisiones empresariales que se han tomado teniendo en cuenta la salud.
- **A largo plazo:** ligados a las condiciones sociales, económicas, ambientales y de salud.
 - Porcentaje de aumento de la productividad.
 - Nivel de percepción de salud.
 - Número de ausencias por enfermedad.
 - Número de trabajadores que dejan la empresa de forma voluntaria.
 - Morbilidad, mortalidad.

Se presentan algunos ejemplos para la elaboración de objetivos, indicadores y planteamiento de estrategias, con una finalidad didáctica, poniendo en práctica la teoría presentada. El contenido de los

objetivos es figurado y no se basan en una situación real. Los indicadores se elaborarán durante el diseño de la evaluación: qué, cuándo, con qué método medimos, qué criterio utilizamos, etc.

Objetivo general 1: Mejorar los hábitos alimentarios e incrementar la actividad física de todos los trabajadores	
Objetivos específicos	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> El 50% de los trabajadores usuarios de la cafetería escogerán el menú saludable al menos 3 veces a la semana al final del año 2021 (objetivo a corto plazo de conducta) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores que eligen el menú saludable al menos 3 veces por semana/nº de trabajadores usuarios de la cafetería x 100
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar en un 50% el porcentaje de trabajadores que realiza ejercicio físico de forma regular 2 veces por semana al final del periodo 2021-2022 (objetivo a medio plazo de acción) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores que van al gimnasio, usan la bicicleta, realizan jogging, running o natación 2 veces por semana /nº de trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> En los próximos 5 años (2021-2026) la prevalencia de sobrepeso en los trabajadores de la empresa disminuirá un 20% (objetivo a largo plazo de condición) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores con IMC asociado a valores de sobrepeso /nº total de trabajadores de la empresa x 100

ESTRATEGIAS/actividades: cada objetivo podrá realizarse mediante 1 o varias estrategias y actividades planteadas.

Creación de un entorno promotor de salud: puesta a disposición de un menú saludable subvencionado en parte por la empresa; bonos en gimnasios; promover carril bici

Sensibilización y formación: carteles con la pirámide alimentaria-cursos de cocina saludable/Importancia de la actividad y del ejercicio físico

Objetivo general 2: Mejorar la salud cardiovascular de los trabajadores	
Objetivos específicos	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> Reducir en un 30% la proporción de trabajadores fumadores en la empresa al final de 2021 (objetivo a corto plazo de acción) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores fumadores /nº total de trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> Reducir en un 15% los casos de trabajadores con sobrepeso diagnosticados en los exámenes de salud en un periodo de 2 años (objetivo a medio plazo de condición) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores con IMC con valores de sobrepeso /nº total de trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> Reducir en un 3% los trabajadores con Incapacidad Temporal (IT) en un periodo de 5 años (objetivo a largo plazo de condición) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores con IT /nº total de trabajadores de la empresa x 100

ESTRATEGIAS/actividades: cada objetivo podrá realizarse mediante 1 o varias estrategias y actividades planteadas.

Sensibilización, educación sanitaria: programa de deshabituación tabáquica.

Sensibilización y formación: carteles con la pirámide alimentaria, cursos de cocina saludable, importancia de la actividad y del ejercicio físico.

Creación de un entorno promotor de salud: puesta a disposición de un menú saludable subvencionado en parte por la empresa, bonos en gimnasios, promover carril bici.

Objetivo general 3: Reducir el nivel de estrés

Objetivos específicos	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> El 80% de los trabajadores conocerán qué es el estrés, factores que lo condicionan y consecuencias al final de 2021 (objetivo a corto plazo de aprendizaje) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores que son capaces de explicar que es el estrés, factores que lo condicionan y consecuencias/nº total de trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> El 50% de los trabajadores aprenderán las técnicas de afrontamiento del estrés en un periodo de 2 años (objetivo a medio plazo de aprendizaje) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores que conocen técnicas de afrontamiento del estrés en su vida cotidiana/nº total de trabajadores de la empresa x 100

ESTRATEGIAS/actividades: cada objetivo podrá realizarse mediante 1 o varias estrategias y actividades planteadas.

Sensibilización, educación sanitaria: programa de estrés laboral, talleres de mindfulness y risoterapia.

Sensibilización y formación: Carteles con técnicas de relajación, importancia de la actividad y del ejercicio físico.

Creación de un entorno promotor de salud: puesta a disposición de los trabajadores de habitaciones de descanso, bonos en gimnasios, promover carril bici.

Objetivo general 4: Mejorar la seguridad vial de los trabajadores y trabajadoras

Objetivos específicos	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar en un 20% la proporción de trabajadores asistentes a los talleres voluntarios sobre seguridad vial laboral en el plazo de 1 año (objetivo a corto plazo de aprendizaje) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores asistentes a los talleres de seguridad vial laboral/nº total de trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar en un 20% la proporción de trabajadores usuarios del autobús de empresa en el plazo de 1 año (objetivo a medio plazo de acción) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores que utilizan el autobús de empresa /nº total de trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> Reducir un 10% las jornadas perdidas por accidentes de tráfico in itinere en un periodo de 2 años (objetivo a largo plazo de condición) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de jornadas perdidas por accidentes de tráfico in itinere/ nº total de jornadas x 100

ESTRATEGIAS/actividades: cada objetivo podrá realizarse mediante 1 o varias estrategias y actividades planteadas.

Sensibilización, educación sanitaria: programa de seguridad vial, talleres de conducción segura, simulación de accidentes.

Sensibilización y formación: carteles.

Creación de un entorno promotor de salud: puesta a disposición de los trabajadores de autobús de empresa, taller subvencionado para revisiones preventivas.

Objetivo general 5: Integración de personas en situación o riesgo de exclusión sociolaboral	
Objetivos específicos	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> Concienciar al 70 % de los trabajadores de la empresa sobre los beneficios en la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social/laboral, así como de sus capacidades, habilidades y destrezas profesionales, en el plazo de 1 año (objetivo a corto plazo de aprendizaje) 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores que conocen qué es el riesgo de exclusión sociolaboral y comparten la igualdad de oportunidades ante la contratación/total trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> Conseguir un 20% de publicaciones compartidas por otros usuarios en redes sociales sobre la campaña Empresas Responsables con el VIH y el SIDA en España, con el hashtag #yotrabajopositivo 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de publicaciones compartidas con el hashtag de la campaña/ Nº de publicaciones de la campaña x 100
<ul style="list-style-type: none"> Conseguir un 5% de personal contratado en riesgo de exclusión social, en un periodo de 5 años. (objetivo a largo plazo de acción) 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas contratadas por la empresa en riesgo de exclusión social/ nº total de personas contratadas x 100
<p>ESTRATEGIAS/actividades: cada objetivo podrá realizarse mediante 1 o varias estrategias y actividades planteadas.</p> <p>Sensibilización, educación sanitaria: programas de integración social/laboral, talleres de carácter educativo, motivacional y de competencia personal y laboral.</p> <p>Sensibilización y formación: carteles.</p> <p>Creación de un entorno promotor de salud: puesta a disposición de los trabajadores de los medios adecuados que favorezcan la integración en la empresa.</p>	

Objetivo general 6: Promocionar prácticas saludables en relación con la Comunidad	
Objetivos específicos	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar un 20% la asistencia de público a la jornada de puertas abiertas de la empresa del año 2021, mostrando sus buenas prácticas de promoción de la salud 	<ul style="list-style-type: none"> nº de asistentes a la jornada de puertas abiertas / nº de trabajadores de la empresa x 100
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar, formar y participar en la importancia del reciclaje al 10% de los trabajadores de la empresa durante un periodo de dos años. 	<ul style="list-style-type: none"> nº de trabajadores que participan en las charlas de sensibilización/ nº de trabajadores de la empresa x 100 nº de trabajadores que participan en cursos de formación/ nº de trabajadores de la empresa x 100 nº de trabajadores que habitualmente reciclan/ nº de trabajadores de la empresa x 100 Volumen de residuos reciclados.

- Aumentar en un 10% el número de trabajadores que participan en la campaña del año 2021 “apadrina un árbol”.
- nº de trabajadores que participan en la campaña de apadrina un árbol/ nº de trabajadores de la empresa x 100

ESTRATEGIAS/actividades: cada objetivo podrá realizarse mediante 1 o varias estrategias y actividades planteadas.

Sensibilización, educación sanitaria: programas de educación ambiental y reciclaje, talleres de carácter educativo, motivacional y de competencia personal.

Sensibilización y formación: carteles.

Creación de un entorno promotor de salud: puesta a disposición de los trabajadores de los medios adecuados que favorezcan el reciclaje selectivo de residuos.

Objetivo general 7: Contemplar en la política de la empresa la conciliación de la vida personal y profesional.

Objetivos específicos

- Mejorar la satisfacción de los trabajadores por encima del 50% en cuanto a las medidas de conciliación de la vida personal y laboral que se van a establecer en el plazo de 5 años.

Indicadores

- nº de trabajadores que en el cuestionario de satisfacción valoran con 3 o más sobre 5 las medidas de conciliación de la vida personal, laboral /nº total de trabajadores que cumplimentan la encuesta de satisfacción.

ESTRATEGIAS/actividades: cada objetivo podrá realizarse mediante 1 o varias estrategias y actividades planteadas.

Sensibilización y formación: carteles informativos de las medidas implementadas.

Creación de un entorno promotor de salud: flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo, estableciendo un margen de una hora y media para la entrada en el centro de trabajo; semana laboral comprimida, con prolongación de la jornada de lunes a jueves para así los viernes terminar la jornada al mediodía; guarderías en las empresas, o ayuda económica para sufragar los gastos generados.

¿CÓMO PUEDO PRESENTAR LOS RESULTADOS DE MI PROYECTO?

Algunas formas de presentación que se pueden utilizar son las siguientes:

- Listado de indicadores utilizados para comprobar la consecución de los objetivos marcados en el programa, acompañados de una hoja-resumen con la evolución de dichos indicadores desde el inicio del programa.
- Gráficos, tablas, infografías, recortes de prensa, etc.

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA RED ARAGONESA DE EMPRESAS SALUDABLES Y OTROS RECURSOS?

- [Red Aragonesa de Empresas Saludables](#)
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1986). [Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud](#). Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud. Ottawa.
- OMS. [Promoción de la salud. Glosario](#). Ginebra. 1998.

- Informe: La evidencia de la eficacia de la promoción de la salud. Traducida por el Ministerio de Sanidad y Consumo. España.
- Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud.
- Sistema de Información de Promoción y Educación de la Salud, SIPES.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Promoción de la salud en el trabajo.
- Red europea de promoción de la salud en el trabajo.
- María Dolores SOLÉ GÓMEZ. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Calidad en promoción de la salud: La experiencia de la Red Aragonesa de Proyectos de Promoción de la Salud (RAPPS). Javier Gállego Diéguez, Jefe de Sección de educación para la salud. Dirección General de Salud Pública. Gobierno de Aragón.