



Espacio
Promotor
de una Vida
Saludable

Empresas saludables de las Illes Balears

Documento oficial del programa



G CONSELLERIA
O SALUT
I DIRECCIÓ GENERAL
B SALUT PÚBLICA
/



G CONSELLERIA
O EMPRESA, OCUPACIÓ
I ENERGIA
B INSTITUT BALEAR
/ SEGURETAT I SALUT
LABORAL



G CONSELLERIA
O SALUT
I DIRECCIÓ GENERAL
B SALUT MENTAL
/



G CONSELLERIA
O EMPRESA, OCUPACIÓ
I ENERGIA
B DIRECCIÓ GENERAL
/ TREBALL I SALUT
LABORAL

Empresas saludables de las Illes Balears

Documento oficial del programa

Autores: Maria Ramos Monserrat, M^a José Fernández López, Rafael Palmer Juaneda, Mavia Isern, Marga Jiménez Morcillo, Berta Paz Lourido, Catalina Vadell Mas, Bernardo Moya Lliteras e Isaac Ayuso Lorenzo.

Revisores: Daniel Company Oliver, Elena Cabeza Irigoyen, Rubén Castro Ortega, M. Antònia Font Oliver, Margarita Casasayas, Eva Beatriz Cerdeiriña Outeiral, Enrique Aracil Ocaña, Gustavo de Vicente Murciano, Vicente López Martínez, M^a Jesús Sagües Cifuentes, Joseba Iñaki Moreno Sueskun, Rafael Panadés Valls, Nieves Martínez Arguisuelas, Pilar Campos Esteban, Ana Gil Luciano, Catalina Garau Horrach y Trinidad Planas Juan.

Edita: Servei de Promoció de la Salut, Direcció General de Salut Pública i Participació, Conselleria de Salut i Consum, Govern de les Illes Balears.

Índice

1. Introducción	05
2. Objetivos	13
3. Líneas de acción	15
4. Procedimiento	19
5. Coordinación	27
6. Herramientas y recursos disponibles	31
7. Evaluación	39
8. Bibliografía	46
9. Anexos	47



1. Introducción

La riqueza de las empresas depende de la salud de las personas trabajadoras*

* María Neira, directora del Departamento de Salud Pública y Ambiente, Organización Mundial de la Salud.

Según la OMS, un entorno laboral saludable es aquel donde tanto el personal como sus jefes colaboran en un proceso de mejora continua con el objetivo de llegar a una visión conjunta para mejorar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2010). Este entorno debe entenderse más allá de una visión clásica, de salud y seguridad ocupacional, y debe incluir hábitos de salud, estilo de vida y factores psicosociales, como la organización del trabajo, la cultura y el nexo con la comunidad. Tal como se recoge en la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, disfrutar de un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Invertir en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras es invertir en la buena salud de las empresas y de la población de las Illes Balears. La salud y el bienestar son ventajas competitivas en el tejido empresarial, y la crisis sanitaria de la COVID-19 lo ha mostrado claramente. En el contexto actual, el futuro de las empresas depende, en gran medida, de que su personal esté sano, motivado y preparado. El modelo de empresa saludable puede jugar un papel importante en la preparación de las organizaciones y las personas trabajadoras para afrontar nuevas crisis.

La promoción de la salud en el trabajo es, de acuerdo con la Unión Europea, un componente esencial de la política social y económica, ya que tiene un retorno de la inversión de hasta el 138 %, concretamente entre 2,5 y 4,8 euros por euro invertido en absentismo. Al mismo tiempo, las empresas saludables también pueden tener un retorno de entre 2,3 y 5,9 en costes sanitarios, ya que contribuye a la prevención de enfermedades crónicas y de accidentes, lo que también puede suponer un ahorro para el sistema sanitario público, ayudando a mantener el estado de bienestar (Crane M, 2019).

El modelo de empresa saludable se fomenta en el marco teórico de la promoción de la salud en el trabajo (figura 1) (Ottawa, 1986; Dahlgren & Whitehead, 1991; Organización Mundial de la Salud, 2020), que aporta un concepto integral de salud, entendida como bienestar físico, emocional y social, propone trabajar simultáneamente con las personas, la organización del trabajo, el entorno físico, las políticas de la empresa, factores no laborales (como la familia o el barrio donde están las empresas) y la equidad, para que nadie se quede atrás por motivos de género, edad, nivel de estudios, cultura, país de procedencia o cualquier otro eje de desigualdad social.

FIGURA 1.
Marco teórico de la Promoción de la salud en el trabajo.

Promoción de la salud en el trabajo



De acuerdo con la Declaración de Luxemburgo, elaborada en 1997 por la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP, 1997), la promoción de la salud en el trabajo implica unir los esfuerzos de empresarios, el personal y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el puesto de trabajo. Esto se puede conseguir:

- Mejorando la organización y las condiciones de trabajo.
- Promoviendo la participación activa de las plantillas.
- Fomentando el desarrollo individual.

Ser empresa saludable significa, tal como ya se ha apuntado, ir más allá del cumplimiento estricto de la normativa vigente de prevención de riesgos laborales. Por ello, la prevención de riesgos laborales es un prerequisite para ser una empresa saludable. De hecho, las empresas saludables reducen los riesgos laborales porque optimizan algunas de las acciones preventivas. Las intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales, la adaptación de los puestos de trabajo, la conciliación de la vida personal y laboral, los programas de seguridad vial, de movilidad sostenible y activa, o las acciones solidarias, encajan dentro del modelo de empresa saludable y contribuyen tanto a la salud de las personas trabajadoras como a la de la empresa y del medio ambiente. Por lo tanto, también forman parte de una estrategia de responsabilidad social y de sostenibilidad.

El marco de la empresa saludable permite a la empresa trabajar diferentes temas de salud, seguridad vial, gestión de la edad, bienestar emocional, etcétera, de forma coordinada, combinando acciones dirigidas al personal trabajador, a sus familias, a los clientes y en general a la sociedad. Trabajar por una alimentación saludable basada en la dieta mediterránea, una vida activa libre de tabaco y de alcohol supone contribuir a la prevención de las enfermedades más frecuentes en nuestro entorno (enfermedades cardiovasculares y metabólicas, enfermedades respiratorias y cánceres). Dedicar esfuerzos al bienestar emocional de la población trabajadora, familias y clientes supone ayudar a prevenir algunos de los problemas de salud que más carga suponen para la sociedad, y que están relacionados con el absentismo laboral. Las personas son el mayor activo de las empresas, cuidarlas significa cuidar la empresa.

La Estrategia de Salud Laboral de las Islas Baleares 2023-2027, apuesta firmemente por entornos laborales seguros, saludables y sostenibles. Los objetivos estratégicos hacen eco de la protección de las personas trabajadoras como principio rector de las empresas, aportando así un valor añadido y más alta competitividad.

El objetivo estratégico 3 “Empresas y organizaciones que nos ayudan a cuidarnos. La salud de las personas en primer lugar”, concreta la cola-

boración con la Dirección General de Salud Pública en la definición de estrategias que reviertan en una mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras de las Islas Baleares. Entre otras actuaciones, se llevará a cabo la puesta en funcionamiento del Programa de Empresas Saludables de las Islas Baleares, también con la participación de los agentes sociales, la Universitat de les Illes Balears y los servicios de prevención.

Según los últimos datos correspondientes a 2019, el tejido productivo de las Illes Balears está formado por 95.549 microempresas (hasta 10 personas trabajadoras y menos de 2.000.000 € de volumen de ventas), lo cual supone el 95,5 % del total de empresas de las Illes Balears. El 3,8 % lo conforman pequeñas empresas (con plantillas de entre 11 y 50 personas y menos de 10.000.000 € de volumen de ventas) y solo el 0,5 %, es decir 549, son empresas medianas (con plantillas de entre 51 y 250 personas trabajadoras y menos de 50.000.000 € de volumen de ventas). Finalmente, el 0,1 % (102) de las empresas de las Illes Balears cuentan con una plantilla de personas trabajadoras superior a los 250 y con un volumen de facturación anual superior a 50 millones de euros.

Desde la Consellería de Salud, la Estrategia Social de Promoción de la Salud de las Islas Baleares 2016-2026 (Cabeza E, 2019) incluye entre sus objetivos: “OE10. Realizar y asegurar la sostenibilidad de intervenciones de promoción de la salud en el ámbito Laboral”, intermediando, entre otros, las siguientes acciones: “AC.35. Desarrollar el programa Empresas saludables de acuerdo con la Declaración de Luxemburgo y la filosofía de la ENWHP” y “AC.36. Crear redes e intercambio de experiencias entre las diferentes empresas saludables”.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030, una oportunidad para que todos los países y regiones del mundo tomen un nuevo camino para mejorar la vida de todas las personas (Naciones Unidas, 2015). La hoja de ruta lo marcan los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS constituyen una gran oportunidad para las empresas, la mejor forma de afrontar los retos actuales. La promoción de la salud es un marco útil para trabajar los ODS. La empresa saludable puede contribuir al menos a 14 de los 17 ODS (figura 2) y, por tanto, contribuir a que las Illes Balears avancen hacia la salud y la sostenibilidad.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Contribución a la Promoción de la Salud en el Trabajo



El trabajo constituye la mayor fuente de ingresos de la mayoría de la población. La salud de la población trabajadora incide en la salud de sus familias, elemento que es estratégico para superar la pobreza y la movilidad intergeneracional.



Acceso de la población trabajadora a alimentación saludable y erradicación del sobrepeso y obesidad.



Mejora de la salud y bienestar de la población trabajadora, de sus familias y clientes y, por tanto, del conjunto de la población, mediante, entre otros, la promoción de la dieta mediterránea, de la actividad física, de los espacios libres de humo y alcohol en el entorno laboral.



Educación en salud de la población trabajadora y de sus familias mediante la formación en temas de salud y en estrategias para saber buscar la información en salud y comprenderla.



Reducción de las desigualdades de género en el entorno laboral. Mejora de la conciliación laboral, personal y familiar. Entornos saludables contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.



Tejido empresarial que utiliza sistemas energéticos poco contaminantes, contribuyendo así a la sostenibilidad energética.



Mejora de las condiciones materiales y la organización del trabajo y de la productividad. Promoción del turismo sostenible.



Tejido industrial comprometido con la sostenibilidad y con la innovación.
Gestión de la diversidad y reducción de las desigualdades

por edad, nivel de educación, diversidad funcional, cultura y país de procedencia, entre otras, en el entorno laboral.

Tejido empresarial y transportes comprometidos con el desarrollo urbano sostenible, contribuyendo a ciudades resilientes, saludables y seguras. Fomento de la movilidad activa. Industrialización innovadora y sostenible.

Promoción de los estilos de vida individuales y colectivos saludables y sostenibles desde el entorno laboral. Compra y consumo de alimentos de proximidad y respetuosa con el medio ambiente.

Transformación de los entornos laborales en sostenibles. Sustitución de agentes químicos peligrosos. Calidad climática de las edificaciones.

Tejido empresarial comprometido en evitar la contaminación de las aguas costeras.

Alianzas entre las administraciones de salud y trabajo, el tejido empresarial y las organizaciones sindicales. Fomento de la participación de la ciudadanía y de las asociaciones ciudadanas.





2. Objetivos

Transformar el tejido empresarial de las Illes Balears en un entorno promotor de la salud

Objetivo general

Transformar el tejido empresarial de las Illes Balears en un entorno promotor de salud, bienestar y sostenibilidad, tanto para el personal trabajador como para los clientes y la sociedad en general.

Objetivos específicos

- O1. Sensibilizar al sector empresarial, a la población trabajadora y a la sociedad en general de la importancia de los entornos laborales saludables para la salud de la población.
- O2. Apoyar a las empresas de las Illes Balears, especialmente a las más pequeñas, para que se incorporen progresivamente en este programa.
- O3. Poner en valor y promover el intercambio de buenas prácticas entre las empresas y organizaciones saludables.
- O4. Fomentar la sostenibilidad y mejora continua de los programas de empresas y organizaciones saludables de las Illes Balears.



3. Líneas de acción

Transformar el tejido empresarial de las Illes Balears en un entorno promotor de la salud

Para Objetivo 1

Acción 1.1: Elaborar un plan de comunicación.

Acción 1.2: Desarrollar el plan de comunicación.

Acción 1.3: Revisar anualmente el plan de comunicación de acuerdo con los resultados obtenidos.

Para Objetivo 2

Acción 2.1: Elaborar un plan de formación y evaluarlo y revisarlo anualmente.

Acción 2.2: Ofrecer formación en la implantación del modelo de empresa saludable dirigida a los equipos directivos, profesionales de recursos humanos, profesionales de los servicios de prevención de riesgos laborales, delegados de prevención y a todos trabajadores susceptibles de participar en el desarrollo del programa en las empresas.

Acción 2.3: Ofrecer asesoramiento puntual a las empresas que quieran transformarse en empresas saludables mediante una plataforma web (EinaSalut).

Acción 2.4: Definir unos criterios de priorización a la hora de hacer el acompañamiento en el proceso de transformación en empresa saludable y ofrecerlo a las empresas priorizadas.

Para Objetivo 3

Acción 3.1: Crear una red autonómica de empresas y organizaciones saludables, fomentar la adherencia a la red nacional y estudiar cómo vincular la red autonómica a la europea.

Acción 3.2: Organizar periódicamente convocatorias para identificar buenas prácticas.

Acción 3.3: Organizar periódicamente jornadas para dar a conocer y reconocer las buenas prácticas identificadas.

Acción 3.4: Crear un banco de buenas prácticas en EinaSalut.

Para Objetivo 4

Acción 4.1: Reconocer las empresas saludables, de acuerdo con el tiempo que llevan en el programa y con los resultados obtenidos.

Acción 4.2: Explorar otras ventajas de ser empresa saludable.

Acción 4.3: Facilitar herramientas para que las empresas evalúen los resultados y la rentabilidad de la implementación de su modelo de empresa saludable.

Acción 4.4: Reforzar la coordinación entre administraciones y entre niveles de la Administración para promover los entornos laborales saludables y contribuir así a la consecución de los ODS.





4. Procedimiento

Para ser un entorno saludable,
hemos de ser antes un entorno seguro,
y todas y todos hemos de ser parte del proceso

La propuesta de la transformación de una empresa en saludable es un proceso que puede comenzar a iniciativa del empresario, del personal trabajador o de los servicios de prevención de riesgos laborales (PRL), que consiste en lo siguiente (figura 3):

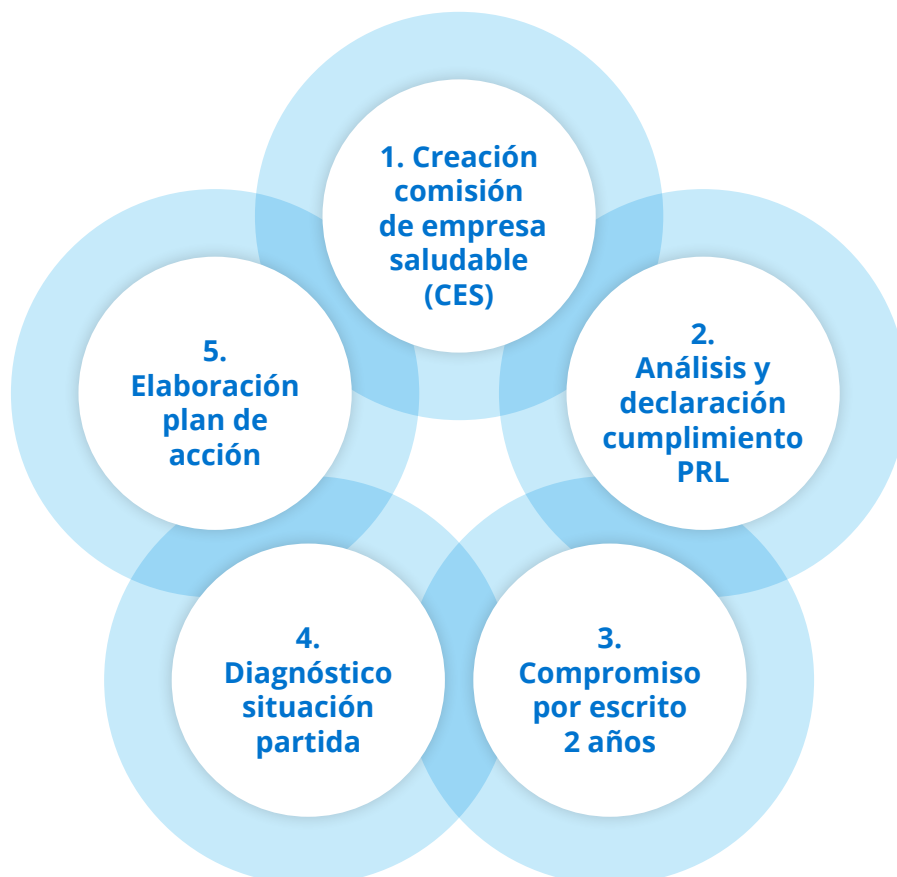


FIGURA 3. Proceso para convertirse en una empresa saludable

4.1. A partir del compromiso de la empresa, se creará una **comisión de empresa saludable** (CES) formada por representantes de la dirección de la empresa, del departamento de recursos humanos en su caso, del personal, de sus representantes a través de los delegados de prevención y los servicios de PRL o la modalidad preventiva que tenga. Cada empresa decidirá quién forma parte de la CES.

4.2. La CES **analizará la situación de la empresa en cuanto a normativa de PRL** y redactará una **declaración responsable** de su cumplimiento riguroso, que deberá incluir un certificado de estar al corriente del pago del servicio de PRL en su caso, tener constituido un servicio de prevención propio o mancomunado o disponer de otra modalidad preventiva, contar con las diferentes evaluaciones (psicosocial, ergonómica, higiénica, de seguridad...), planes y protocolos (gestión de conflictos, acoso, etc.) (anexo 1). Además, la empresa también contará con un plan de igualdad, según estipule la normativa vigente, y garantizará el cumplimiento de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013). **El cumplimiento de la normativa de PRL y de igualdad, y no haber sido sancionada con una sanción grave en materia de salud laboral en los dos últimos años, son los dos prerequisites para ser una empresa saludable.**

4.3. La empresa se inscribirá en el programa **comprometiéndose por escrito a elaborar, desarrollar y evaluar un plan de acción para dos años (anexo 2). Al finalizar los dos años**, y en función de los resultados obtenidos, hará un nuevo proyecto, en un círculo de mejora continua.

4.4. La CES hará un **autodiagnóstico** de acuerdo con el modelo de empresa saludable, sobre la situación de la empresa en cuanto a los factores que puedan influir sobre la salud del personal y de los clientes, y a las acciones que lleva a cabo la empresa. Utilizará el **cuestionario de la Declaración de Luxemburgo** (anexo 3) que puede hacer online en EinaSalut (<https://einasalut.caib.es/ca/web/empresas-saludables/5-pasos-para-ser-una-empresa-saludable>) y la tabla de acciones por ejes y áreas (anexo 4). También podrá utilizar los datos, informes y memorias disponibles en su servicio de PRL.

4.5. La CES elaborará un **plan de acción para la implementación del modelo de empresa saludable** (anexo 5), que consiste en un documento que describe el proceso de mejora continua de la salud, el bienestar y la sostenibilidad del personal y de los clientes mediante acciones sobre temas relacionados con los ejes temáticos, trabajados simultáneamente de acuerdo con las áreas de intervención. Cada empresa debe planificar cómo implementará el modelo de empresa saludable, de acuerdo con las necesidades que ha detectado en la autodiagnóstico, y cómo quiere hacerlo de acuerdo con las diferentes áreas

de intervención.

Los **ejes temáticos** pueden ser:

- seguridad
- ergonomía
- movilidad sostenible y activa y seguridad vial
- alimentación saludable
- actividad física
- prevención de adicciones
- promoción de la salud mental
- conciliación laboral, personal y familiar
- relaciones laborales
- estilos de mando y liderazgo
- motivación en el trabajo
- ocio
- sostenibilidad
- otros relacionados con la salud

La seguridad se refiere a si se proporcionan a las personas los recursos para minimizar los riesgos para la salud derivados del puesto de trabajo.

La ergonomía se refiere a todas aquellas medidas y recursos dirigidos al diseño y la adaptación óptima del puesto de trabajo, a fin de obtener el menor riesgo, disminuyendo al máximo la fatiga y los peligros para la salud y preservando el rendimiento necesario. Por lo tanto, hace referencia a espacios, mobiliario, herramientas y utensilios y ritmos de trabajo que mejoren el bienestar de la persona trabajadora y de su cliente.

La movilidad sostenible y activa y la seguridad vial se refieren a cómo se realizan los desplazamientos, tanto para ir y volver del trabajo —in itinere— como los que tienen lugar durante el trabajo —bien en misio, bien en los interiores de la empresa, obra o explotación. Concretamente, a la promoción de los desplazamientos a pie o en bicicleta (transporte activo), en transporte público o facilitado por la empresa; a la utilización de vehículos no contaminantes, trayectos seguros y a la observación de las normas de seguridad vial.

La alimentación saludable se refiere a si se promueve una alimentación saludable basada en la dieta mediterránea, respetando las diversidades culturales, en la cafetería, restaurante, máquinas expendedoras o espacios habilitados como comedor, y si se ofrece al personal y a los clientes (en su caso) información sobre alimentación saludable basada en la dieta mediterránea o recursos para poder seguirla. También tiene que ver con la promoción del consumo de fruta y verdura y de agua del grifo.

La actividad física se refiere a la promoción de un estilo de vida activo, incorporando la actividad física en la vida cotidiana, tanto dentro como fuera del horario de trabajo; por ejemplo, a promover el uso de las escaleras en lugar de los ascensores, a habilitar espacios (físicos o temporales) dentro de los puestos de trabajo por hacer actividad física, a promover los descansos activos, a facilitar la utilización de los recursos del barrio para hacer actividad física, etc.

La prevención de adicciones se refiere a los recursos que ofrece la empresa para que los trabajadores, sus familias y los clientes eviten el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias y conductas adictivas. Esto implica, por ejemplo, que la empresa sea un entorno libre de humo y alcohol, que ofrezca al personal información y recursos para prevenir adicciones, así como ayuda profesional para las personas que ya las padecen.

La promoción de la salud mental se refiere a que la empresa ofrece condiciones de trabajo y psicosociales justas, recursos para mejorar el clima laboral y formación; favorece la participación del personal, para lograr el bienestar de los trabajadores y los clientes, y ofrece programas y recursos para detectar y ayudar a las personas trabajadoras con problemas de salud mental, y favorecer la incorporación y reincorporación después de una baja laboral en los casos de problemas de salud mental.

La conciliación laboral, personal y familiar se refiere a todas aquellas medidas que puedan facilitarla, en cuanto a flexibilización de horarios, vacaciones y días libres, el teletrabajo o las jornadas continuas; el fomento de la corresponsabilidad; los centros de día o campamentos para niños pequeños o personas en situación de dependencia, etcétera.

Las relaciones laborales se refieren a crear y mejorar la comunicación entre el personal y con los mandos, y a mejorar las habilidades sociales y comunicativas, indispensables para establecer unas relaciones sanas entre los equipos.

Los estilos de mando y liderazgo se refieren a implantar políticas organizativas con valores como la empatía, la comunicación, la escucha activa y el compromiso, y formar a los mandos superiores e intermedios en liderazgo participativo para favorecer las buenas relaciones entre personal y mandos.

La motivación en el trabajo se refiere a colocar el factor humano en el centro de la estrategia organizacional, poniendo de manifiesto la importancia de la participación de las personas trabajadoras para incrementar el sentimiento de compromiso, el desarrollo profesional y personal. Aumentar la motivación y la implicación, y buscar el sentido al trabajo, entre otros, hará que mejore la cohesión de grupo.

Esta filosofía organizacional facilitará la felicidad y la calidad de vida de trabajadores, así como de sus familias, reportando probablemente beneficios a la empresa.

El ocio lo constituyen las actividades placenteras, no obligatorias e intrínsecamente motivadas de acuerdo con los intereses de cada persona, realizadas en el tiempo libre. El ocio contribuye a la sensación de bienestar, la autoestima o una participación social satisfactoria, todo ello beneficioso para la salud. Por tanto, implica favorecer o potenciar el acceso de las personas trabajadoras a recursos y espacios de ocio, como actividades culturales, deportivas o lúdicas sanas, gratificantes y significativas, respetando la libre elección de las mismas.

La sostenibilidad hace referencia a promover el crecimiento económico de una manera sostenida, inclusiva y sostenible, la ocupación plena y productiva, el trabajo decente para todo el mundo y unos ingresos que permitan la autonomía personal y familiar. La sostenibilidad es el proceso mediante el que se satisfacen las necesidades económicas, sociales y de diversidad cultural y se promueve un medio ambiente sano, sin poner en riesgo la satisfacción de las generaciones futuras. Se tienen en cuenta las tres esferas del desarrollo: social, natural y económico (UNESCO, 2012).

Otros relacionados con la salud: vacunaciones, donación de sangre, prevención de factores de riesgo cardiovascular, prevención de los golpes de calor, habilidades sociales y empatía, colaboración con proyectos solidarios, etcétera.

Las áreas de intervención

Están basadas en las cuatro establecidas en el modelo de la Organización Mundial de la Salud, al que hemos añadido una quinta, la equidad:

- entorno físico
- entorno psicosocial
- recursos personales
- participación de la empresa en la comunidad
- equidad

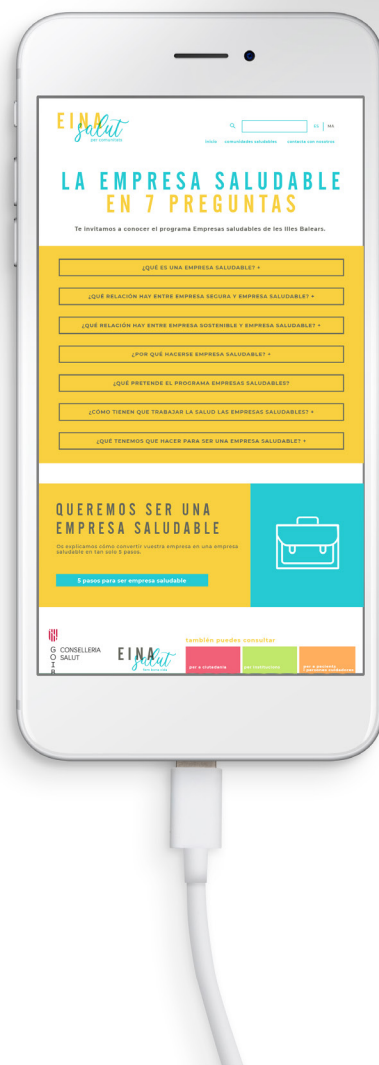
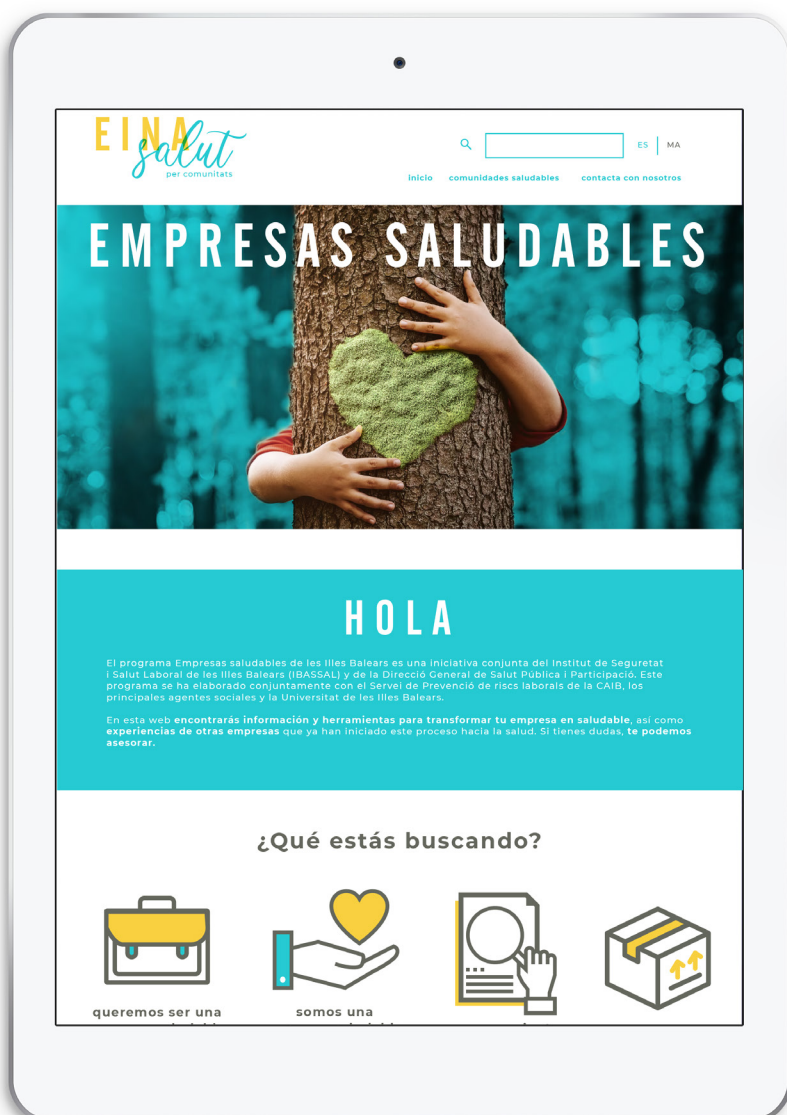
- **El entorno físico** se refiere a los espacios en el lugar de trabajo, equipamientos, maquinarias, herramientas y servicios donde se desarrolla el trabajo y donde se ofrecen los productos del mismo.

- **El entorno psicosocial** se refiere a la organización del trabajo, a los aspectos relacionales o interpersonales y a la cultura de la empresa. Está relacionado con las relaciones humanas.

- **Los recursos personales** hacen referencia a los conocimientos, actitudes y conductas relacionadas con la salud de la población trabajadora, así como a las oportunidades que la empresa ofrece a los trabajadores para mejorarlas.

- **La participación de la empresa en la comunidad** tiene que ver con la consideración de la empresa como un espacio de promoción de la salud en relación mutua con otros recursos y activos presentes en el barrio, pueblo o área (por ejemplo, rutas saludables, polideportivos, etcétera), permitiendo el desarrollo de sinergias positivas tanto para la empresa como para el barrio, pueblo o área, incluso fomentando nuevas dinámicas que contribuyan a la mejora de la salud de la población desde una perspectiva integral.

- **La equidad** se refiere a la igualdad de oportunidades por razones de género, pero también a la igualdad en función de la edad, la orientación sexual, la diversidad funcional, la cultura, las creencias religiosas, el país de procedencia, el idioma, la situación económica, etcétera. Por tanto, tiene que ver con la no discriminación de ningún grupo (LGTBI, población migrante, población gitana...). El plan de acción debe incorporar esta perspectiva en todos los pasos (análisis, elaboración del plan de acción y evaluación) porque los riesgos laborales y sus daños son una fuente importante de desigualdad en salud. Es necesario hacerse estas preguntas: ¿Nos estamos dejando a alguien fuera? ¿Llegamos a todo el mundo haciendo lo mismo para todos? ¿Debemos hacer acciones específicas para subpoblaciones concretas?





5. Coordinación

Apostamos por la participación de todos los agentes sociales desde el diseño del programa.

Para el desarrollo del Programa de Empresas Saludables de las Illes Balears, se ha creado un **comité** formado por representantes del Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral (IBASSAL), la Dirección General de Salud Pública (DGSP), el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la CAIB, los agentes sociales (organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas), los servicios de prevención de riesgos laborales ajenos y la Universidad de las Illes Balears (UIB). Se ha incorporado también la Dirección General de Salud Mental.

Las funciones de este comité son:

- Redactar el documento del programa y el plan de comunicación.
- Impulsar y coordinar su desarrollo.
- Evaluar sus resultados.
- Elaborar el plan de formación del programa.
- Definir los criterios de priorización para el acompañamiento de las empresas que lo necesiten.
- Reconocer a las empresas fieles al programa y que obtienen resultados.
- Definir los criterios de buenas prácticas y evaluar los programas de las empresas saludables que lo quieren ser.
- Difundir buenas prácticas de las empresas saludables de las Illes Balears.

Concretamente:

Se creará una **oficina** virtual del programa, formada por técnicos del IBASSAL y de la DGSP. Sus funciones serán:

- Recibir y revisar las declaraciones responsables de cumplimiento de la normativa de PRL.
- Recibir y revisar los proyectos de salud de las empresas que se adhieran al programa.
- Recibir y analizar los cuestionarios de autodiagnóstico.
- Asesorar a las empresas en la elaboración, desarrollo y evaluación de su plan de acción.
- Coordinar y participar en la formación.
- Recibir y evaluar las buenas prácticas, así como difundirlas.
- Organizar jornadas de intercambio de experiencias y buenas prácticas, con entrega de reconocimientos.
- Crear la Red de Empresas Saludables de las Illes Balears.
- Ser el interlocutor técnico con los gabinetes de prensa para la difusión y divulgación del programa a las empresas y a la población.

El IBASSAL será el responsable de velar por el cumplimiento de la normativa de PRL.

La DGSP ofrecerá especialmente asesoramiento para la evaluación de los planes de acción. También pondrá a disposición del programa la plataforma de promoción de la salud EinaSalut, que ofrecerá información y recursos, así como un espacio para el intercambio de experiencias entre las empresas saludables.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la CAIB asesorará otros servicios de prevención sobre el papel que estos pueden tener en el desarrollo del programa en las empresas.

Las asociaciones empresariales ofrecerán:

- Información y asesoramiento a empresas.
- Oferta formativa bonificable.
- Jornadas y seminarios web para abordar temáticas específicas relacionadas con las empresas saludables.
- Divulgación de noticias, buenas prácticas y contenidos diversos relacionados con las empresas saludables.

Los servicios de prevención de riesgos laborales ofrecerán:

- Asesoramiento e información técnica y sanitaria para el desarrollo del programa.
- Divulgación del programa a empresas clientes.
- Formación bonificable en el Programa de Empresas Saludables.
- Información sobre indicadores de salud en las empresas.

Las organizaciones sindicales ofrecerán:

- Su contribución en la negociación colectiva con la finalidad de intro-

ducir cláusulas y programas de empresas saludables.

- Asesoramiento e información técnica a los delegados sobre empresas saludables en el ámbito laboral.
- Favorecer la difusión de buenas prácticas en empresas saludables en el entorno laboral.
- Colaborar con las administraciones y otras organizaciones implicadas, en la información, difusión e implementación de los programas y proyectos de empresas saludables.

La Universidad de las Illes Balears (UIB) ofrecerá:

- Asesoramiento, mapeo de proyectos de investigación y aprendizaje-servicio orientados a la promoción de la salud en el entorno laboral y posibilidades de transferencia de las estrategias desarrolladas.
- Contribuirá a la creación de material específico y colaboración en la organización de seminarios y eventos de difusión de buenas prácticas.

La Dirección General de Salud Mental ofrecerá:

- Información y asesoramiento del bienestar emocional y la salud mental en el entorno laboral.
- Colaboración, con el resto de administraciones implicadas, en la formación, información y difusión de las buenas prácticas en relación al bienestar emocional en el entorno laboral.





6. Herramientas y recursos disponibles

EinaSalut un espacio para las empresas que quieren ser saludables

Actividad física

- Programa «Rutas saludables», para promover la actividad física caminando de forma fácil alrededor de los centros de salud. Dirección General de Salud Pública: <http://e-alvac.caib.es/es/rutas-portada.html>
- Programa «Las escaleras al corazón», para promover la actividad física fomentando el uso de las escaleras en el lugar de trabajo. Dirección General de Salud Pública: <http://e-alvac.caib.es/es/les-escales-al-cor.html>
- Hacia rutas saludables. Guía de información práctica para ayudar al desarrollo de entornos que favorezcan la actividad física. Ministerios de Sanidad, Consumo y Derechos Sociales y Agenda 2030: https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/Hacia_Rutas_Saludables.htm
- Recomendaciones para la población sobre la actividad física y la reducción del sedentarismo. Ministerios de Sanidad, Consumo y de Derechos Sociales y Agenda 2030: https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/Recomendaciones_ActivFisica.htm
- Iniciativa «A subir las escaleras: me apunto». Materiales gráficos para promover el uso de las escaleras, y por tanto, la actividad física, en el lugar de trabajo. Ministerios de Sanidad, Consumo y de Derechos Sociales y Agenda 2030: <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/UsoEscaleras.htm>

- Serie «¡Muévete!» desarrollados por el grupo Educación, Comunicación y Calidad en Salud (ECYCS) para el programa Universidad Saludable: <https://youtu.be/lp82AFgzmmk>

- Guía «Empresas activas, empresas sanas. Beneficios de la actividad física en el entorno laboral». CEOE: <https://prr.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Empresas-activas-empresas-sanas.-Beneficios-de-la-actividad-fisica-en-el-entorno-laboral.pdf>

Ejercicio laboral

- Guía para el diseño, implantación y evaluación de un programa de ejercicio laboral en la empresa. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: nsst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/ejercicio-laboral-guia-para-el-diseno-implantacion-y-evaluacion-de-un-programa-de-ejercicio-laboral-en-la-empresa-2023

Alimentación saludable

- Programa «Sabor a Mediterráneo», para promover la dieta mediterránea. Está dirigido a restaurantes que se comprometen a ofrecer un menú basado en la dieta mediterránea y que obtienen un sello que lo acredita. Dirección General de Salud Pública: <http://e-alvac.caib.es/smes/index.html>

- Libro Salud y recetas mediterráneas, con recomendaciones para seguir la dieta mediterránea y recetas de las Illes Balears. Dirección General de Salud Pública: <http://e-alvac.caib.es/es/libro-recetas.html>

- Decreto 39/2019, de 17 de mayo, sobre la promoción de la dieta mediterránea en los centros educativos y sanitarios de las Illes Balears. Dirección General de Salud Pública: <https://intranet.caib.es/eboibfront/es/2019/10988/622163/decreto-39-2019-de-17-de-mayo-sobre-la-promocion-d>

- Alimentación sana contra el cáncer. Guía de la Asociación Española contra el Cáncer (AECC Baleares): <https://www.aecc.es/es/todo-sobre-cancer/prevencion/alimentacion>

Tabaco

- Web «Tabaquismo de las Illes Balears». Información, herramientas y recursos para sensibilizar sobre el problema del tabaquismo y para ayudar a dejar de fumar. Dirección General de Salud Pública: <https://www.caib.es/sites/tabaquisme/es/portada-86826/>

- Tabaco. Información sobre tabaquismo para la ciudadanía, profesionales sanitarios e industria. Ministerios de Sanidad, Consumo y Dere-

chos Sociales y Agenda 2030: <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/tabaco/home.htm>

- Campaña «No fumes». Información sobre el tabaco. Asociación Española contra el Cáncer: <https://www.aecc.es/es/todo-sobre-cancer/prevencion/no-fumes>

Alcohol y otras adicciones

- Web del Plan de Adicciones y Drogodependencias de las Illes Balears (PADIB): Información, campañas, recursos y asesoramiento sobre adicciones. Dirección General de Salud Pública: <https://www.caib.es/sites/padib/es/portada-9943/>

- Teléfono CRIDA (971 17 78 48), de lunes a viernes, de 9 h a 14 h. Dirección General de Salud Pública: <https://www.caib.es/sites/padib/es/crida-26797/>

- Prevención del consumo de alcohol. Materiales divulgativos dirigidos a diferentes grupos de población. Ministerios de Sanidad, Consumo y de Derechos Sociales y Agenda 2030: <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Prevencion/alcohol/home.htm>

- Formación sindical en drogodependencias. Cuaderno del monitor (2017): <https://www.ccoo.es/b73751f0fa506fc-83024d170e33e28eb000001.pdf>

- Alcohol y drogas en la empresa. Prevención, detección y Actuación ante el consumo, editado por CAEB: <https://www.caeb.es/alcohol-y-drogas-en-la-empresa-prevencion-deteccion-y-actuacion-ante-el-consumo/>

Salud mental

- Promoción de la salud mental en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/102>

- La salud mental en el lugar de trabajo. Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

- La salud mental de las y los trabajadores. Osalan: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

- Mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 276, Ergasat: <https://www.egarsat.es/promocion-de-la-salud-mental-en-el-ambito-laboral/>

- Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión

empresarial, editada por CAEB: <https://www.caeb.es/guia-para-la-integracion-de-los-factores-psicosociales-en-la-gestion-empresarial/>

- Guía para la intervención sindical en la organización del trabajo y riesgos psicosociales. ISTAS-CCOO: <http://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf>

- Riesgos psicosociales y estrés en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

- El bienestar de los trabajadores y trabajadoras, algunas ideas para estar bien en momentos de crisis. CCOO Madrid: <https://madrid.ccoo.es/6db84e51b192b127b6e84a9a7557960e000045.pdf>

- Salud mental y Trabajo. Diagnóstico de situación - Año 2023. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>

Cáncer

- Web de la Coordinación de la Estrategia de Cáncer: información sobre la prevención del cáncer y sobre los programas de cribaje de cáncer de mama y de cáncer colorrectal. Dirección General de Salud Pública: <https://www.caib.es/sites/estrategiacancer/es/inici/>

- Web de la Asociación Española contra el Cáncer, Junta de las Illes Balears: <https://www.aecc.es/es/sobre-nosotros/donde-estamos/se-de-baleares>

- Campaña «Cáncer cero en el trabajo», CCOO: <https://cancerceroenel-trabajo.ccoo.es>

Vacunas

- Web de Vacunaciones: información de vacunas para la ciudadanía y para los profesionales sanitarios. Dirección General de Salud Pública: <http://www.caib.es/sites/vacunacions/es/portada-61395/>

Salud sexual

- Web de Salud Sexual: información sobre sexualidad, salud sexual, diversidad sexual y de género. Dirección General de Salud Pública: <https://www.caib.es/sites/salutsexual/es/portada-86341/>

- Sección dedicada a la salud sexual. Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/health-topics/sexual-health#tab=tab_1

Género

- Web de Salud y Género: información y recursos sobre violencia machista: <https://www.caib.es/sites/salutigenere/es/portada-29955/>
- Sección dedicada Género y Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Observatorio de salud de las mujeres del Ministerio de Sanidad: <https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/equidad/saludGenero/home.htm>
- Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad / CCOO: <https://www.ccoo.es/9e1ed6155db8b6ce692d3aa2dcfd2a94000001.pdf>

Movilidad

- La movilidad cotidiana al trabajo, segura y sostenible. Propuestas desde la perspectiva de género. Istas: https://istas.net/sites/default/files/2020-02/La_movilidad_al%20trabajo_Una_perspectiva_de_genero.pdf
- Web de Seguridad Vial Laboral. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/materias/transversales/segu-ridad-vial-laboral>
- Plataforma Please para contribuir a evitar los accidentes en carretera: <http://pleasebalears.com/es>
- Sección «Conducir seguro». CEOE: <https://prl.ceoe.es/conducir-seguro/>

Objetivos de Desarrollo Sostenible

- Informe sindical sobre ODS 2020 de CCOO. ISTAS-CCOO: <https://istas.net/noticias/istas-ccoo-elabora-el-informe-sindical-sobre-ods-2020-de-ccoo>
- Web de la Agenda 2030. Gobierno de España: <https://www.agenda2030.gob.es/>
- Presentación de la Agenda 2030. Govern de les Illes Balears: <http://www.caib.es/pidip2front/jsp/adjunto?codi=2354840&idioma=es>
- Guía para pymes sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/12/Gui%C3%81a-para-pymes-ante-los-ODS.pdf>

Instituciones

- Web del IBASSAL, desde donde se pueden habilitar espacios informativos y poner enlaces a otras plataformas. IBASSAL: <http://www.caib.es/sites/ibassal/es/index/?campa=yes>
- Web de Servicio Promoción de la Salud. Dirección General de Salud Pública: <https://www.caib.es/sites/promociosalut/es/portada/>
- Estilos de vida saludable. Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el SNS. Ministerio de Sanidad: <https://estilosdevidasaludable.sanidad.gob.es/>
- Red Española de Empresas Saludables: <https://www.insst.es/red-espanola-de-empresas-saludables>
- Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (ENWHP): <https://www.enwhp.org/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/el-instituto>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (NIOSH) <https://www.cdc.gov/niosh/>

Cuestionarios

- Cuestionarios del INSST de evaluación en promoción de la salud en el trabajo: <https://www.insst.es/-/cuestionarios-de-evaluacion-en-pst>
- Cuestionario de Mieses para microempresas de autoevaluación de la cultura de excelencia empresarial para un desarrollo sostenible y saludable: <http://www.miesesglobal.org/wp-content/uploads/2018/08/AUTOEVALUACION-CULTURA-EMPRESARIAL-MIESES-micro.pdf>
- Cuestionarios en línea: «¿Soy activo?», «¿Como mediterráneo?», «¿Tengo un peso saludable?» Permiten evaluar el propio estado y ofrecen recomendaciones personalizadas: <http://e-alvac.caib.es/es/entorno-laboral.html>

Guías

- Guía CAEB para la implantación de un programa de promoción de la salud en el trabajo para pymes y microempresas: <https://www.caeb.es/guia-para-la-implantacion-de-un-programa-de-promocion-de-la-salud-en-las-pymes-y-microempresas/>
- Guía de la CEOE Recetario de buenas prácticas de promoción de la sa-

lud en la pyme: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/recetario-de-buenas-practicas-de-promocion-de-la-salud-en-la-pyme/>

- Guía de la CEOE 32 Actividades preventivas y de promoción de Hábitos de vida saludable: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/32-actividades-preventivas-y-de-promocion-de-habitos-de-vida-saludable/>

- Guía de la CEOE 40 Actividades para hacer tu empresa segura y saludable: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/40-actividades-para-hacer-tu-empresa-segura-y-saludable/>

- Guía de la CEOE Manual práctico para pymes saludables. Promoción de actividades saludables en el entorno laboral I: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/8513/>

- Guía de la CEOE Manual práctico para pymes saludables. Promoción de actividades saludables en el entorno laboral II: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/manual-practico-para-pymes-saludables-promocion-de-actividades-saludables-en-el-entorno-laboral-ii/>

- Guía de la CEOE Manual práctico para pymes saludables: promoción de actividades saludables en el entorno laboral III: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/manual-practico-para-pymes-saludables-promocion-de-actividades-saludables-en-el-entorno-laboral-iii/>

- Guía de la CEOE Promoción de hábitos de vida saludables I: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/guia-de-promocion-de-habitos-de-vida-saludables/>

- Guía de la CEOE Promoción de hábitos de vida saludables II: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/guia-de-promocion-de-habitos-de-vida-saludables-ii/>

- Guía de la CEOE Promoción de hábitos de vida saludables III: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/guia-de-promocion-de-habitos-de-vida-saludables-iii/>

- Guía de la CEOE Medidas preventivas para empresas con trabajadores mayores de 55 años: <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/medidas-preventivas-para-empresas-con-trabajadores-mayores-de-55-años/>

- Guía de actuación para la implantación de comportamientos seguros y saludables, generadoras de cultura preventiva y de excelencia: <https://www.insst.es/documents/94886/0/Gu%C3%ADa+de+actuaci%C3%B3n+para+la+implantaci%C3%B3n+de+comportamientos+seguros+y+saludables.pdf/6a701947-d6e4-47b5-e3a8-e8485a24feed?t=1610926744360>



7. Evaluación

Evaluar es necesario para saber qué funciona, por qué y qué se resultados se obtienen.

La promoción de la salud es un proceso complejo en el que intervienen muchos actores y circunstancias, y que obtiene resultados a largo plazo. Por ello, los programas de promoción de la salud son difíciles de evaluar únicamente de forma cuantitativa.

Para evaluar este programa, utilizaremos una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. Para cada objetivo, se han definido indicadores y criterios de infraestructura, proceso y resultados. La oficina del programa será la encargada de recoger anualmente los datos que correspondan y elaborará un informe. El comité del programa revisará este informe y, en función de los resultados obtenidos, podrá modificar las acciones, indicadores y criterios de evaluación, o proponer otros nuevos. Después de la primera evaluación, la oficina del programa propondrá un conjunto de indicadores clave, que el comité revisará y aprobará.

La evaluación del programa contiene tres dimensiones: infraestructura, proceso y resultados.

7.1. Estructura

Objetivo	Indicador /criterio	Tipo	Cómo se recogerá
O1, O2, O3, O4	Personas con dedicación completa y parcial al programa	Número y porcentaje de dedicación de cada una	Preguntar a IBASSAL, DGSP i a gabinetes prensa de las dos instituciones
O1, O2, O3, O4	Participación de todos los agentes en elaboración, implementación y evaluación del programa	Cualitativo	Entrevistas con IBASSAL/DGSP /CAEB / sindicatos /UIB
O1,O2, O3, O4	Documento programa editado	Sí/No	Revisión en línea o preguntar a IBASSAL/DGSP
O1	Resumen de empresa (policy brief) editado	Sí/No	Revisión en línea o preguntar a IBASSAL/DGSP
O2	Existencia de sitio web del programa en EinaSalut	Mixto: Sí/No y grado de desarrollo (cualitativo)	Revisión en línea. Revisión informes seguimiento de EinaSalut o entrevistas con responsables
O3	Existencia de normativa que crea la Red de Empresas Saludables de las Illes Balears	Mixto: Sí/No y proceso de creación (cualitativo)	Identificar normativa y preguntar a IBASSAL / DGSP
O3	Vinculación con red nacional/europea	Mixto: Sí/No y proceso (cualitativo)	Revisión en línea y preguntar a IBASSAL/DGSP
O3	Existencia de un banco de buenas prácticas en empresas saludables	Sí/No	Revisión en línea y preguntar a IBASSAL/DGSP
O4	Reconocimiento empresas promotores de salud	Mixto: Sí/No y proceso de creación (cualitativo)	Identificar normativa y preguntar a IBASSAL / DGSP
O4	Ventajas para las empresas promotoras de salud introducidas o exploradas	Cualitativo	Entrevistas con IBASSAL/DGSP /CAEB / sindicatos /cuestionario a empresas

7.2. Proceso

Objetivo	Indicador /criterio	Tipo	Cómo se recogerá
O1, O2, O3, O4	Empresas adheridas al programa /año /tamaño /sector	Número de empresas adheridas / Número de empresas totales por año, tamaño y sector	Preguntar a IBASSAL / DGSP
O1, O2, O3, O4	Beneficiarios/as reales del programa	Mixto: Número de personas trabajadoras involucradas en las actividades de los programas / Número del total personas trabajadoras de las empresas adheridas. Entrevistas a personas trabajadoras y familias	El indicador cuantitativo se requerirá a las empresas adheridas periódicamente. El indicador cualitativo requerirá un estudio específico
O2	Porcentaje de empresas adheridas con participación personas trabajadoras en la comisión de empresa saludable	Numérico	Se requerirá a las empresas adheridas
O1	Número de presentaciones del programa en foros empresariales	Numérico	Revisión en línea y preguntar a IBASSAL /DGSP /CAEB /sindicatos
O1	Difusión del resumen de política (policy brief): canales utilizados, entradas al documento en web i redes sociales	Mixto: cualitativo (qué canales) i cuantitativo (impacto)	Preguntar a gabinetes de prensa IBASSAL /DGSP / CAEB /sindicatos
O1	Campañas en medios comunicación	Mixto: cualitativo (qué impacto) y cuantitativo (cuántas)	Revisión en línea y preguntar a gabinetes de prensa /IBASSAL /DGSP / CAEB /sindicatos
O1	Campañas en redes sociales	Mixto: cualitativo (qué impacto) y cuantitativo (cuántas)	Revisión en línea y preguntar a gabinetes de prensa /IBASSAL /DGSP / CAEB /sindicatos

7.2. Proceso

Objetivo	Indicador /criterio	Tipo	Cómo se recogerá
O2	Formaciones realizadas /tema: número de horas y número de personas formadas	Numérico	Revisión en línea y preguntar a IBASSAL /DGSP /CAEB /sindicatos /SPRL
O3	Número de jornadas para compartir experiencias	Numérico y descripción (cualitativo)	Revisión en línea y preguntar a IBASSAL /DGSP /CAEB /sindicatos
O3	Número de buenas prácticas identificadas/tema /tamaño empresa/sector	Numérico	Revisión en línea y preguntar a IBASSAL /DGSP /CAEB /sindicatos
O4	Número de herramientas de evaluación ofrecidas a las empresas	Numérico y cualitativo	Revisión en línea del sitio web del programas

Abreviaturas utilizadas:

DGSP, para Dirección General de Salud Pública; **IBASSAL**, para Instituto de Seguridad y Salud Laboral de las Illes Balears **CAEB**, para Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares.

7.3. Resultados

Objetivo	Indicador /criterio	Tipo	Cómo se recogerá
O1, O2, O3, O4	Calidad global programas de las empresas	Mixto: puntuación global cuestionario CDL(-cuantitativo) y entrevistas empresas y miembros comisión de empresa saludable (cualitativo)	Análisis de cuestionarios presentados por las empresas. Revisión documental de proyectos presentados y entrevistas. La parte cualitativa requerirá estudio específico, y explorará tanto la calidad global como cada una de las dimensiones.
O1, O2, O3, O4	Estrategia y compromiso de las direcciones de las empresas	Puntuación del bloque 1 CDL Numérico	Análisis de cuestionarios presentados por las empresas
O1, O2, O3, O4	Recursos humanos y organización del trabajo (incluye participación de personas trabajadoras)	Puntuación del bloque 2 CDL	Análisis de cuestionarios presentados por las empresas
O1, O2, O3, O4	Planificación de la PST	Puntuación del bloque 3 CDL	Análisis de cuestionarios presentados por las empresas
O1, O2, O3, O4	Responsabilidad social	Puntuación del bloque 4 CDL	Análisis de cuestionarios presentados por las empresas
O1, O2, O3, O4	Desarrollo de la PST	Puntuación del bloque 5 CDL	Análisis de cuestionarios presentados por las empresas
O1, O2, O3, O4	Resultados PST	Puntuación del bloque 6 CDL	Análisis de cuestionarios presentados por las empresas
O1, O2, O3, O4	Resultados en salud y condiciones de trabajo obtenidos por las empresas que participan en el programa	Numérico y cualitativo	Revisión documental de buenas prácticas y entrevistas a responsables de las empresas mediante estudio específico

Esta tabla continua en la siguiente página

7.3. Resultados

Objetivo	Indicador /criterio	Tipo	Cómo se recogerá
O1, O2, O3, O4	Variación absentismo por motivos de salud de las empresas que participan en el programa	Numérico	Se requerirá a las empresas
O1, O2, O3, O4	Variación incapacidades temporales por contingencia común y profesional, tanto en número, como en duración y coste	Numérico	Se requerirá a las empresas
O1, O2, O3, O4	Incorporación de perspectivas de género y equidad en las buenas prácticas identificadas	Cualitativo	Revisión documental de buenas prácticas y entrevistas con responsables de las empresas
O1, O2, O3, O4	Integración de perspectivas de género y equidad en las formaciones	Cualitativo	Revisión documental de cada formación realizada
O1, O2, O3, O4	Prevalencia de tabaquismo y consumo de alcohol, consumo de fruta y verdura, sedentarismo, percepción estado de salud, salud mental	Numérico	Análisis de microdatos Illes Balears de la próxima Encuesta Nacional de Salud (2026-2027) y comparación con las anteriores

Abreviaturas utilizadas:

CDL, para cuestionario de la Declaración de Luxemburgo;

PST, para Promoción de la salud en el trabajo



8. Bibliografía

CABEZA E, RAMOS M, MARCH S, NUÑEZ C, VIDAL C, FONT MA, MORENO L, CÁCERES Y, MIGUÉLEZ A. Estrategia Social de Promoción de la Salud de les Illes Balears 2016-2026. Palma: Direcció General de Salut Pública, 2019. Disponible en: <https://www.caib.es/sites/promociosalut/es/portada/archivopub.do?c-trl=MCRST10225ZI294441&id=294441>

Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud. Una conferencia internacional sobre la promoción de la salud. Ottawa (Ontario, Canadá): 17-21 noviembre 1986. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>.

CRANE, M; BOHN-GOLDBAUM, E; LLOYD, B; RISSEL, C; BAUMAN, A; INDIG, D; KHANAL, S; GRUNSEIT. Evaluation of Get Healthy at Work, a statewide workplace health promotion program in Australia. BMC Public Health. 2019; 19: 183.

DAHLGREN, D; WHITEHEAD M. Estrategias europeas para la lucha contra las desigualdades sociales en salud: desarrollando el máximo potencial de salud para toda la población (parte 2). Disponible en: <https://www.msccbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/promocion/desigualdadSalud/docs/estrategiasDesigual.pdf>

RED EUROPEA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO (ENWHP). Declaración de Luxemburgo. 1997. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaracion+de+Luxemburgo.pdf/3a8c8964-8f45-4a18-916c-11c6ba2cfbd1>

NACIONES UNIDAS. La Agenda para el desarrollo sostenible. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo. 29 junio de 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_151812/lang-es/index.htm

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2010.

9. Anexos

Anexo 1.

Declaración responsable de cumplimiento de normativa de PRL

Anexo 2.

Compromiso de adhesión

Anexo 3.

Cuestionario de promoción de la salud en el trabajo (PST)

Anexo 4.

Tabla de acciones por ejes y áreas

Anexo 5.

Formulario plan de acción

Empresas
saludables de
las Illes Balears

Cuestionario de promoción de la salud en el trabajo (PST)

Extraído de SOLÉ MD. NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad. Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2003.

Introducción

Este cuestionario fue elaborado por la Red Europea de la Salud en el Trabajo (ENWHP) a partir de la Declaración de Burgo, en la que se definió la promoción de la salud como el esfuerzo conjunto de empresarios, trabajadores para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo, mediante actividades dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, promover la participación activa y el desarrollo individual.

Se dirige a las empresas que quieren convertirse en empresas saludables. Puede ayudarlas a:

- Conocer su situación de partida.
- Establecer prioridades en su plan de acción.
- Evaluar la calidad de su plan de acción.
- Favorecer la mejora continua.

Está formado por 25 preguntas, distribuidas en 6 áreas. Los resultados los cumplimentará el Comité de Empresa Saludable, una persona individualmente, aunque para ello alguna representación del Comité deba registrarse (registro de datos).



Espacio
Promotor
de una Vida
Saludable

Empresas saludables de les Illes Balears

Documento oficial
del programa



G CONSELLERIA
O SALUT
I DIRECCIÓ GENERAL
B SALUT PÚBLICA
/



G CONSELLERIA
O EMPRESA, OCUPACIÓ
I ENERGIA
B INSTITUT BALEAR
/ SEGURETAT I SALUT
LABORAL



G CONSELLERIA
O SALUT
I DIRECCIÓ GENERAL
B SALUT MENTAL
/



G CONSELLERIA
O EMPRESA, OCUPACIÓ
I ENERGIA
B DIRECCIÓ GENERAL
/ TREBALL I SALUT
LABORAL