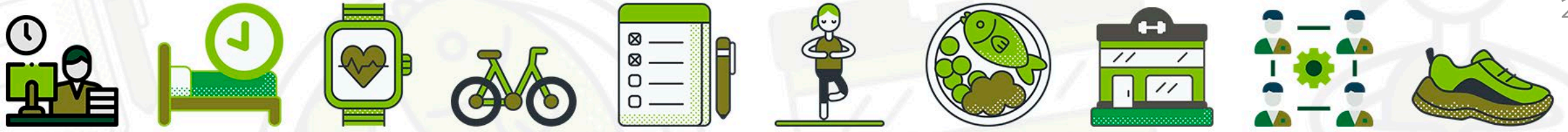


RED DE EMPRESAS SALUDABLES DE ASTURIAS

JOSE ANTONIO BERNARDO GARCÍA
Técnico Servicio Salud Laboral-Área
Medicina del Trabajo del IAPRL

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





ELEMENTOS CLAVE

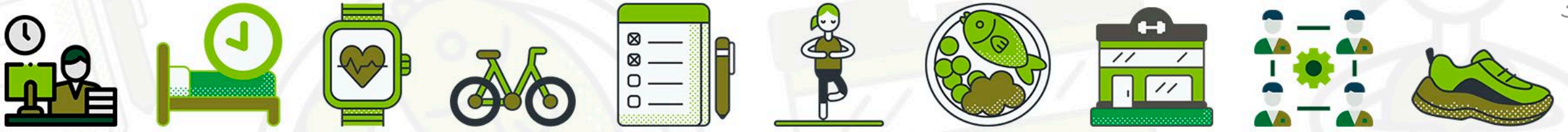
1. MARCO DE REFERENCIA
2. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN Y DEFENSA
3. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN
4. EVALUACIÓN Y MEJORA



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES



COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN



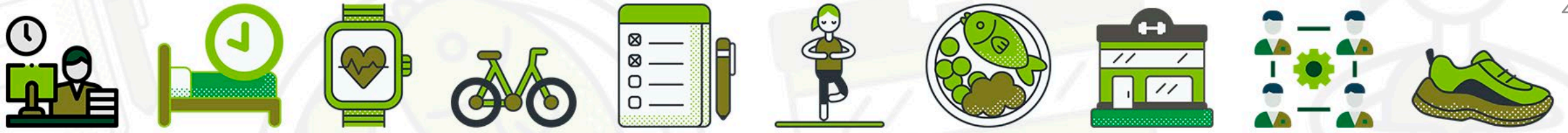
ELEMENTO 1



EL MARCO PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES





MODELO DE SALUD



TIPO DE EMPRESA



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





TIPO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
REACTIVA	Niega su responsabilidad	Hace menos de lo requerido
DEFENSIVA	La admite pero se resiste	Hace lo mínimos necesario
ACOMODATIVA	La acepta	Cumple con lo requerido
PROACTIVA	Se anticipa	Va más allá de lo requerido
GENERATIVA	Está en su ADN	Salud en todas las decisiones



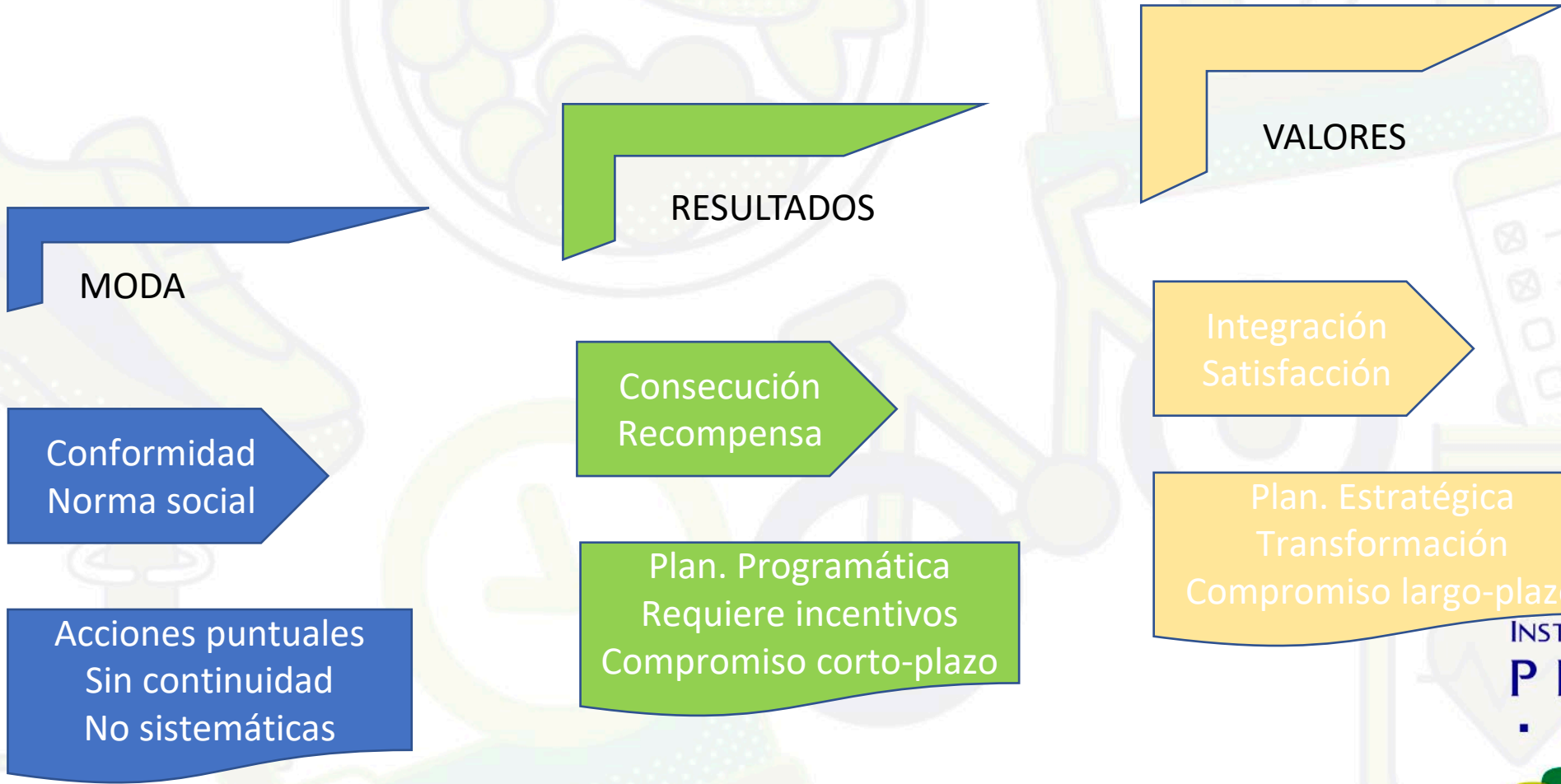
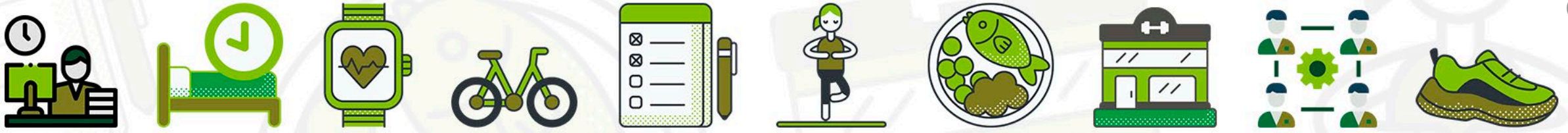
Max B. E. Clarkson "A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance", The Academy of Management Review, Vol. 20, No. 1 (Jan.1995), pp. 92-117 <https://www.jstor.org/stable/258888>

<http://imastres.es/excelencia-preventiva/cultura-preventiva-ii>



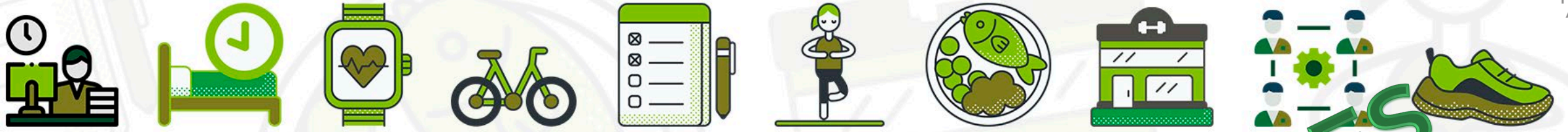
INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES



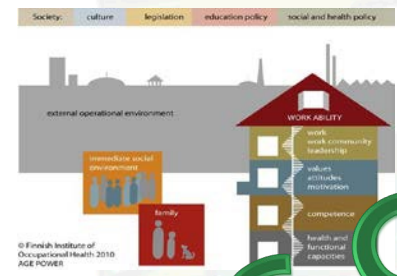


INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





- Modelo ecológico de salud
- Interacción **persona/entorno** (empresa-comunidad-familia-sociedad)
- Transformación organizacional para integrar el **bienestar y salud**
 - Cultura y liderazgo.
- Conocimiento y uso de los **activos** del entorno
- Promoción de la **participación** como elementos claves en la intervención

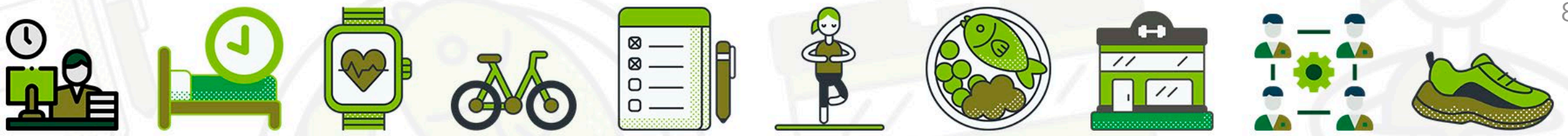


CARACTERÍSTICAS COMUNES



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES

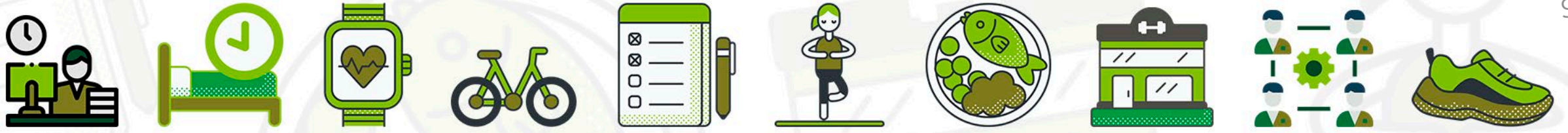




POLÍTICA DE SALUD

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





ELEMENTO 2

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DEFENSA



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





PUNTOS CLAVE

- ❖ Asegurar el apoyo de la Dirección
 - ❖ Crear un grupo de trabajo
 - ❖ Evaluar las necesidades/expectativas
- ❖ Desarrollar el business case





¿EN QUÉ
CONSISTE??

Apoyo dirección

Participación

Liderazgo

Políticas

Compromiso

Recursos

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES





¿POR QUÉ ES
IMPORTANTE?



Inicia y apoya cambios en las políticas de la empresa promoviendo la **INTEGRACIÓN** de la salud en la misión/visión



Asegura la **CONTINUIDAD** del programa promoviendo el **COMPROMISO** de la línea jerárquica

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





Creación de un **GRUPO DE TRABAJO** representativo de todos los estamentos de la empresa y que debería incluir al menos

- De la dirección
- De los trabajadores
- De prevención de riesgos laborales.



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES

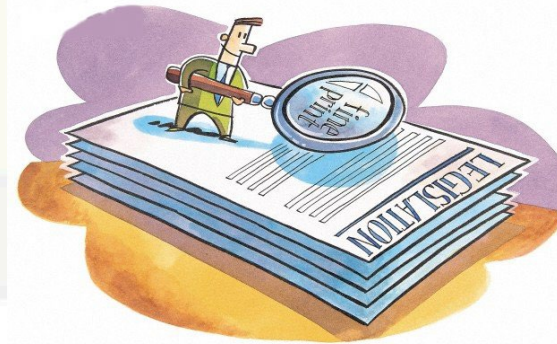




Perspectivas, expectativas, opiniones de los principales actores implicados



Datos sobre salud, condiciones de trabajo y organización



Revisión de la normativas aplicable y de otras normas y estándares aplicables.



Evidencia disponible en la literatura científica y ejemplos de buenas prácticas. Intervenciones anteriores.

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





- Bases de datos, documentos, informes internos.
- Bases de datos evidencia, literatura científica.
 - Cuestionarios, entrevistas.
 - Observación.
- Grupos focales, talleres participativos.
 - Buzón de sugerencias.
 - Reuniones informales.
 - Etc

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





PERSPECTIVAS
EXPECTATIVAS
OPINIONES

MÉTODO	DESCRIPCIÓN
INTERCAMBIO INFORMAL	Aprovechar el final de una reunión o entablar una conversación con l@s trabajador@s para recoger sus opiniones, motivación en relación al proyecto
BUZÓN DE SUGERENCIAS	Físico y/o electrónico
REUNIÓN	Reunir a todo el personal (o a un grupo que represente a todos los colectivos de la empresa) para explicar el proyecto, pedir comentarios, problemas, sugerencias
MINI-ENCUESTA	Realizar una encuesta sencilla, de fácil cumplimentación para identificar el interés de l@s trabajador@s en intervenciones de PST o específicamente en la acción a desarrollar



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





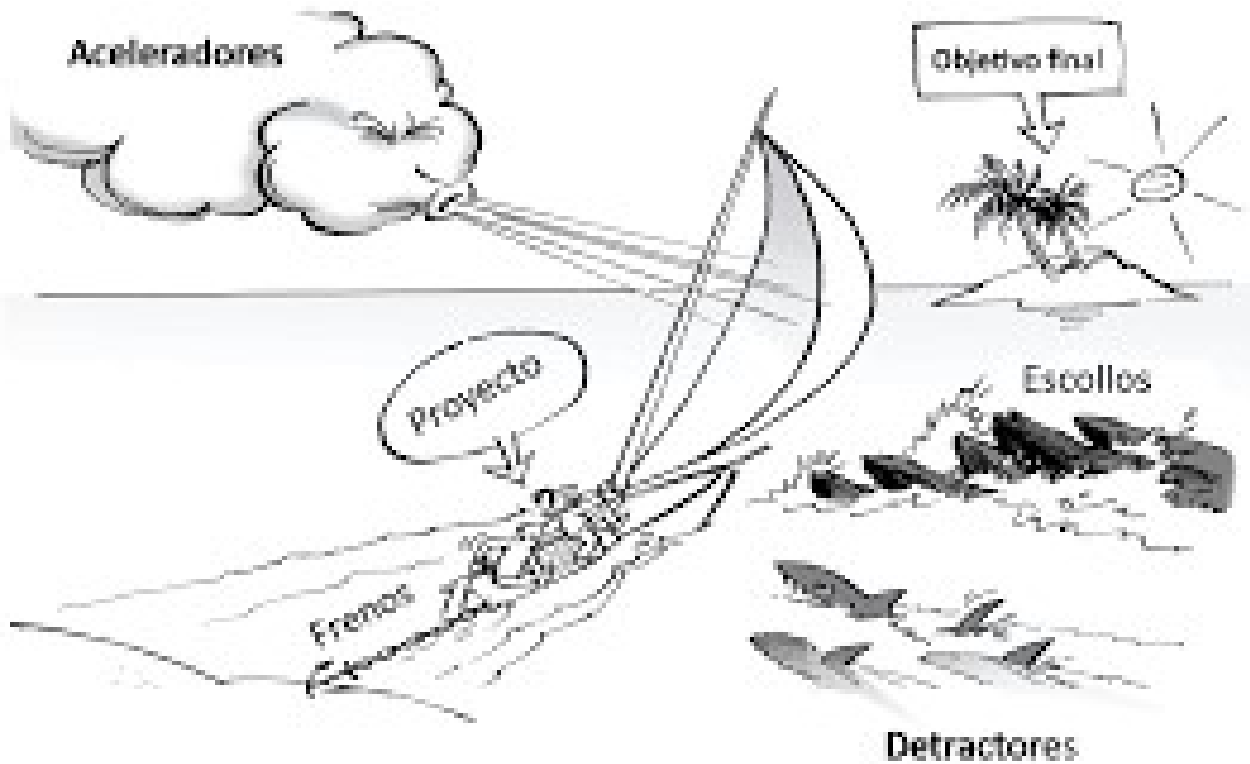
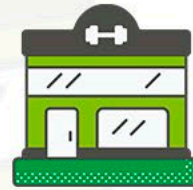
EPISTEMONIKOS <http://www.epistemonikos.org/en>

NICE evidence search <http://www.evidence.nhs.uk>

PUBMED <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>

COCHRANE library <http://www.cochranelibrary.com>





INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES



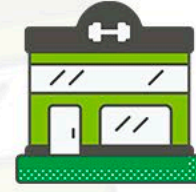


ELEMENTO 3

PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES





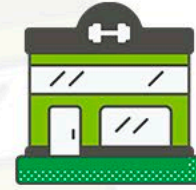
PUNTOS CLAVE

- ❖ Definir las PRIORIDADES
- ❖ Plantear los OBJETIVOS
- ❖ Seleccionar las ESTRATEGIAS y ACCIONES más efectivas
- ❖ Establecer un plan de EVALUACIÓN y COMUNICACIÓN



INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES





Visión

Habilidades
Competencias

Motivación

Recursos

Plan de
acción

Evaluación

Confusión

Ansiedad

Cambio
gradual

Frustración

Inicio fallido

Estancamiento

INSTITUTO ASTURIANO DE 
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



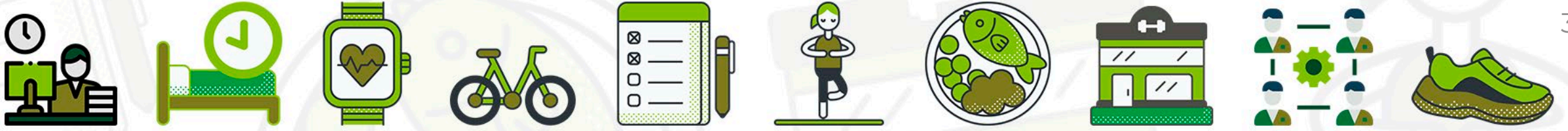


PLANIFICACIÓN PROGRAMÁTICA



INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





- ❖ Desarrollo del objetivo/s **general/es** (*dirección* que tomará el programa).
- ❖ Desarrollo de los objetivos **específicos** (*cambio* que se quiere conseguir).
- ❖ Toma de decisiones sobre las **estrategias** que nos ayudarán a conseguir los objetivos específicos.
- ❖ Toma de decisiones sobre las **actividades** a realizar en función de las estrategias y se estructuran alrededor del qué, quién, cuándo, dónde y cómo.

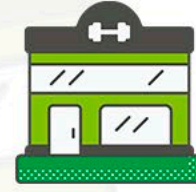
INSTITUTO ASTURIANO DE 
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES





INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





VISIÓN GENERAL DEL PROPÓSITO
DEL PROGRAMA

PUNTO DE PARTIDA PARA
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

AMPLIOS
SIN DETALLE DE PLAZOS,
RECURSOS,...

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





MARCA EL CAMBIO QUE QUEREMOS CONSEGUIR, EN QUÉ, EN CUÁNTO TIEMPO Y EN QUÉ CUANTÍA

COHERENTES CON EL OBJETIVO GENERAL

EVALUABLES, PARA COMPROBAR SI SE ALCANZA EL RESULTADO

CENTRADOS EN EL DESTINATARIO O EL IMPACTO DE LO QUE PROPONEMOS



RESULTADOS



TEMPORALIZACIÓN



DESTINATARIOS



CRITERIO

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





❖ Objetivo cognitivo (saber)

Comprender, enumerar, comentar, clasificar, listar, describir, señalar, comparar, distinguir, recordar, reconocer...

El 80% (**CUÁNTO**) de los trabajadores de la empresa (**QUIÉN**) recordarán las recomendaciones de la OMS sobre el nivel de actividad física diaria (**QUÉ**).



❖ Objetivo de acción (actitudes, valores, normas)

Comportarse, reaccionar, actuar, preferir, adquirir el hábito, rehusar, practicar, respetar, colaborar...

El 70% (**CUÁNTO**) de las personas trabajadoras mayores de 50 años (**QUIÉN**) realizarán los ejercicios recomendados para preservar su salud articular (**QUÉ**).



❖ Objetivo de resultado

Aumentar, disminuir.

Reducción del 15% (**CUÁNTO**) de los trastornos musculoesqueléticos (**QUÉ**) en el colectivo de personas mayores de 50 años (**QUIÉN**).



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





- ❖ Sensibilización/Información
- ❖ Formación
- ❖ Creación de entornos promotores
- ❖ Políticas de salud

❖ Tareas específicas que se desarrollarán en un momento y para una estrategia determinados.



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES



PLANIFICACIÓN OPERATIVA



INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





RECURSOS
materiales/humanos



PROGRAMACIÓN
de actividades
concretas

ASIGNACIÓN de
responsables

AGENDAR
fechas/horas

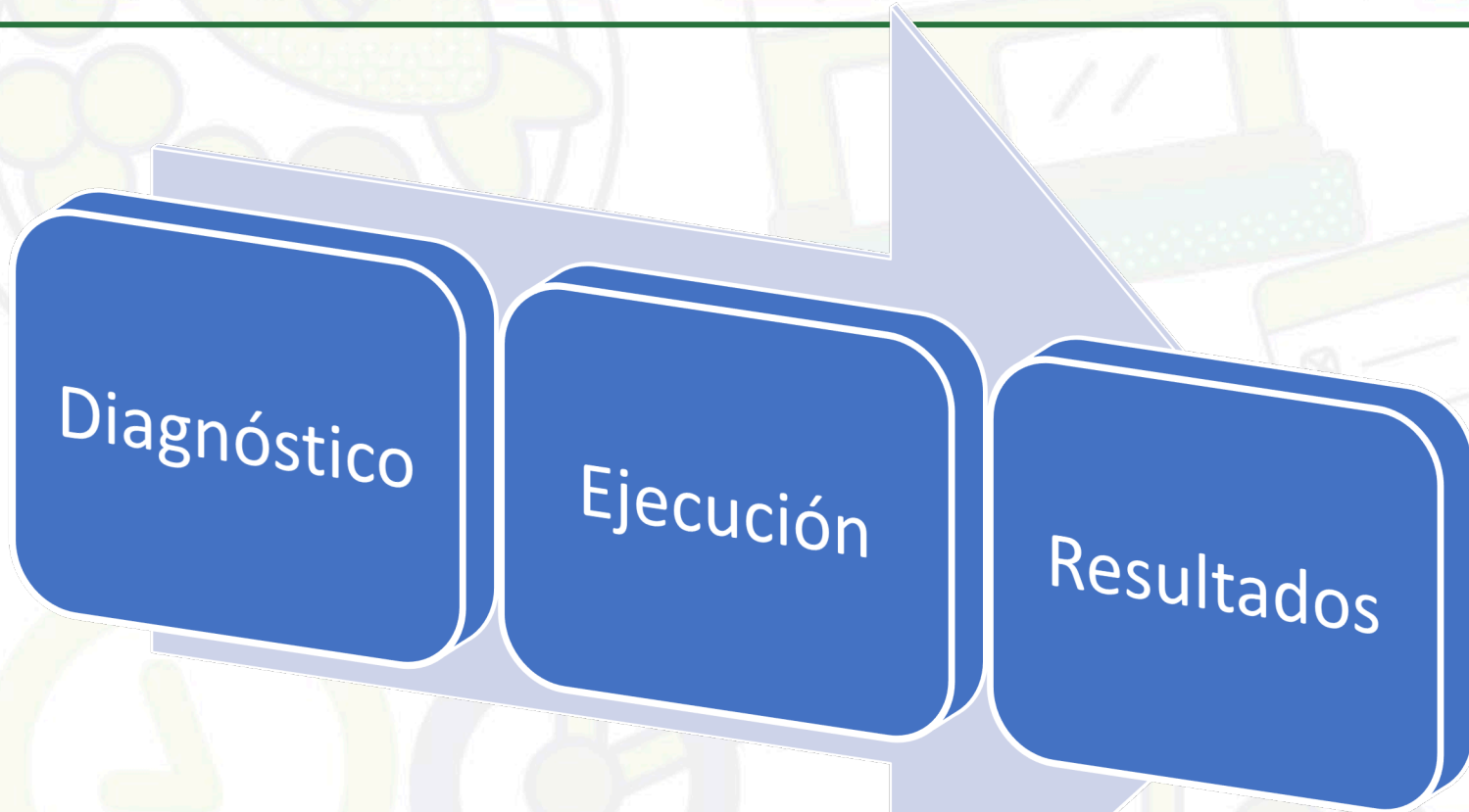


ELEMENTO 4

EVALUACIÓN

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





Diagnóstico

Ejecución

Resultados

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





INDICADORES

UNIDADES DE MEDICIÓN QUE NOS PERMITEN EVALUAR EL RENDIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS.

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES





Presentismo
 Absentismo
 Productividad
 Rendimiento
 Envejecimiento

Diversidad

Enfermedades CV
 Tabaco
 Diabetes
 Salud Mental
 Lesiones IVIE

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
 DE RIESGOS LABORALES





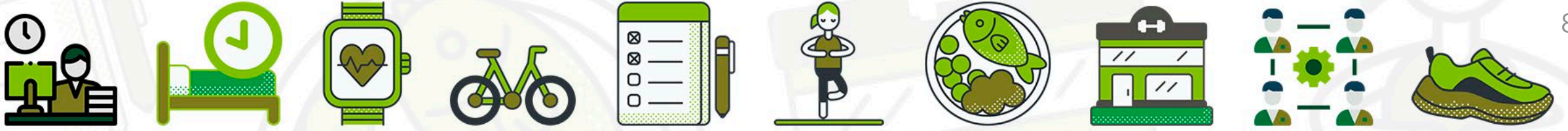
ELEMENTO 5

COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN



INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES





PUNTOS CLAVE

- ❖ SENSIBILIZAR
- ❖ MOTIVAR
- ❖ PROMOVER LA PARTICIPACIÓN
- ❖ GESTIONAR EL PROYECTO



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





PLAN DE COMUNICACIÓN

DOCUMENTO QUE PERMITE GENERAR
UNA ESTRATEGIA PARA DIRIGIRNOS
ADECUADAMENTE A LA PLANTILLA



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





DEFINIR



QUÉ MENSAJES NECESITO/QUIERO DIFUNDIR

A QUIÉNES LOS DIRIJO



EN QUÉ CANALES

INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES





PARA QUÉ

INFORMAR

INFORMAR SOBRE LA INTERVENCIÓN, EL PROCESO, LOS RESULTADOS,...

RECIBIR EL FEEDBACK DE L@S IMPLICAD@S

SENSIBILIZAR

PROMOVER UN CAMBIO EN EL COMPORTAMIENTO

MOTIVAR

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





INFORMACIÓN
CONSULTA
PASIVO



TOMA DE DECISIONES
GESTIÓN DEL PROCESO
COMPARTIDO



INSTITUTO ASTURIANO DE  **PREVENCIÓN**
DE RIESGOS LABORALES

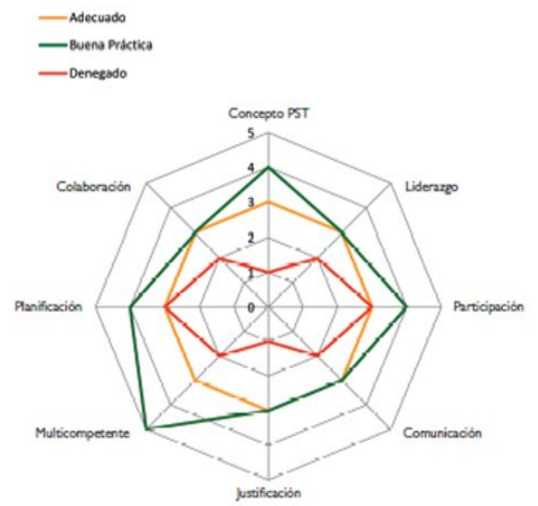




Metodología de evaluación

El proceso de evaluación se inicia con la adhesión de la empresa a la Declaración de Luxemburgo y una auto-evaluación, mediante el cuestionario de calidad disponible online en el Portal de PST del INSHT. Si la empresa consigue un resultado superior a 75, se invita a esta a presentar su candidatura. Para ello debe remitir dos formularios (uno sobre las bases de la PST en la empresa y otro sobre la intervención específica) anexando aquellos documentos que crea de interés para ilustrar su modelo. La documentación es revisada de forma independiente por los miembros del comité de verificación, que asignan a cada criterio un valor entre 1 y 5 (1=No se cumple; 5=Va más allá del modelo). Para conseguir ser reconocida como buena práctica, la empresa debe conseguir al menos una valoración media de 3 (promedio de todas las valoraciones hechas por los diferentes miembros del comité).

- 1 - NULO
- 2 - INSUFICIENTE
- 3 - ADECUADO
- 4 - BUENO
- 5 - EXCELENTE



Concepto PST

La actuación se basa en un concepto de salud biopsicosocial; se actúa de forma equilibrada sobre la persona, el entorno y la organización. Responde a los valores de justicia social y poder compartido y se basa en el desarrollo de capacidades individuales y organizativas.

Liderazgo

Las intervenciones tienen el apoyo de la Dirección, se les asignan los recursos adecuados (humanos y materiales) y existe una política o declaración de promoción de la salud en la empresa.

Participación

Todos los actores implicados están integrados en las diferentes fases del proceso, desde el diseño a la evaluación, fomentando una toma de decisiones compartida.

Comunicación

Existe una comunicación continuada entre y hacia todos los actores implicados. Se informa puntualmente a la Dirección y a los trabajadores de los avances y resultados de las intervenciones.

Justificación

Una buena práctica necesita tener un buen conocimiento del contexto y debe basarse en priorizar las actuaciones en función de una evaluación de necesidades.

Multicompetente

La intervención favorece una aproximación global, multinivel y positiva de la salud y tiene en cuenta las áreas para la acción recomendadas por la OMS. El proyecto se integra en otros programas internos (PRL, RSC, RRHH, etc.)

Planificación

Los objetivos son coherentes con las necesidades detectadas, los métodos y herramientas se han adaptado a los objetivos y se ha previsto un plan de evaluación y mejora. El proceso es un proceso continuo.

Colaboración

Se definen claramente las personas y los colaboradores tanto internos como externos y la acción es objeto de un seguimiento continuo.



DEPROSEL

DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EPIDEMIOLOGÍA LABORAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



RED ESPAÑOLA DE EMPRESAS SALUDABLES

INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Concepto de promoción de la salud

Elementos que aseguran el ajuste de la intervención a la definición de PST de la ENWHP, a un concepto de salud global y a los valores de justicia social y poder compartido.

	SÍ	+/-	NO
<p><i>Igualdad de oportunidades en el acceso al programa de promoción de la salud</i></p> <ul style="list-style-type: none">En la concepción del programa y en la evaluación de necesidades, se han considerado de forma adecuada las posibles implicaciones de la pertenencia a un grupo específico (sexo, nacionalidad, edad, trabajadores temporales, a tiempo parcial, inmigrantes...) en la idoneidad y/o acceso al programa			
<p><i>Ámbito de actuación definido</i></p> <ul style="list-style-type: none">En el caso de que el programa no se dirija a todos los trabajadores de la empresa, se justifica la decisión de actuación sobre un colectivo determinado.Se justifica sobre qué niveles de acción se quiere obtener un impacto (persona, grupo,El programa mantiene el equilibrio entre las acciones que buscan un cambio en la persona como responsable de su salud y las que lo buscan en el entorno como facilitador de elecciones seguras y saludables.			
<p><i>El proyecto se establece desde una aproximación global y de continuidad</i></p> <ul style="list-style-type: none">El proyecto no es una acción puntual, limitada en el tiempo y sin compromiso a largo plazo.La recogida de datos y la evaluación de los resultados son tomadas en consideración para analizar la continuidad del proyecto, su alcance y reproducibilidad.			

Relevancia

La relevancia refleja el grado en que las acciones dan respuesta a las necesidades e intereses de los trabajadores y, eventualmente, sus familias. Es un factor crítico para la continuidad del programa.

	SÍ	+/-	NO
<p><i>La intervención se basa en el análisis de la situación global</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Se han recogido y descrito las características de los destinatarios de la acción, las necesidades percibidas y sus expectativas.• Se ha evaluado y tomado en cuenta el entorno en el que trabajan y viven los destinatarios de la acción así como las debilidades, fortalezas, oportunidades y barreras existentes.• Se han considerado los resultados de experiencias previas y las prioridades definidas por las políticas de salud pública (locales, autonómicas, nacionales, internacionales)• Se han identificado los posibles actores relevantes y los activos disponibles en la comunidad.			
<p><i>Recogida de datos para la planificación</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La empresa ha establecido un sistema de recogida de datos periódico sobre las variables de interés.• La empresa dispone de un registro con todos los datos recogidos y todas las fuentes de información consultadas.			
<p><i>Determinación de las prioridades</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La elección de las acciones a poner en marcha debe hacerse en base a la evidencia científica y a las experiencias propias o modelos de buenas prácticas disponibles.• La toma de decisiones sobre las prioridades se ha hecho desde la participación y el consenso.			

Planificación

Conjunto coherente de objetivos bien definidos, de métodos contrastados y recursos disponibles formulados por escrito en un plan de actuación. Incluye la evaluación tanto del proceso, del impacto y de los resultados

	SÍ	+/-	NO
<p><i>Los objetivos son reflejo de las necesidades detectadas y se ajustan a las estrategias de intervención.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Los objetivos específicos del proyecto expresan claramente los efectos/resultados esperados en los destinatarios de la acción.• Los objetivos específicos son medibles, realistas y están definidos en función del tiempo y el lugar.• Los objetivos específicos son coherentes con las estrategias escogidas y las acciones planificadas.			
<p><i>Los métodos y herramientas se han adaptado a los objetivos</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Los métodos y herramientas escogidos han sido validados en acciones similares o se pretende validarlos y documentar su interés y efecto.• Los métodos y herramientas escogidos se han consultado y decidido con los destinatarios de la acción.• Los métodos de intervención y la utilización de las herramientas se describen con precisión			
<p><i>Se ha previsto el plan de evaluación y mejora</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La evaluación se ha previsto desde la fase de planificación y se han establecido los objetivos de la misma, las responsabilidades, el cronograma y los indicadores.• La evaluación toma en consideración a las personas o grupos destinatarios de la acción a través de encuestas de satisfacción o de acciones participativas y las conclusiones se difunden a todos los implicados.• Los objetivos planteados se han conseguido y, en caso contrario, se justifica la no consecución.			

Colaboración/coordinación

Elementos relacionados con el esfuerzo de integración de todos los actores relevantes desde el trabajador, a sus representantes, a expertos internos y externos tanto públicos como privados.

	SÍ	+/-	NO
<p><i>Se definen claramente las personas y colaboradores responsables de la ejecución del programa</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La, o las personas responsables, están claramente identificadas y disponen de los conocimientos y competencias necesarias para llevar a cabo la acción.• Se ha establecido una dinámica participativa para la ejecución del proyecto y existe un líder visible.• En el caso de colaboradores externos, las acciones a desarrollar están bien definidas, se han formalizado por escrito (coreos, convenio de colaboración...) y son conocidas por todos los implicados.• Los recursos movilizados son pluridisciplinares para garantizar la diversidad y la complementariedad de los puntos de vista.			
<p><i>La acción es objeto de un seguimiento continuo, lo que permite ajustes durante el proceso</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La acción se establece en varias fases que se evalúan de forma sistemática a través de objetivos intermedios y de la recogida de datos previamente definidos lo que permite una reflexión periódica sobre el avance del proyecto.• Se discuten los resultados de cada una de las fases y se comunican a todos los actores para identificar necesidades de formación o situaciones inesperadas.• Se fomenta el trabajo en equipo y colaborativo entre todos los actores implicados.			

Programa multicomponente e integrado

Programa que combina varias estrategias de acción como: educación para la salud, entornos saludables, integración en la estructura de la organización, incorporación a otros programas, etc.

	SÍ	+/-	NO
<p><i>La intervención favorece una aproximación global, multinivel y positiva de la salud</i></p> <ul style="list-style-type: none">• El proyecto reconoce la existencia de múltiples determinantes de salud por lo que la acción se articula a distintos niveles (individual, colectivo, sobre la organización, las condiciones de trabajo, de vida...)• Las acciones no se centran tan sólo en el riesgo y la enfermedad sino que tienen en cuenta los factores positivos/protectores de la salud.			
<p><i>La intervención tiene en cuenta las áreas para la acción recomendadas por la OMS y evalúa las necesidades relacionadas con las mismas</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de entornos seguros y saludables• Elaboración de una política/estrategia de salud en la empresa• Refuerzo de la participación de todos los implicados y movilización de los recursos materiales y humanos (internos y externos)• Desarrollo de las competencias individuales mediante la información y formación• Reorientación de los servicios de salud			
<p><i>El proyecto se integra en otros programas y proyectos</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Integración en los programas de gestión de los recursos humanos, de prevención de riesgos laborales, de igualdad, de conciliación de la vida laboral con la personal ...			

PARTICIPACIÓN/MOTIVACIÓN

Elementos que promueven el respeto y la confianza dentro de la organización, facilitan la adhesión a partir de la participación, aseguran la representación del trabajador en los procesos de toma de decisiones, y crean un entorno de trabajo en el cual los programas de promoción de la salud prosperan y mejoran.

<p><i>Todos los actores implicados son integrados en las diferentes fases del proceso</i></p> <ul style="list-style-type: none">• En la intervención se incluyen actividades que permiten conocer la opinión de los destinatarios de la acción o de sus representantes• Se promueve la participación de los destinatarios de la acción en todas las etapas del proyecto (Planificación, ejecución y evaluación) mediante técnicas y herramientas que favorecen el intercambio de ideas, conocimiento y la toma de decisiones compartida.	SÍ	+/-	NO
<p><i>La intervención evita cualquier forma de juicio, estigmatización o culpabilización</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Las estrategias de acción no se basan ni en la amenaza ni en el miedo.	SÍ	+/-	NO
<p><i>La intervención incluye actividades que refuerzan la capacidad de actuación de las personas y grupos implicados</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Se favorece la sensibilización, la formación y de mejora de las competencias.	SÍ	+/-	NO

COMUNICACIÓN

Elementos que indican la presencia de una estrategia de comunicación formal que incluyen la utilización de múltiples canales de comunicación y la elaboración de mensajes a medida de los destinatarios

	SÍ	+/-	NO
<p><i>Comunicación continuada entre y hacia todos los actores implicados</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Se han planificado los objetivos y las acciones de comunicación a todos los niveles y en todas las fases del proyecto.• Se ha previsto y formalizado un tiempo de dedicación a la concertación y coordinación de las acciones durante todo el proceso.			
<p><i>La persona o equipo de trabajo responsable informa puntualmente a la Dirección y a los trabajadores de los avances</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Todos los aspectos importantes del proyecto son documentados (impacto, resultados, experiencias positivas, barreras, etc.)• El responsable del proyecto pone a disposición de los diferentes actores los documentos de referencia actualizados en función de la evolución de la acción.			
<p><i>El programa contiene de un Plan de Comunicación interna:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• El Plan de Comunicación interna permite difundir la información y ayuda a consolidar el compromiso de los trabajadores, promover los cambios de comportamiento y establecer un clima de intercambio entre todos los miembros de la empresa			



MUCHAS GRACIAS

INSTITUTO ASTURIANO DE  PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

