



Confederación Nacional de Autoescuelas

INFORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



**TRABAJO SALUDABLE
EN AUTOESCUELAS**

**A TODAS
LAS EDADES**

Con la financiación de:
AE-0065/2015



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

ÍNDICE

1. Vida laboral sostenible	3
2. Gestión de la edad	6
3. Cambios relacionados con la edad	12
4. Hábitos saludables	16
5. Chequea: ¿son tus hábitos saludables?	19



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Depósito Legal: M-32288-2016

Autor: CNAE

Imágenes:

- CCo Dominio Público
- Diseñadas por Freepik y distribuidas por Flaticon
- Diseñadas por Madebyoliver para Flaticon

Acción AE-0065/2015

Con la financiación de la FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

VIDA LABORAL SOSTENIBLE



A través de esta guía, desde el sector de las autoescuelas, nos unimos a la campaña “Trabajos Saludables a todas las edades.” Promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo:

Más información en:

www.healthy-workplaces.eu

Deseamos contribuir a sensibilizar a las autoescuelas y sus trabajadores, sobre la importancia de contar con una buena gestión de la seguridad y salud a lo largo de toda la vida, así como adaptar el trabajo a las capacidades de cada uno en las diferentes etapas.

En esta guía, trataremos por un lado como aplicar medidas preventivas teniendo en cuenta las características derivadas de las diferentes etapas de **EDAD**, y por otro, la importancia de la promoción de **HÁBITOS SALUDABLES** como base para garantizar la seguridad y salud a lo largo de toda la vida laboral.



La promoción del trabajo sostenible puede revertir en una plantilla más sana y motivada, reducir el absentismo y la rotación de personal, y por tanto facilitar una mayor productividad empresarial.

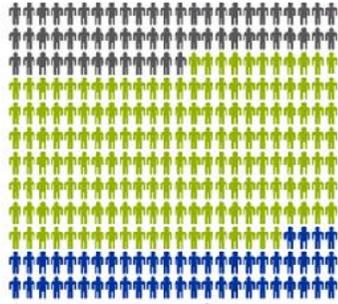


¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

Los cambios a los que se enfrenta Europa en la actualidad, representan diversos retos para los trabajadores, los empresarios y las organizaciones:

1. **Envejecimiento de la Población.**- Las nuevas tendencias demográficas hacia un envejecimiento de la población, están implicando cambios poblacionales que repercuten inevitablemente en el ámbito laboral. En 2030 se espera que los trabajadores de 55 a 64 años representen el 30% o más de la población activa total en muchos países. Necesariamente se producirán cambios en la estructura de edad de las plantillas.
2. **Retraso de la edad de jubilación.**- La crisis económica de ámbito mundial ha provocado inevitables cambios en los modelos económicos europeos y especialmente en el nuestro. Entre ellos, el retraso de la edad de jubilación y las limitaciones a las prejubilaciones. Esto supone un mayor tiempo de exposición a los riesgos laborales.
3. **Transformación en el mundo laboral.**- El entorno operativo de las organizaciones tiende a cambiar de forma continua debido a la globalización, a las nuevas tecnologías, a la crisis financiera, etc. Como consecuencia, el trabajo que debe llevarse a cabo en las organizaciones está en continua evolución. Nuestro sector se ve especialmente afectado por los cambios normativos relacionados con la conducción y el transporte.

2040



54-64 años 25-54 años 15-24 años

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo.

RETOS DE FUTURO.

En un futuro inmediato nos encontraremos una población trabajadora más envejecida y un entorno laboral altamente cambiante, lo que requerirá un cambio de usos y hábitos en el día a día de la empresa en la forma de trabajar y de organizarse.



Los cambios demográficos nos presentan los siguientes retos:

- ✓ escasez general de empleo.
- ✓ escasez de trabajadores cualificados.
- ✓ aumento de trabajadores con problemas de salud y enfermedades crónicas.
- ✓ preocupación por la productividad y el absentismo.

Esta nueva realidad nos lleva a dar un paso más en materia de Seguridad y Salud, de forma que tenemos que incluir por un lado los factores y características propias de cada edad y por otro tener entre nuestros objetivos la prevención de daños a la salud en edades avanzadas.



Es necesario prevenir los problemas de salud, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo a lo largo de toda la vida laboral.

Las condiciones en las que se desarrolla la vida laboral afectan a la salud en edad avanzada.

CONCEPTO: CAPACIDAD DE TRABAJO

EL modelo propuesto por el **Instituto de salud en el Trabajo de Finlandia** refleja un enfoque global de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el que se tienen en cuenta todas las dimensiones que influyen en ella.



La capacidad para el trabajo puede definirse como **el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos de cada persona**. El modelo tiene en cuenta el contexto tanto social como familiar.

El modelo se basa en una casa en la que todas las plantas se relacionan e influyen entre sí y con el entorno, de forma que unas influyen sobre otras.

Las plantas 1 a 3 corresponden a los **RECURSOS INDIVIDUALES**, los cuales dependen de la salud, capacidades funcionales, competencia, valores, actitudes y motivación.

El contenido, la carga de trabajo y la organización del mismo junto con el entorno y la comunidad propia del trabajo conforman las **EXIGENCIAS DEL TRABAJO**.

En base al modelo de la casa, los líderes de una empresa pueden influir tanto en las exigencias del trabajo como en los recursos individuales (medidas motivadoras, formación, programas de salud,...).

GESTIÓN DE LA EDAD



La gestión de la edad implica la consideración de «los factores relacionados con la edad en la gestión diaria, incluidas la organización del trabajo y las distintas tareas, de manera que todas las personas, independientemente de su edad, se sientan capacitadas para cumplir sus objetivos personales y empresariales».

Tras un análisis y valoración inicial de las necesidades relativas a la gestión de la edad, **es el momento de elegir las propuestas de actuación** que corrijan dichas necesidades, dentro de las cuatro plantas del “modelo de la casa”, que constituyen las dimensiones básicas: “la salud y sus capacidades funcionales”, “la competencia”, “los valores, actitudes y motivación” y, finalmente la “vida laboral”.

A continuación, podéis encontrar toda una serie de acciones que se pueden llevar a cabo para gestionar la edad en una autoescuela.

MEDIDAS PARA ACTUAR EN EL ENTORNO DE TRABAJO

1. Evaluación de riesgos laborales.

Cuando se llevan a cabo evaluaciones de riesgo, es importante tener en cuenta la diversidad del personal y prestar especial atención a los trabajadores que pueden ser especialmente vulnerables: jóvenes, mayores, personas con discapacidad, las mujeres en situación de embarazo o lactancia.



JÓVENES

No disponen de experiencia.

Se encuentran en un momento de desarrollo intelectual y físico.

Inmadurez y falta de percepción del riesgo.

Suelen desconocer las obligaciones del empresario así como sus propios derechos.

Carecen de confianza para expresarse cuando surge un problema.



MAYORES

Pueden afectarles especialmente las situaciones de alto riesgo:

- Trabajo a turnos.
- Iluminación y contraste.
- Elevada carga de trabajo físico.
- Exposición a temperaturas extremas, ruido, vibraciones.
- Riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos, posturas estáticas; cargas...).

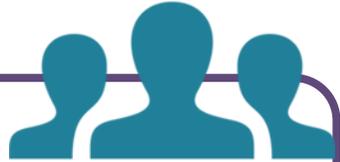
2. Adaptación del puesto.



Las condiciones de trabajo se derivan tanto del diseño de los puestos como de la organización de las tareas.

Cuando se identifiquen necesidades especiales en los trabajadores, será necesaria la adaptación de los puestos y funciones de trabajo. El trabajo deberá adaptarse a las capacidades, aptitudes y estado de salud de la persona.

Ejemplos de adaptaciones para trabajadores mayores:
Rotación de tareas, reducción de exposición a vibraciones, ...



LA GESTIÓN DE PERSONAS DE DIFERENTES GENERACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los expertos en conducta, señalan que grupos de personas de una determinada edad desarrollan ciertas características comunes basadas en las experiencias compartidas.

Ser consciente de las diferencias entre las generaciones y una mejor comprensión del envejecimiento y los cambios que ello implica, ayudará a los responsables a hacer el mejor uso de las capacidades y el potencial de todas las generaciones.

La interacción entre personas de distintas generaciones y experiencia debe facilitar el intercambio de conocimientos, la innovación y la motivación.

3. Vigilancia de la salud.



Es importante realizar una adecuada vigilancia de la salud, ya que puede ayudar a detectar los factores de riesgo en una etapa temprana. Los reconocimientos periódicos deben adaptarse a las características de las diferentes edades.

Desde esta área, también es importante ayudar a las personas con problemas de salud a permanecer en activo a través de la **rehabilitación y la reincorporación a la vida laboral**. Cuanto más larga sea la duración de la baja, más barreras tendrán los trabajadores para volver y menor será la probabilidad de una vuelta exitosa y duradera.

MEDIDAS RELACIONADAS CON VALORES, ACTITUDES Y MOTIVACIÓN

4. Selección de Personal

Los procesos de selección *deben basarse exclusivamente en las aptitudes y competencias profesionales* de los candidatos, garantizando que los trabajadores de edad avanzada tengan un acceso igual a los puestos de trabajo existentes y que los posibles candidatos no sean discriminados ni directa (limitaciones en los anuncios) ni indirectamente.



5. Difusión de valores

Los máximos responsables de la empresa deben difundir la gestión de la edad como un valor positivo e integrado en la cultura de la empresa.

La dirección tiene que dar ejemplo con su comportamiento.

En este ámbito, será fundamental fomentar la ruptura *de estereotipos negativos hacia cualquier colectivo por su edad*, para lo que se recomienda crear equipos mixtos de trabajo multi-generacionales y establecer tareas compartidas entre trabajadores jóvenes y de más edad, como la organización de clases, contenidos,...

6. Aumento de la flexibilidad

Las prácticas de trabajo flexibles pueden ofrecer beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores y suelen ser muy motivadoras para los equipos de trabajo.

Para la empresa, las horas de trabajo se pueden adaptar para satisfacer las necesidades de la organización y reducir la mano de obra fuera de las horas pico, mientras que para el trabajador, los horarios de trabajo flexibles pueden adaptarse a sus necesidades de conciliación y descanso.

Ejemplos:

- ✓ Reducción de jornada.
- ✓ Rediseño de tareas y funciones para facilitar la variedad de tareas o reducir la carga física de las mismas (ejemplo: clases teóricas y prácticas, tipos de permisos...).
- ✓ Reducción de carga de trabajo.
- ✓ Horarios flexibles, horas anualizadas,...





Aunque el proceso de jubilación es algo personal e individual, la situación ideal es que la planificación para la jubilación se realice conjuntamente con la empresa, por lo que se debe animar a los trabajadores a comenzar con tiempo, para poder estudiar las opciones

Las organizaciones pueden ayudar a los trabajadores de más edad a través de su transición a la jubilación de varias formas:

- ✓ La creación de un ambiente de confianza donde los trabajadores se sienten capaces de ser abiertos y honesto acerca de sus planes.
- ✓ Posibilidad de acogerse a medidas graduales previas o posteriores a la jubilación: reducción de horas, jubilización flexible...
- ✓ Ofrecer apoyo y orientación durante la transición a la jubilación.

La empresa tendrá que establecer las medidas necesarias para el progresivo remplazo.

El concepto de **JUBILACIÓN FLEXIBLE** puede aplicarse en la última fase de la vida laboral y consiste en acortar la jornada laboral en etapas, con el objetivo de asegurar una transición lenta hacia la fase de post-empleo (Backer/Naegele 1993)



- ✓ **La Seguridad Social contempla la jubilación flexible para aquellas personas que compatibilicen su pensión con una jornada laboral de entre el 75% al 50%.**
- ✓ **Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo.**

MEDIDAS RELACIONADAS CON LAS COMPETENCIAS

8. Formación en el puesto de trabajo

Actualmente, las autoescuelas se ven afectadas por rápidos cambios en procesos y prácticas de trabajo, y con el fin de mantenerse a la cabeza de estos cambios es fundamental que todos sus miembros se comprometan a una formación permanente.



El **APRENDIZAJE PERMANENTE** es la provisión o el uso de ambas oportunidades formales e informales de aprendizaje a lo largo de la vida de las personas, con el fin de fomentar el desarrollo y mejora continua de los conocimientos y promover las habilidades necesarias para el empleo y la realización personal.

En el contexto de la gestión de la edad, deberíamos ver la formación como una herramienta en el desarrollo de carrera y el crecimiento profesional a lo largo de toda la vida, asegurando el acceso de todos los grupos de edad sin limitaciones.

DEBEMOS TENER EN CUENTA:

1. Los trabajadores a menudo tienen experiencias, conocimientos y habilidades que son difíciles de obtener y que forman un elemento importante de los recursos humanos de una organización. Realizar una buena gestión del conocimiento nos permite optimizar recursos en la organización.
2. La formación y los conocimientos tienen fecha de caducidad, por lo que la organización debe mantener sistemas que garanticen la actualización y renovación de los mismos.
3. Implicar a los trabajadores, en la organización de su propia formación, para garantizar que cumpla sus necesidades y expectativas y aumentar el nivel de compromiso.
4. Procurar adaptar la metodología de la formación a todos los participantes. Intentar ofrecer opciones para que los trabajadores puedan practicar en su puesto de trabajo, durante su propio tiempo, asistir a clases, o formarse a través de internet.



9. Transferencias de conocimientos.

Es muy recomendable crear mecanismos de transmisión de la experiencia y competencias entre empleados mayores y las personas más jóvenes de la organización. Todo ello debe sustentarse en el conocimiento explícito del puesto.



Los “senior” deben tener las habilidades específicas para hacerlo y contar con la información y la formación necesarias. Se puede crear la figura del tutor/mentor dentro de la organización, con el objetivo de servir de puente de transmisión de conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas a lo largo de los años trabajados.

Por otra parte, la participación de los trabajadores de más edad en programas de tutoría durante el cual transmiten sus conocimientos y habilidades a un colega más joven, les dará la sensación de que están siendo valorados y contribuirán a aumentar la motivación en el trabajo.

RECUERDA:



ENTORNO DE TRABAJO

1. Evaluación de riesgos laborales contemplando el factor edad.
2. Adaptación del puesto de trabajo.
3. Vigilancia de la salud.



ACTITUDES Y MOTIVACIÓN

4. Selección de RRHH.
5. Difusión de valores.
6. Aumento de flexibilidad.
7. Transición a la jubilación.



COMPETENCIAS

8. Formación en el puesto de trabajo (aprendizaje permanente).
9. Transferencia de conocimientos.

CAMBIOS RELACIONADOS CON LA EDAD



A continuación se detallan algunos cambios en las **capacidades funcionales** que suelen relacionarse con la edad avanzada. Se incluyen posibles implicaciones para el trabajo, y medidas preventivas para abordarse a través de la seguridad y la gestión de la salud.

El estado funcional hace referencia a capacidades físicas, mentales y sociales.

SISTEMA CARDIOVASCULAR - RESPIRATORIO

DISMINUCIÓN DE LA "POTENCIA AERÓBICA". Se produce una reducción del gasto cardíaco, disminución de la capacidad respiratoria máxima y del consumo máximo de oxígeno durante el esfuerzo físico de aproximadamente un 10% por década.



Efectos en el trabajo:

- Afecta a la ejecución de trabajos físicos pesados.
- Se producen antes situaciones de fatiga.

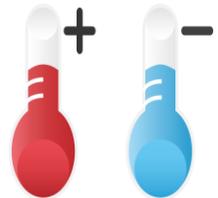
Medidas preventivas:

- Reducir la carga de trabajo físico pesado.
- Introducir descansos cortos y frecuentes.
- Permitir el ajuste del ritmo de trabajo.

Se reduce la capacidad de **REGULACIÓN DE LA TEMPERATURA CORPORAL.**

Efectos en el trabajo:

- Menor tolerancia al calor y al frío extremos.
- Dificultades para adaptarse a las diferencias de temperatura.
- Mayor riesgo de hipotermia y/o insolación.



Medidas aplicables:

- Reducir la exposición en la medida de lo posible a temperaturas extremas.
- Facilitar ropa adecuada en trabajos a la intemperie.

SISTEMA MÚSCULO ESQUELÉTICO

REDUCCIÓN DEL RANGO ARTICULAR, LA FUERZA MUSCULAR Y LA RESISTENCIA . Se puede producir una pérdida de alrededor del 20 al 40% entre las edades de 20 y 60 años.



Efectos en el trabajo:

- Reducción de la movilidad en articulaciones, como por ejemplo el cuello.
- Aumenta el riesgos de lesiones, especialmente en la manipulación de cargas.

Medidas aplicables:

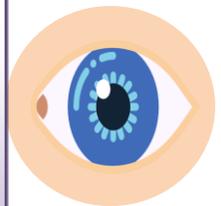
- Evitar mantener posturas fijas (sentado o de pie) mucho tiempo.
- Incluir pausas y realizar pequeños estiramientos entre clases.
- Reducir las cargas manuales, disminuyendo el peso o utilizando ayudas auxiliares.
- Proporcionar directrices y formación sobre higiene postural, ejercicios preventivos, etc.

SISTEMA SENSORIAL

CAMBIOS EN LA VISIÓN, Con el paso de los años, se estrecha el campo visual, se produce una disminución de la agudeza y un aumento en la sensibilidad al deslumbramiento.

Efectos en el trabajo:

- Impacto en la conducción nocturna.
- Mayor dificultad de percibir cualquier señal o riesgo presente en la vía o su entorno, especialmente en caso de fatiga.
- Puede afectar a la capacidad de leer materiales impresos, las señales y pantallas.



Medidas aplicables:

- Mejorar el contraste entre los objetos aumentando los niveles de iluminación.
- Reducir el deslumbramiento de la luz del sol mediante uso de gafas, parasoles,...
- Intentar reducir las horas de conducción nocturna, aumentando las clases prácticas en horas de sol.
- Fomentar las pruebas de visión regulares.

CAMBIOS EN LA AUDICIÓN . Pueden aparecer dificultades para oír bien los tonos agudos y también puede disminuir la capacidad de localizar el origen de los sonidos.



Efectos en el trabajo:

- Puede tener un impacto en la comunicación en general, en la comprensión de las instrucciones, y en la conciencia de los peligros en el entorno inmediato, especialmente en entornos ruidosos.

Medidas aplicables:

- Controlar el ruido en el entorno de trabajo.
- Utilizar en las aulas materiales que absorben el sonido.
- Proporcionar pruebas de audición para los trabajadores.

Se reduce el **EQUILIBRIO**.

Efectos en el trabajo:

- Mayor riesgo de caídas, resbalones y tropiezos especialmente al bajar y subir de las cabinas de los vehículos.



Medidas aplicables:

- Usar colores con contraste en escaleras y zonas irregulares, así como materiales antideslizantes.
- Evitar derrames y mantener las zonas de paso limpias y libres de obstáculos.
- Verificar que los accesos a las cabinas de los vehículos son adecuados y se encuentran en buen estado.
- Proporcionar calzado antideslizante.

LA PIEL



Efectos en el trabajo:

- El aumento de la sensibilidad de la piel y mayores efectos en el uso de productos químicos, por ejemplo, en la limpieza.
- Puede afectar a los trabajos al aire libre y en la exposición al sol.

Medidas aplicables:

- Evitar / reducir la exposición a los productos químicos.
- Porteger la piel frente a la exposición al sol en el exterior y dentro del vehículo.
- Vigilar la salud de los trabajadores.

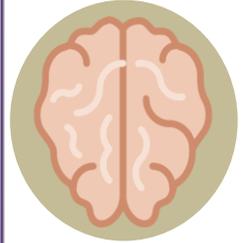
PROCESOS COGNITIVOS

Se producen pequeños cambios en el procesamiento de la memoria y de la información.

Efectos en el trabajo:

- La fatiga suele aparecer antes y la toma de decisiones puede llevar más tiempo.
- Los procesos de aprendizaje son más lentos.

En este caso el impacto es limitado, ya que la experiencia y las habilidades suelen proporcionar un efecto compensatorio.



Medidas aplicables:

- Proporcionar oportunidades de formación y promover el desarrollo de habilidades a lo largo de toda la carrera profesional y para todas las edades.
- Garantizar la estimulación del entorno de trabajo / tareas.
- Evitar la baja carga de trabajo y la sobrecarga.
- Reducir la multitarea, si es necesario.
- Aumentar el tiempo entre los pasos de una tarea.
- Aumentar el tiempo disponible para la toma de decisiones.

EL SUEÑO

Son frecuentes los cambios en los patrones de sueño y el aumento de la dificultad para el descanso.



Efectos en el trabajo:

- Tiene implicaciones para el trabajo nocturno o a turnos.
- Puede tener consecuencias para tareas que requieran concentración intensa durante largos períodos de tiempo.

Medidas aplicables:

- El diseño de los horarios de trabajo debe permitir dar tiempo a la recuperación en el trabajo y fuera del trabajo.
- En la medida de lo posible mantener horarios estables.

HÁBITOS SALUDABLES

En las personas adultas, *la salud es en parte un resultado de comportamientos y hábitos a lo largo de la vida*. La disminución de las capacidades funcionales pueden retrasarse y minimizarse con conductas de estilo saludable, como hacer ejercicio y comer de forma sana. El lugar de trabajo desempeña un papel clave para *promover un estilo de vida saludable y para fomentar actividades que evitan el deterioro físico*, y de este modo contribuye a mantener la capacidad de trabajo.



¿QUÉ BENEFICIOS PRODUCEN?

LA ALIMENTACIÓN SALUDABLE

- Mejora la calidad de vida.
- Aporta mayor energía.
- Reduce el riesgo de enfermedades digestivas, cardiovasculares y previene la diabetes.
- Facilita el control del peso.

EJERCICIO FÍSICO

- Mejora el sistema músculo-esquelético.
- Ayuda a reducir el estrés y a mejorar la salud mental.
- Reduce riesgo de diabetes, infecciones,...
- Protege frente algunos tipos de cancer como el de colon.
- Evita sobrepeso y obesidad.

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

- Reduce absentismo.
- Mejora la motivación.
- Alarga la vida laboral.
- Aumenta la productividad.

EL SUEÑO

- Previene el estrés y la depresión.
- Fortalece el sistema inmunológico y aumenta la energía.
- Mejora la memoria, la atención, la concentración y el rendimiento.
- Reduce el número de accidentes.

LA HIGIENE POSTURAL

- Reduce las lesiones músculo-esqueléticas.
- Mejora la capacidad respiratoria.
- Ayuda en la digestión.
- Previene problemas circulatorios.
- Disminuye la fatiga.

¿QUÉ PODEMOS HACER?



Los programas de promoción de la salud en la empresa pueden ayudar a compensar o a contrarrestar estos procesos degenerativos físicos, propios de la edad, a través del fomento de una cultura saludable y la instauración de una metodología que ayude a las personas a mejorar su salud emocional, física, social e intelectual.

Desde empresas con un reducido número de trabajadores, podemos aplicar medidas como las que os exponemos a continuación:

- ✓ **CAMPAÑAS INFORMATIVAS.** Ofrecer periódicamente fichas, vídeos, carteles o folletos con información sobre hábitos saludables. Tanto en las mutuas de trabajo, como en el INSHT y en la web de CNAE puedes encontrar modelos gratuitos.
- ✓ **TALLERES PRÁCTICOS:** Son especialmente efectivos los talleres de ergonomía, prevención del estrés, entrenamiento cerebral ...
- ✓ **OTRAS ACTIVIDADES:** Organización de eventos relacionados con hábitos saludables como competiciones deportivas, descuentos en gimnasios, restaurantes saludables, ...



EJEMPLOS DE CAMPAÑAS



RANKING DE PASOS

Organiza un Ranking de pasos al mes.

Los trabajadores pueden contar sus pasos con un dispositivo facilitado por la empresa y competir con tus compañeros.



DESAYUNOS SALUDABLES

Poner a disposición de los trabajadores frutas para poder ser consumidas en los descansos.



Invertir en salud y seguridad es invertir en todos.

Lo importante es comenzar pronto, ya que los trabajadores jóvenes de hoy serán los mayores de mañana. Está comprobado que el envejecimiento se produce más tarde si se adquieren hábitos de vida saludable desde la infancia y se desarrollan durante toda la vida laboral.



SALUD Y CONDUCCIÓN:

Muchas enfermedades afectan a la capacidad de conducción y en nuestro caso mucho más a las del profesor de prácticas. Por esta razón, en nuestro sector cobra una especial relevancia la prevención y control de las enfermedades como:

- Enfermedades Cardiovasculares.
- Diabetes.
- Insomnio.

Estas enfermedades deben prevenirse tanto desde la promoción de hábitos saludables como desde los reconocimientos médicos periódicos.

TODOS NECESITAMOS UN ADECUADO MANTENIMIENTO



Los reconocimientos médicos deben ser específicos en base a los riesgos del puesto de trabajo y tienen que realizarse al inicio de la actividad, de forma periódica y también después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

HABITOS SALUDABLES + VIGILANCIA DE LA SALUD



CHEQUEA ¿SON TUS HÁBITOS SALUDABLES?

Pregunta	A	B	C
¿Cuántas comidas haces al día?	3	4	5
¿Con cuanta sal sueles comer?	Mucha	Poca	Nada
¿Cuántas raciones de fruta y/o verdura comes diariamente?	0-1	2-4	5 o más
¿Bebes alcohol?	A diario	Festivos	Casi nunca
¿Fumas?	SÍ	Ocasionalmente	No
¿Cuánto agua bebes al día?	Tomo otras bebidas	No llego a los 2 litros	Más de 2 litros.
¿Cuánto caminas al día?	Menos 1 h	Entre 1h y 2h	Más de 2h
¿Cuántas horas de actividad física practicas a la semana?	Menos 1 h	Entre 1h y 2h	Más de 2h
¿Cuántas horas sueles dormir realmente, sin contar el tiempo de las veces que puedes despertarte?	Menos de 6 horas	Entre 6 y 7 horas	8 horas



Para tener una vida saludable debes haber contestado en la mayoría de los casos la respuesta B o C. En aquellos casos que hayas contestados A intenta pasar progresivamente a la opción B y plantéate lograr un mayor número de respuestas C.

La promoción de la salud en el trabajo significa aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas. Esto se puede conseguir combinando actividades dirigidas a:

- ✓ Mejorar la organización y las condiciones de trabajo.
- ✓ Promover la participación activa.
- ✓ Fomentar el desarrollo individual.



Para más información entra en el área de prevención de riesgos laborales de **WWW.CNAE.COM**

Con la financiación de:
AE-0065/2015



CONTACTA CON NOSOTROS

Te ayudaremos de forma totalmente gratuita a conocer tus derechos y obligaciones y a mejorar la gestión preventiva en tu empresa.

Telf.: 913520257

autoescuelasprevencion@gmail.com

www.cnae.com

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.



Confederación Nacional de Autoescuelas

Depósito Legal: M-32288-2016