

# CUESTIONARIO: SALUD Y BIENESTAR MENTAL PARA PYMES

El presente cuestionario se ha elaborado con la voluntad de que las micro y pequeñas empresas (2 a 24 personas trabajadoras) puedan conocer cómo contribuyen a la salud y el bienestar mental del entorno de trabajo.

A través de los 26 ítems que conforman el cuestionario podrá reflexionar sobre el estado actual de la salud y el bienestar mental de su empresa. Además, el cuestionario propone consejos prácticos e ideas orientadas a la acción y a la mejora en este sentido.

El cuestionario ha de ser contestado por el empresario/a y no precisa de los datos identificativos de su empresa, dado que su propósito es sensibilizar sobre la relación directa que existe entre la salud, un entorno laboral saludable y los resultados empresariales. Está demostrado que cuidar la salud y el bienestar mental de las personas que conforman la plantilla contribuye a una mejora de rendimiento y productividad.

¿Empezamos?

## CUESTIONARIO DE SALUD Y BIENESTAR MENTAL PARA PYMES

Nada (1) | Totalmente (4)

En mi empresa se adaptan las condiciones laborales para conciliar la vida laboral, personal y familiar. (ej. flexibilización de horarios, teletrabajo, días de libre disposición, acompañamiento de familiares al médico, vacaciones, etc.)	1	2	3	4
Las personas tienen la posibilidad de decidir cómo organizan su trabajo (ej. orden, priorización tareas, pausas, resolución de problemas, etc.)	1	2	3	4
Las jornadas (incluidos los turnos) y horarios laborales son estables y sólo se alteran ante una variación importante de trabajo.	1	2	3	4
Se transmiten de forma clara las tareas, tiempos, funciones y responsabilidades.	1	2	3	4
En mi empresa se organiza el trabajo teniendo en cuenta los ritmos, cargas y contenidos de las tareas.	1	2	3	4
Las personas se sienten seguras, pues conocen y se aplican sus condiciones laborales, contractuales y económicas. (ej. duración de contrato, salario, vacaciones, día de pago, realización de horas extras, etc.)	1	2	3	4
Mi empresa es sensible a la contratación de personas con problemas de salud mental.	1	2	3	4
En el día a día de la empresa, las personas se sienten valoradas y reconocidas por el trabajo realizado.	1	2	3	4
Se pregunta por los intereses formativos, laborales o de desarrollo profesional de las personas.	1	2	3	4
Ante situaciones conflictivas se actúa para conseguir una solución satisfactoria entre las partes implicadas.	1	2	3	4
Mi empresa sabría orientar a las personas sobre cómo proceder ante situaciones de acoso, violencia o intimidación.	1	2	3	4
En mi empresa se conocen los factores que pueden generar estrés laboral y se actúa para corregirlos.	1	2	3	4
En caso de ser necesario, se considera la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona.	1	2	3	4

Con el propósito de facilitar la reincorporación después de una baja laboral por IT, se pide asesoramiento especializado ( p.ej. Servicio de Prevención, Mutua Laboral, Servicio de Vigilancia de la Salud, u otros vinculados a la salud mental )	1	2	3	4
Durante una baja laboral se mantiene contacto con la persona afectada y se muestra interés por su estado de salud y recuperación.	1	2	3	4
Cuando las personas lo precisan, se les informa sobre cómo acceder a los servicios del entorno que puedan necesitar (ej. asesoramiento financiero, de salud, ayuda al empleado, formativos, etc.)	1	2	3	4
Se promueven las relaciones interpersonales dentro y fuera del ámbito profesional.	1	2	3	4
En mi empresa se promueven acciones formativas relacionadas con la salud o los factores de riesgo y/o protección de bienestar mental (por ej. Gestión de estrés, gestión de equipos, gestión de conflictos, salud mental, adicciones y su prevención, etc.)	1	2	3	4
Además de las acciones mencionadas, realizamos otras acciones de promoción de la salud.	1	2	3	4
Se destinan recursos (humanos, materiales y/o económicos) para la promoción de acciones de salud y bienestar.	1	2	3	4
En la toma de decisiones empresariales se tiene en cuenta la salud de las personas (incluida la mental)	1	2	3	4
Las personas reciben información de las decisiones y acciones empresariales que les puedan afectar.	1	2	3	4
Se facilitan espacios o mecanismos dónde las personas pueden comunicar situaciones que les generan preocupación y/o trasladar sugerencias.	1	2	3	4
Se analizan los resultados de las acciones de prevención y/o promoción de la salud para evaluar su impacto y detectar elementos de mejora.	1	2	3	4
La empresa dispone de un plan de salud y bienestar mental, más allá del plan de prevención de riesgos laborales.	1	2	3	4
Las políticas de empresa, los planes de acción y/o sus evaluaciones, relativos a la salud y el bienestar mental, están recogidos de forma escrita y se comunican.	1	2	3	4