



Regulación de la capacidad laboral en las pequeñas empresas y microempresas mediante herramientas multimedia

Referencia: 2020-1-DE02-KA204-007588

Metodología del producto intelectual 2

31 de diciembre de 2021



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



The material "IO2 methodology" can be freely (without permission of their creators): downloaded, used, reused, copied, adapted, and shared by users, with information about the source of their origin.

Índice

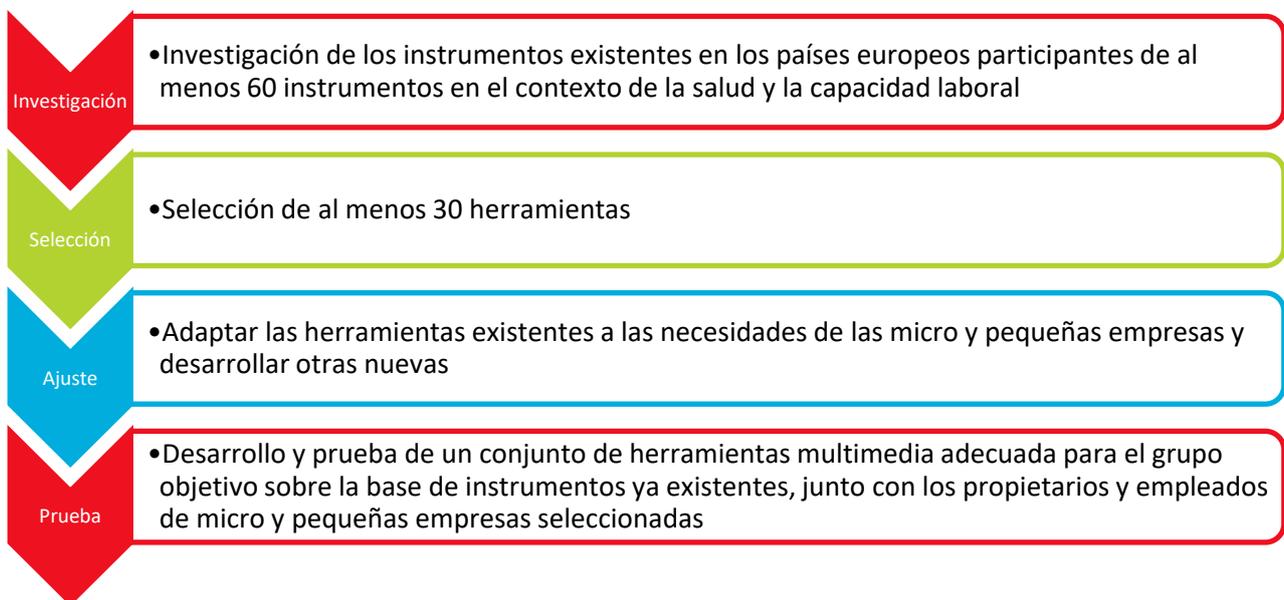
1. Project abstract	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2. Partner's Description	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3. Workability – Definition and explanation.....	8
4. Methodology	12
5. Results of the research.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
6. Final selected AKKU Tools.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.



1. Resumen del proyecto

Las micro y pequeñas empresas (mypes) desempeñan un papel importante en la economía europea. Las mypes se ven potencialmente afectadas por la escasez de jóvenes talentos, ya que no pueden competir con los servicios ofrecidos por las medianas empresas y las grandes compañías en varios aspectos (por ejemplo, seguridad laboral, niveles salariales, oportunidades de promoción). Las mypes pueden y deben reaccionar ante esta situación prestando especial atención al mantenimiento de la capacidad laboral y la empleabilidad de su mano de obra actual. Además de las clásicas medidas de seguridad e higiene en el trabajo, deben aplicarse en gran medida medidas de mantenimiento preventivo de la capacidad laboral y la empleabilidad, para que los empleados puedan y quieran desempeñar su trabajo hasta la edad prevista de jubilación. Una promoción integral de la capacidad laboral puede ayudar a cerrar esta brecha.

El objetivo del proyecto AKKUEurope es el desarrollo sistemático de un conjunto de herramientas digitales adecuadas para el grupo objetivo y basada en los instrumentos existentes con el fin de mejorar la capacidad laboral de las PYME y especialmente de las pequeñas y microempresas. Para ello, la asociación procederá de la siguiente manera:



El proyecto AKKUEurope representa a socios altamente motivados y experimentados de seis países, cada uno de ellos con conocimientos y experiencia específicos en el ámbito de la empleabilidad y el espíritu empresarial en general. El consorcio combina proveedores de educación con relevancia en el mercado (microempresas) y socios tecnológicos. Esta composición garantiza una cobertura geográfica y la posibilidad de difusión de los resultados del proyecto en toda la UE. Los socios tienen habilidades y

conocimientos complementarios que permiten a AKKUEurope alcanzar los objetivos a través de resultados sólidos y prácticos.

AKKUEurope se basa en un enfoque metodológico práctico y preciso: este equilibrio está garantizado por los socios implicados. La metodología se articula en torno a los siguientes pasos:

- Análisis de los instrumentos existentes y su adaptación
- Desarrollo de las herramientas
- Testeo para su validación por parte de los usuarios
- Finalización
- Introducción completa y despliegue a través de la plataforma REA

Los resultados de AKKUEurope serán soluciones prácticas y relevantes para las micro y pequeñas empresas, disponibles en versiones multilingües, gratuitas y sin restricciones a través de la plataforma de REA. AKKUEurope aumentará la competitividad de las mypes y promoverá su crecimiento. Generará impactos inmediatos y tangibles a nivel local y llegará a los grupos objetivo y a las partes interesadas pertinentes.



2. Descripción de los socios

En el proyecto AKKUEurope participan siete socios con experiencia, habilidades y capacidades complementarias para formar una asociación muy multifuncional. Representan a empresas grandes y pequeñas, instituciones públicas y privadas, proveedores de formación profesional formal y no formal. La asociación reúne el mundo de la educación y la formación con el mundo del trabajo, las empresas y las organizaciones empresariales. Todos los socios del proyecto tienen un historial probado en la ejecución y realización de grandes proyectos de cooperación internacional. Muchos de los socios del proyecto ya han trabajado juntos en varios programas. Por tanto, existe una sólida base de confianza entre los socios del proyecto. En concreto, los socios del proyecto tienen la siguiente experiencia

AO Centrum für Innovation und Technologie GmbH ofrece toda una cadena de apoyo para que los potenciales empresarios adquieran competencias empresariales en su departamento de competencias "Incubadora de empresas". Mucho antes y después de la puesta en marcha de una empresa, CIT ofrece asesoramiento sobre el apoyo general a la puesta en marcha, la microfinanciación y el intercambio empresarial europeo. El CIT ha puesto en marcha proyectos como el "Laboratorio de ideas de emprendedores designado", "S.T.A.R. - Intercambio de mejores prácticas en la formación de emprendedores", ECI "Implementación de EntreComp".



P1 d-ialogo lleva 15 años trabajando con éxito en los ámbitos del cambio demográfico, la gestión del cambio de las pymes y la viabilidad de las micro y pequeñas empresas. Desde varias perspectivas, d-ialogo apoya a las instituciones en el desarrollo y la aplicación de las cualificaciones y la formación utilizando tecnologías, métodos y soluciones de aprendizaje de última generación. D-ialogo desarrolla herramientas para que las pymes identifiquen las necesidades de cualificación; forma a los formadores en la transformación de las pymes con un enfoque especial en los cambios demográficos. D-ialogo fue el iniciador de la anterior iniciativa del proyecto AKKU, que fue un proyecto orientado a Alemania y financiado por el Ministerio de Sanidad y Trabajo alemán.



P2 IHF asbl es una organización sin ánimo de lucro que se fundó y trabaja para dar a conocer los valores europeos y difundirlos a nivel europeo a un público diverso de jóvenes, empresas y universidades, e interlocutores sociales como las asociaciones y la administración pública. IHF organiza cursos y seminarios altamente especializados que se centran en el desarrollo de proyectos europeos. Los cursos se centran en la política y la legislación de la UE, las relaciones internacionales y la gestión de proyectos.



P3 IDP es un proveedor de servicios de formación para la Comisión Europea y las Naciones Unidas. IDP es muy activo en el campo de la inclusión social, trabajando en una amplia gama de temas en toda la UE y tiene una amplia experiencia en investigación e innovación en el marco de Erasmus+ y H2020. IDP desarrolla e implementa cursos de formación especializados en asuntos de la UE (instituciones y políticas de la UE, programas de financiación de la UE, etc.), gestión de proyectos y emprendimiento, competencias transversales y empleabilidad. IDP es un proveedor de servicios de formación y educación para el sector público, la sociedad civil; para la educación y la investigación, así como para el sector privado.



P4 IWS es el socio tecnológico y de TIC del proyecto. IWS construyó la plataforma de REA. IWS también aportará su experiencia como proveedor de formación profesional no formal de formación en TIC, incluyendo soluciones de trabajo inteligente para organizaciones grandes y pequeñas.



P5 CDI opera a nivel local, nacional e internacional y tiene experiencia en la aplicación de programas de formación profesional en cooperación con socios locales e internacionales. El objetivo es desarrollar programas de formación para profesiones que son revisados por el Centro de Educación de Adultos y el Ministerio de Educación normacedonio. El CDI también lleva a cabo numerosas actividades para promover la cultura empresarial.



P6 CASE lleva a cabo proyectos de investigación y asistencia al desarrollo orientados a la formulación de políticas con el fin de proporcionar un análisis económico objetivo y promover soluciones constructivas a los retos de la transición, la reforma, la integración y el desarrollo para mejorar el bienestar socioeconómico de las sociedades. Las áreas temáticas de CASE incluyen la micro y macroeconomía, las pequeñas y medianas empresas (pymes), el comercio, las finanzas internacionales, la gobernanza y la economía.



3. Capacidad laboral – Definición y explicación

Introducción

Cuando se habla de la experiencia finlandesa en otros lugares sobre la cuestión de la capacidad laboral, se refiere principalmente a los resultados de las investigaciones del Instituto Finlandés de Medicina del Trabajo (FIOH) de Helsinki.

El profesor Juhani Ilmarinen, jefe del departamento de fisiología del trabajo de este instituto hasta 2009, lleva trabajando con un equipo interdisciplinar desde los años 80 para debatir cómo se puede preservar y desarrollar el potencial de los empleados de forma que estén a disposición de las empresas el mayor tiempo posible y, por otro lado, que los empleados lleguen a la edad de jubilación lo más sanos posible.

Para Ilmarinen es fundamental el concepto de capacidad laboral, que a menudo es interpretado de forma muy estrecha por los directores de personal y los médicos, pero también por los propios afectados: o alguien es capaz de hacer su trabajo, o no.

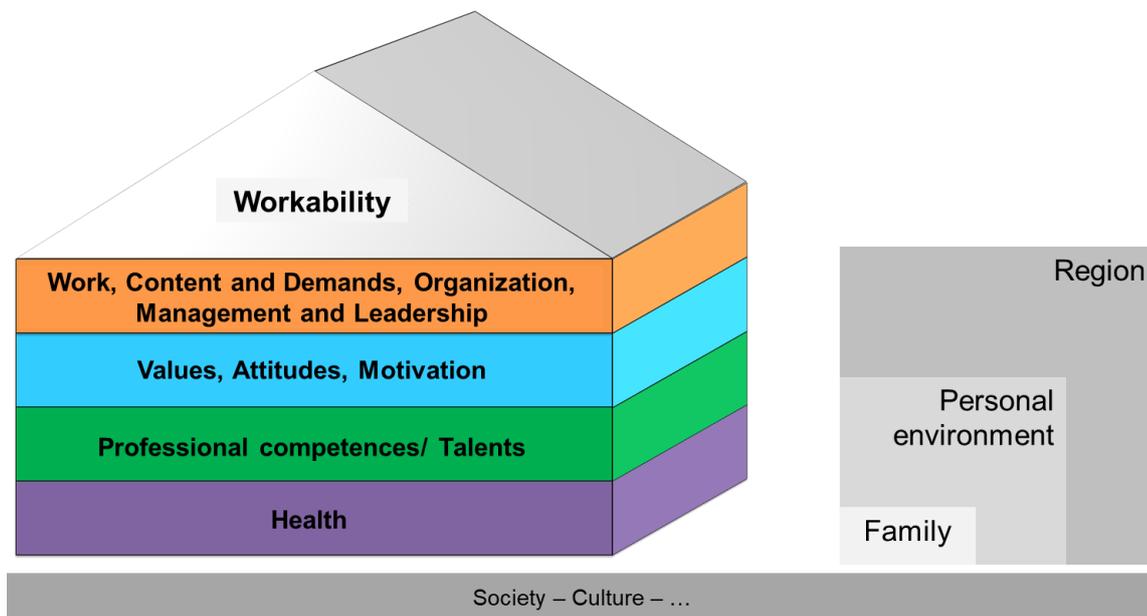
El trabajo en sí mismo rara vez se cuestiona, al igual que los requisitos asociados a él o las condiciones en las que debe llevarse a cabo. Los empleados de mayor edad, en particular, suelen quedar "bajo las ruedas" en esta consideración: Aquellos que son capaces de levantar y cargar menos en la vejez, por ejemplo, corren el riesgo de que se les clasifique como no aptos para trabajar en el próximo tiempo. Lo que no se entiende es que una posible restricción del rendimiento profesional de las personas mayores suele referirse a actividades muy concretas y, por tanto, es relativa, rara vez absoluta. Ilmarinen no quiere decir otra cosa en su definición de capacidad laboral: "La capacidad laboral describe el potencial de una persona, una mujer o un hombre, para realizar una tarea determinada en un momento dado. El desarrollo de la capacidad funcional individual debe compararse con la necesidad de trabajo. Ambas medidas pueden cambiar y deben diseñarse en función de la edad". Un ejemplo: Un futbolista profesional medio normalmente ya no puede realizar su "trabajo con el balón" de forma profesional a partir de los 35 años debido a la disminución de su capacidad vital. Pero, ¿es inmediatamente incapaz de trabajar en general? ¿O ya no es lo suficientemente eficiente sólo para esta tarea? Sin embargo, como entrenador, profesor de deporte o director deportivo, puede aportar su experiencia y conocimientos de la mejor manera posible, siempre que se haya preparado y cualificado para esta nueva carrera. Lo mismo ocurre, por supuesto, con cualquier otra profesión. El conductor de paquetería de edad avanzada, por ejemplo, puede pasar del trabajo de conductor al área de logística, el enfermero con problemas de espalda es quizás un profesor de primera clase de enfermería, un desarrollador de software de edad avanzada y no tan creativo puede esconder a un gran consultor de software.

La casa de la capacidad laboral

El Prof. Dr. Juhani Ilmarinen define la capacidad laboral en su "Casa de la Capacidad laboral". Consta de las áreas interrelacionadas de salud, competencia, valores y trabajo.

La frase clave es: El trabajo debe adaptarse a las personas, no al revés.

En Finlandia, la capacidad laboral de las personas mayores mejora constantemente de acuerdo con este principio. Sólo si los requisitos del trabajo y los recursos de los trabajadores coinciden, se puede realizar bien el trabajo. Lo novedoso del concepto es el énfasis en la reciprocidad de los procesos: que el trabajo pueda realizarse bien o no no es sólo culpa de los trabajadores, ni sólo de su trabajo o entorno laboral. Se trata de la adecuación entre el trabajador y el trabajo. Una buena adecuación del trabajo significa que las personas pueden realizar el trabajo que desean con los recursos que tienen a su disposición.



La salud:

Salud física y mental. Los cambios en el rendimiento y la salud tienen un impacto directo en la capacidad laboral. Las restricciones en la salud y el rendimiento siempre amenazan la capacidad laboral; por el contrario, la promoción de la salud y el rendimiento ofrece la posibilidad de promover la capacidad laboral. Una buena capacidad laboral requiere una base estable, lo que significa también que no puede haber una buena capacidad laboral sin salud.

Cualificación y competencias profesionales:

El segundo piso describe los conocimientos y las competencias de una persona. Esto incluye tanto: las cualificaciones técnicas como las competencias clave. Otra clasificación posible es la de habilidades y

destrezas. Las destrezas son las partes de las propias habilidades que ya están entrenadas, por ejemplo: "Sé montar en bicicleta". Las destrezas se describen como las partes que aún no se han aprendido, pero que en principio pueden aprenderse, por ejemplo, "puedo aprender un nuevo idioma". Con las diversas cualificaciones adquiridas, uno se enfrenta a los retos profesionales -en el día a día del trabajo, que cambia constantemente-, el aprendizaje permanente es cada vez más importante.

Valor, actitudes, motivaciones:

Se distingue entre actitudes y motivaciones. Las actitudes conforman todo nuestro comportamiento y también influyen en qué cosas nos motivan. Para una buena capacidad laboral, es importante que las propias actitudes y motivaciones estén en armonía con el propio trabajo. Una actividad con la que no se está completamente satisfecho, o un jefe que intenta engatusar con aumentos de sueldo, aunque se prefiriera tener más tiempo libre: estas cosas a la larga, resienten la propia capacidad laboral.

Lugar de trabajo y exigencias laborales:

El cuarto piso de la casa es el más grande y pesado - es el trabajo en sí. Por esta razón, la mayoría de los dibujos lo pintan el doble de grande que los demás. Y como es el último piso, presiona su peso sobre los inferiores - todo lo que ocurre aquí tiene una clara repercusión en todos los pisos anteriores. En la planta "Trabajo" se encuentran todos los factores que hacen que el propio lugar de trabajo sea lo que es: la actividad laboral y los requisitos resultantes, el entorno social con los compañeros y los superiores, la estructura de la organización en la que se trabaja y el entorno laboral en forma de, por ejemplo, espacios, condiciones de iluminación, mobiliario.

Esta planta es muy compleja en su estructura, ya que se compone de muchos aspectos diferentes, que están estrechamente entrelazados. Los superiores tienen una gran responsabilidad en esta planta: son los principales responsables de un buen diseño del trabajo y también tienen la oportunidad de imponerlo en su puesto.

Al mismo tiempo, una buena capacidad laboral sólo puede surgir si los supervisores y los empleados colaboran de forma constructiva. Ninguno de ellos por sí solo puede conseguirla: sólo cuando ambos pongan de su parte será posible. Además de los superiores, los compañeros también influyen en su propia capacidad laboral, en el mejor de los casos, apoyando y animando.

Factores externos al trabajo:

La casa de la capacidad laboral no está sola: el entorno de la casa también influye en la capacidad laboral. Los servicios de seguridad y salud laboral actúan como mecanismos de protección legalmente establecidos. Dado que el trabajo y la vida no son opuestos, la parte de la vida que tiene lugar fuera del trabajo también afecta a la propia capacidad laboral. La familia y los amigos desempeñan un papel importante en su propio presupuesto de energía.

Como ya se ha dicho, la capacidad laboral se crea sobre todo por el mejor ajuste posible entre las exigencias del trabajo y los recursos de las personas. La búsqueda del mejor equilibrio posible entre las exigencias y los recursos comprende toda la vida y se trata de forma diferente en las distintas fases de la vida. Tanto los recursos de las personas como las exigencias del trabajo son cambiantes. Lo ideal es que la búsqueda de una buena capacidad laboral dure toda la vida, adaptándose a las circunstancias cambiantes una y otra vez.

Aplicación - Promover la capacidad laboral:

¿Cómo se puede promover la capacidad laboral de los trabajadores? La Casa de la Capacidad Laboral muestra la diversidad de los diferentes puntos de partida. Al mismo tiempo, la capacidad laboral sólo puede crecer si se tienen en cuenta los diferentes pisos. Se trata, pues, de integrar los distintos ámbitos de actuación. Quien se centra sólo en la cooperación entre compañeros, sólo en una dieta sana, sólo en el fomento del ejercicio, no puede mejorar su capacidad laboral a largo plazo y de forma duradera. Para ello es necesario un amplio abanico de medidas, pero coordinadas.

Si se mejora la empleabilidad de los trabajadores, esta inversión se revalorizará entre tres y veinte veces. Este beneficio para la empresa consiste en la reducción del absentismo y de las jubilaciones anticipadas, así como en el aumento de la productividad en un 50% cada uno.

4. Methodology

La metodología se basa de acuerdo a los siguientes criterios:

- ☞ Utilización y búsqueda de instrumentos ya existentes
- ☞ Adaptar los instrumentos para su uso en micro y pequeñas empresas, es decir
 - Los instrumentos deben ser autoexplicativos y fáciles de usar
 - El uso de lenguaje simple
- ☞ Los instrumentos deben ser utilizados por la dirección y/o los trabajadores
- ☞ Los instrumentos deben poder asignarse a una de las cuatro plantas diferentes



Al final, el objetivo común ha sido disponer de una herramienta de análisis multimedia para todos los aspectos de la casa.

Hay cuatro niveles de contenido en los que se puede dividir el tema general "capacidad laboral": salud y seguridad, cualificación y competencia, valores y entorno, así como condiciones de trabajo. Dentro de estos cuatro niveles de contenido se han integrado las herramientas/instrumentos.

En general, se han utilizado las siguientes palabras clave en la búsqueda:

Salud, seguridad, cualificación, competencia, valores, condiciones de trabajo, capacidad laboral, flujo de trabajo, lugar de trabajo, liderazgo, condiciones de empleo, gestión de recursos humanos, reunión de empleados, lugar de trabajo en la oficina, reducción del estrés, etc.

There have also been sub criteria for the four levels of content which have been used to support the online search:

1. **Para la seguridad y salud del primer piso:** protección del trabajo; evaluación de riesgos; seguridad en el trabajo; situación sanitaria; promoción de la salud; análisis de riesgos
2. **Para la calificación y competencia del segundo piso:** aprendices y profesionales; competencias de los empleados; desarrollo del personal; formación continua; conservación del conocimiento; gestión del conocimiento

3. **Para los valores del tercer piso y el entorno:** liderazgo y motivación; atractivo del empleador; ambiente de trabajo; identificación con la empresa; participaciones/intereses
4. **Para las condiciones de trabajo del cuarto piso:** estructura de edad; estructuración del trabajo; tiempo de trabajo; estructuras y procesos; transparencia y responsabilidades; nuevo trabajo

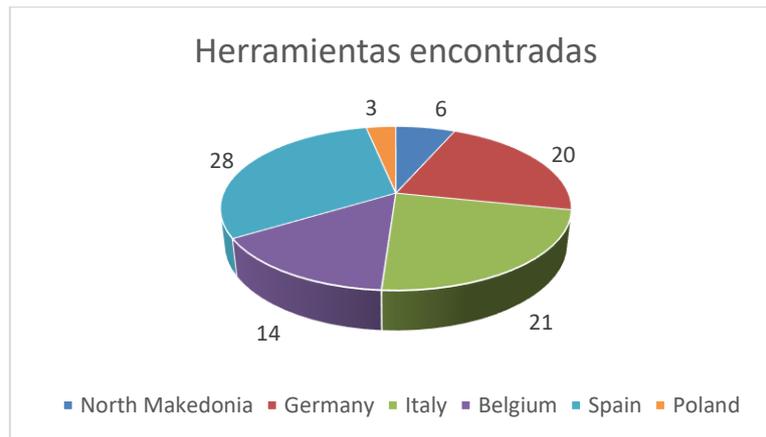
Además de los cuatro niveles de contenido, existen tres tipos de instrumentos. Estos instrumentos pueden utilizarse para la **concienciación/sensibilización**, el análisis y la **aplicación/realización**.

Para una mayor comprensión, véanse los siguientes ejemplos de instrumentos:

	Concienciación Sensibilización	Análisis	Implementación Realización
Salud y seguridad	Herramientas de autoevaluación de la viabilidad Control de expertos	- barómetro de aprobación de la gestión - control de la gestión del personal - control del estrés - control de la organización	- reunión de empleados - lista de control lugar de trabajo de la oficina - diseño de sesiones de trabajo
Cualificación y competencia		- control de la gestión del personal	- reunión de empleados - sin estrés durante la jornada laboral - reducir activamente el estrés
Valores y entorno		- control de la gestión del personal	- reunión de empleados - diseño de sesiones de trabajo
Condiciones de trabajo			- reunión de empleados - <i>checklist</i> de trabajo de la oficina
Herramientas generales o instrumentos		Controles, barómetros	Hojas de información, reuniones, listas de comprobación

5. Resultados de la investigación

Como resultado de la investigación en línea realizada por los socios del proyecto, se encontraron y preseleccionado 92 herramientas. La siguiente figura muestra el número de herramientas encontradas en cada país socio del proyecto.



Estas 92 herramientas han sido comprobadas por los socios del proyecto dialogo y CIT en cuanto a su usabilidad en cuanto a los criterios antes mencionados de facilidad de uso, simplicidad y auto explicación y por IWS en cuanto a su implementación técnica como herramienta digital. Al final se han seleccionado 30 herramientas que cubren todos los pisos y áreas de la casa de la capacidad laboral.

Las herramientas constan de la propia herramienta y de una hoja de información general para explicar cómo utilizarla.

Info-Sheet	
Kind-of-tool	<input type="checkbox"/> Checklists <input checked="" type="checkbox"/> Guides/Brochures <input checked="" type="checkbox"/> Questionnaires <input checked="" type="checkbox"/> Excel-tools <input type="checkbox"/> Video <input type="checkbox"/> Infographics
Name-of-the-tool	Quick-Test-Digitalisation
Target-group	Employers, small-and-micro-enterprise-managers, employees
Tool-provided-by	Centrum für Innovation und Technologie GmbH
Language	English
Keywords	Digitalisation
Duration-in-minutes	Appr. 20 minutes
Description-of-the-aim (max. 500-characters)	
Measure your digital maturity in just a few minutes. Digital transformation only succeeds completely – or not at all. Digital transformation requires enormous changes – that is clear to every company by now. But technological solutions alone are not enough. Digitalisation affects all areas of your company – from strategy to customer relations to corporate culture. The aim of this instrument is to give you an evaluation of your digital transformation process.	
Benefit-of-the-tool (max. 500-characters)	
With this tool you get an overview of your digital transformation process in the company.	
Duration (if applicable)	
The questionnaire takes approx. 5-7 minutes and the evaluation around 13-15 minutes.	
How-to-use-the-tool (max. 1000-characters)	
The tool is arranged in 3 sections:	
1. → Filling-out-the-questionnaire 2. → Using-the-Evaluation-Tool-for-the-analysis 3. → Prepare-the-Action-Plan	
Floor-and-Area	
<input checked="" type="checkbox"/> Work-environment, work-organisation, leadership <input checked="" type="checkbox"/> Values, attitudes, motivation <input checked="" type="checkbox"/> Knowledge, technical-ability (competences) <input checked="" type="checkbox"/> Health and performance <input type="checkbox"/> Sensibilisation <input checked="" type="checkbox"/> Analysing <input type="checkbox"/> Realisation	
Video (YouTube-format), if applicable	
File-denomination (Make-sure-you-include-the-extension)	3_AKKU_Tool_EN 3_AKKU_Tool_Analysis_EN
Source	https://quick-check.mediaman.com/digital

6. Herramientas finales de AKKU seleccionadas

Las últimas 30 herramientas son listas de control, guías, fichas, herramientas de Excel y vídeos.

1. Evaluación de las capacidades motoras y sensoriales del trabajador y de la accesibilidad al puesto de trabajo (cuestionario)

Esta herramienta es una medida diseñada para evaluar la capacidad del individuo para trabajar, tanto para las personas que ya trabajan como para las que tienen previsto volver a hacerlo. Puede ser utilizada por los miembros del equipo de RRHH para identificar las necesidades especiales del posible empleado o para apoyar la toma de decisiones en relación con las adaptaciones del lugar de trabajo.

2. Lugar de trabajo saludable - áreas clave de influencia (guía, folleto)

El objetivo de esta herramienta es mostrar las diferentes áreas clave de influencia que se pueden movilizar o influenciar en las iniciativas de lugares de trabajo saludables. Los empresarios o los trabajadores pueden elegir entre las áreas clave ofrecidas a las que creen que hay que prestar más atención para influir en la mejora o la creación de un lugar de trabajo saludable, y cómo desarrollar las áreas clave de forma eficaz.

3. ¿Cómo apoyar el bienestar y la salud en el lugar de trabajo? (*checklist*)

El objetivo de esta herramienta de formación es apoyar el bienestar y la salud, y mejorar la participación en el trabajo de todos los empleados, independientemente de su capacidad laboral y estado de salud actuales. Además, los medios de la herramienta ayudan a prevenir problemas de salud crónicos, como las enfermedades cardiovasculares, la diabetes de tipo 2, los trastornos musculoesqueléticos, la depresión y las enfermedades pulmonares. El mapeo ayuda a reconocer los factores que ya ayudan a los empleados a sentirse bien en su lugar de trabajo y lo que se puede hacer para el futuro.

4. Mindfulness: una herramienta para aumentar la concentración (guía, folleto)

El mindfulness es una técnica de meditación que ayuda a conseguir el equilibrio laboral. El trabajador de hoy en día, bajo la influencia de muchos estímulos, suele ser responsable de tareas muy diferentes y de demasiadas tareas para completar. Por ello, el trabajador no es capaz de

mantener la atención o concentrarse en una tarea durante un periodo de tiempo más largo. El mindfulness entrena la capacidad de prestar atención consciente y plena en el momento presente. Sus efectos incluyen la mejora de la concentración, la productividad, el pensamiento creativo y la comunicación eficaz.

5. ¿Qué tipo de líder es usted? (cuestionario)

Esta herramienta permite identificar las tipologías de líderes existentes. Los directivos pueden evaluar su aptitud y comportamiento participando en el cuestionario, de modo que puedan reflexionar sobre su trabajo y su relación con los empleados. A continuación, encontrarás la descripción de cada perfil y te identificarás con uno o varios de ellos, siguiendo la teoría de Daniel Goleman, según la cual en cada persona pueden coexistir diferentes tipos de líderes.

6. Combinación de vida laboral y sobrecarga de trabajo (guía, folleto)

La digitalización permite el acceso a datos y medios de comunicación desde casi cualquier lugar. Esto significa que la estricta separación entre el trabajo y la vida privada está desapareciendo cada vez más. La conciliación de la vida laboral y privada es el nombre del juego. Los empleados también pueden estar disponibles para los clientes durante el fin de semana. No sólo pueden hacer parte del trabajo en la oficina en casa, sino también resolver asuntos privados durante las horas de trabajo como compensación. Suena prometedor, pero no todos los empleados o empresarios están convencidos. En esta formación aprenderás qué importancia tiene la conciliación de la vida laboral y familiar en el mundo del trabajo y qué ventajas e inconvenientes se asocian.

7. Evaluación del estado de salud de los empleados y de su capacidad laboral (cuestionario)

El objetivo es identificar a los empleados con mayor riesgo de incapacidad a largo plazo y a los que necesitan ayuda terapéutica inmediata. También identifica y aísla los factores de riesgo conocidos relacionados con las actitudes, las circunstancias sociales y la salud del individuo para detectar las barreras conocidas para el trabajo. También se utiliza para obtener una visión general de lo que el individuo considera necesario para mejorar su capacidad laboral.

8. Comprobar la gestión del personal (*checklist*)

Un buen personal es indispensable para el éxito de tu empresa. Su éxito depende en gran medida de los empleados. Que las personas aporten sus ideas y habilidades a la empresa depende en gran medida de la calidad de su gestión de personal. Los retos decisivos para una buena gestión de

personal son: aumentar el atractivo como empleado y encontrar, promover y retener a los buenos empleados. La herramienta puede ser utilizada por el propio empresario, incluso sin el apoyo de un consultor interno o externo. La *checklist* apoya la necesidad de acción correcta y necesaria.

9. Comprobar la viabilidad - Gestión (cuestionario)

El mantenimiento de la capacidad laboral es un importante factor de éxito para las empresas. Especialmente debido a la prolongación de la vida laboral, es importante mantener y promover la capacidad laboral en varios niveles. La capacidad laboral no sólo se refiere a la salud, sino que también incluye otros aspectos importantes en la empresa como las condiciones de trabajo, la cultura corporativa vivida y las habilidades de los empleados. La herramienta es un instrumento de análisis básico para analizar la situación de la dirección y los empleados sobre la capacidad laboral. Es una herramienta que puede ser utilizada por un consultor externo para tomar las medidas adecuadas para mejorar la situación. Las recomendaciones de actuación muestran pasos concretos de implementación para promover la capacidad laboral o señalan la necesidad de un análisis más profundo. Basada en las 20 preguntas de todos los pisos de la "Casa de la Capacidad laboral" según el Prof. Ilmarinen, la herramienta permite una excelente evaluación de la capacidad laboral de la dirección y los empleados. La herramienta " Comprobar la viabilidad - Gestión " es el cuestionario para la dirección. La herramienta " Comprobar la viabilidad - Empleados " es el cuestionario para los empleados.

10. Comprobar la viabilidad - Empleados (cuestionario)

Mantener la capacidad laboral es un importante factor de éxito para las empresas. Especialmente debido a la prolongación de la vida laboral, es importante mantener y promover la capacidad laboral en varios niveles. La capacidad laboral no sólo se refiere a la salud, sino que también incluye otros aspectos importantes en la empresa, como las condiciones de trabajo, la cultura corporativa vivida y las habilidades de los empleados. La herramienta es un instrumento de análisis básico para analizar la situación de la dirección y los empleados sobre la capacidad laboral. Es una herramienta que puede ser utilizada por un consultor externo para tomar las medidas adecuadas para mejorar la situación. Las recomendaciones de actuación muestran pasos concretos de implementación para promover la capacidad laboral o señalan la necesidad de un análisis más profundo. Basada en las 20 preguntas de todos los pisos de la "Casa de la Capacidad laboral" según el Prof. Ilmarinen, la herramienta permite una excelente evaluación de la capacidad laboral de la dirección y los empleados. La herramienta " Comprobar la viabilidad - Gestión " es el cuestionario para la dirección. La herramienta " Comprobar la viabilidad - Empleados " es el cuestionario para los empleados.

11. *Checklist* y recomendaciones para la seguridad en el trabajo (*checklist*)

En las siguientes tablas, los lectores podrán familiarizarse con una muestra muy completa de los riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo desarrollada por la CIIP (consulta interasociativa italiana para la prevención). La herramienta se divide formalmente en 5 áreas conceptuales: 1. Prevención y trabajo, 2. Prevención y entorno de trabajo, 3. Prevención y aspectos organizativos, 4. Prevención y capacidad laboral, 5. Salud mental. Cada área se divide en otras dimensiones de enfoque para ser lo más inclusivo posible de las diferentes variables y dinámicas que intervienen para cada área de enfoque. La herramienta está concebida formalmente para ayudar a los directivos y/o propietarios a identificar las áreas clave de intervención para garantizar a sus trabajadores y empleados un entorno seguro. Como tal, pretende ser una herramienta de referencia y apoyo.

12. Test rápido de digitalización (cuestionario)

Mide tu madurez digital en sólo unos minutos. La transformación digital sólo tiene éxito por completo - o no tiene éxito. La transformación digital requiere enormes cambios - eso está claro para todas las empresas a estas alturas. Pero las soluciones tecnológicas por sí solas no son suficientes. La digitalización afecta a todas las áreas de la empresa, desde la estrategia hasta la relación con los clientes y la cultura corporativa. El objetivo de este instrumento es evaluar tu proceso de transformación digital.

13. Encuesta a los empleados: ¿cómo aumentar el compromiso de los empleados en mi empresa? (Guía, folleto)

La falta de compromiso de los empleados provoca más absentismo, una mayor rotación de personal e inhibe la innovación. Por lo tanto, vale la pena vigilar el compromiso de los empleados y mejorarlo. En esta guía, aprenderás lo valioso que puede ser el feedback a través de emocionantes estudios de casos. Te mostramos cómo diseñar, aplicar y evaluar correctamente una encuesta a los empleados.

14. Prevención de riesgos laborales (guía, folleto)

Esta herramienta es útil para que los empleados jóvenes conozcan los riesgos laborales que pueden producirse en el lugar de trabajo y sepan cómo prevenirlos. El entorno de trabajo puede provocar riesgos de seguridad para los trabajadores, representados por escaleras, ordenadores u otros equipos informáticos. En estos casos, la actitud del trabajador es fundamental, de hecho, para prevenir los riesgos, siempre se debe utilizar correctamente los equipos y herramientas de trabajo e informar a un superior si existen riesgos. Con las siguientes orientaciones, los jóvenes trabajadores

y sus responsables recibirán recomendaciones sobre la seguridad en la oficina, las medidas preventivas que pueden seguir para evitar riesgos y peligros, y para garantizar un régimen de trabajo adecuado para el trabajador.

15. Análisis del trabajo relacionado con el estrés - Encuesta de personal para médicos de hospital (checklist)

¿Sabes cómo es la salud de tus médicos? ¿Tienes una idea de cómo afectan las condiciones de trabajo de su clínica al personal médico de los distintos departamentos? Si quieres llegar al fondo de estos procesos, pregunta específicamente. Nadie conoce las respuestas mejor que los propios empleados. El objetivo de este instrumento es reducir el estrés de los empleados. El análisis del trabajo relacionado con el estrés sirve de apoyo a la gestión de la clínica.

16. Proceso de vuelta al trabajo (*checklist*, guía, folleto)

Esta herramienta permite a los usuarios, en función de su posición en la empresa, comprender el significado mismo del proceso de vuelta al trabajo tras un problema de salud o una lesión. Este documento ayuda a reducir el tiempo de retraso del proceso de vuelta al trabajo. El documento ofrece una guía de reincorporación al trabajo y cuestionarios para cada perfil, con el fin de evaluar sus conocimientos y en qué momento del proceso no han prestado atención o la han prestado de forma suficiente, para poder adaptarse a las necesidades.

17. Iluminación del lugar de trabajo (*checklist*, cuestionario)

Esta herramienta permite a las microempresas, a los pequeños negocios y a los potenciales emprendedores comprender cómo deben acondicionarse las instalaciones de iluminación en los lugares de trabajo, de manera que permitan el correcto desempeño de los trabajadores sin perjudicar su salud visual. Este tipo de aspectos a veces se pasan por alto, ya que a menudo se requieren conocimientos específicos. Este documento ofrece una guía y cuestionarios para entender y adaptar las condiciones de iluminación para conseguir un espacio de trabajo adaptado a las necesidades de sus trabajadores.

18. Garantizar el éxito del aprendizaje: aplicar los nuevos conocimientos en la vida laboral diaria (*checklist*)

La formación continua es importante para mantener a los empleados y directivos al día y para desarrollar sus habilidades. Especialmente en los seminarios y talleres, es necesario preparar bien

la visita al seminario y transferir y aplicar lo aprendido al trabajo diario. Toda la empresa o determinados departamentos y sus empleados pueden beneficiarse si uno de los empleados aprende algo nuevo.

19. Prueba de competencia (cuestionario, *checklist*)

A la hora de planificar y dar forma a la propia carrera, las preferencias e intereses están en primer plano. Las preguntas básicas son "¿Qué me gusta?" o incluso "¿Qué quiero hacer?". No hay que descuidar un factor: "¿En qué soy bueno?". Un test de competencias le dará respuesta exactamente a esta pregunta. El campo de las posibles habilidades y puntos fuertes es amplio, el test de competencias puede mostrarte en qué área eres especialmente bueno y así podrás tener éxito. La herramienta explica qué se representa en un test de competencias, por qué todo el mundo debería realizar este tipo de autotest para conocer sus puntos fuertes.

20. No hay que estresarse con el estrés - *checklist* del estrés (cuestionario, *checklist*)

No es fácil saber si estás un poco agobiado y preparado para las vacaciones o si el estrés te está haciendo enfermar. Tus empleados también pueden estar agotados debido al estrés constante. ¿Y su empresa? El objetivo de este chequeo de estrés es reconocer la propia situación de estrés y hacerla transparente con los empleados. Se trata de una herramienta de gestión. Puede utilizarse sin necesidad de consultores externos.

21. El índice de capacidad laboral "WAI" (cuestionario)

Desarrollado por la CIIP (Consulta Interasociativa Italiana para la Prevención), el Cuestionario del Índice de Capacidad Laboral (WAI) incluye una lista muy detallada de preguntas destinadas a investigar entre los empleados no sólo el nivel general de satisfacción con el trabajo, sino también, y lo que es más importante, si las tareas realizadas a diario en su lugar de trabajo están afectando (o ya han actuado) a su bienestar, su salud física y/o mental. La herramienta no parece tener un objetivo específico, lo que significa que puede dirigirse tanto al personal directivo como a los empleados. Al mismo tiempo, no parece referirse a ningún sector específico. Tanto los consultores externos como los directores generales pueden recurrir a ella de forma muy eficiente y eficaz.

22. El cuestionario IPAQ (cuestionario)

El cuestionario IPAQ es una herramienta de autoevaluación desarrollada por el grupo IPAQ. El cuestionario pretende ayudar a las personas a evaluar por sí mismas su nivel de actividad física. El

modelo de puntuación categórica propone tres resultados diferentes (es decir, "categorías"): 1. Bajo: este resultado corresponde a las personas que no realizan ningún tipo de actividad física 2. Moderado: este resultado es para las personas que practican actividad física vigorosa un mínimo de o 3 días a la semana o 5 días a la semana de actividad física de intensidad moderada o 30 minutos al día de paseo 3. Alto: este resultado es para las personas que practican actividad física de intensidad moderada 7 días a la semana El Cuestionario IPAQ está disponible públicamente, en acceso LIBRE: se anima a los académicos y estudiosos de todos los dominios de la ciencia a basarse en él como marco metodológico para sus investigaciones. El cuestionario IPAQ está disponible en dos versiones diferentes: - Versión corta, recomendada para pequeñas iniciativas a nivel local o en el caso de "actividad física en los últimos siete días" - Versión larga, recomendada para programas de investigación a gran escala o en el caso de "actividad física habitual" (es decir, atletas, deportistas) En el contexto del proyecto AKKU, los socios proponen la versión corta por ser mucho más adecuada al alcance y la escala de este paquete de trabajo.

23. Teletrabajo ¿Se adaptan nuestros espacios de trabajo a nuestras necesidades? (*Checklist*, vídeo)

Debido a la pandemia, muchas empresas han implantado el trabajo a distancia, por lo que los trabajadores han tenido que convertir sus casas en oficinas. A pesar del compromiso resultante de destinar el espacio del hogar a dichas "oficinas domésticas", no siempre cumple con las medidas de seguridad adecuadas. Esta herramienta permite analizar los puestos de trabajo en casa para conocer si las medidas y hábitos adoptados son adecuados, si no lo fueran, se proporcionarán consejos y recomendaciones para mejorarlos.

24. Plan de desarrollo empresarial (cuestionario, vídeo)

Esta herramienta permite a los potenciales empresarios reconocer sus cualidades y explotarlas gracias a un plan de negocio. Antes de iniciar una empresa, debemos pensar en nosotros mismos. Reconocer nuestros puntos fuertes y débiles, buscar inspiración en otros empresarios o establecer objetivos, obstáculos o escenarios nos ayudará a entender la dinámica y las posibles situaciones en las que nos podemos encontrar una vez que pongamos en marcha nuestro negocio. Este formulario te permitirá analizar todos estos aspectos de forma sucinta y eficaz.

25. Comprobar el lugar de trabajo en la oficina (*checklist*)

En muchos casos, el trabajo en un escritorio y en la pantalla está asociado a cargas especiales y a veces muy elevadas, que pueden evitarse con un buen diseño de los puestos de trabajo. De este modo, el mantenimiento a largo plazo de la capacidad laboral se puede apoyar normalmente con

sólo pequeños cambios. El objetivo de este instrumento es mejorar las actividades de la oficina de forma que los empleados puedan realizar su trabajo de forma saludable y sin restricciones hasta su jubilación.

26. Sesiones de trabajo: entrevistas, reuniones y trabajo en equipo (guía, folleto)

Este instrumento tiene como objetivo mostrar las diferentes sesiones de trabajo que se pueden llevar a cabo en las pequeñas y microempresas y cómo desarrollarlas eficazmente. pequeñas y microempresas y cómo desarrollarlas eficazmente.

27. Diseñar bien las sesiones de trabajo - diseñar los procesos de gestión del cambio en las pequeñas empresas (guía, folleto)

Especialmente en las pequeñas empresas, es importante que todos colaboren. Especialmente en el caso de los procesos de gestión del cambio, los empleados suelen reaccionar con enfado si no se les informa a tiempo. También suele ser útil implicar a los empleados en los procesos de cambio importantes desde el principio. De este modo, se puede crear un entendimiento común de las medidas necesarias. Una posibilidad para la participación de los empleados es la realización de sesiones de trabajo temáticas. Esta herramienta es de gran importancia para abordar la resolución de problemas en la dirección del desarrollo de la empresa de forma orientada a los empleados.

28. Incorporación – Iniciación de nuevos empleados (*checklist*)

Esta herramienta permite a los empleadores, gerentes y empresarios de microempresas y pequeñas empresas integrar mejor a los nuevos empleados. Los nuevos empleados deben sentirse cómodos desde el primer día. Porque los empleados satisfechos están más motivados, más comprometidos y son más productivos. Y permanecen más tiempo en la empresa, lo que es cada vez más importante, sobre todo teniendo en cuenta la escasez de trabajadores cualificados.

29. Gestión del personal, evaluación correcta y motivación - Guía (guía, folleto)

Como líder, no siempre es posible ver los rincones más pequeños de su empresa. Depende de la ayuda de sus empleados cuando se trata de descubrir los puntos débiles y mejorarlos de forma significativa. Un instrumento para mejorar la calidad de su empresa es el llamado círculo de calidad. A diferencia de las simples reuniones o grupos de trabajo, aquí el objetivo claro es provocar cambios positivos en tu empresa. Es importante que la participación sea absolutamente voluntaria. La voluntariedad crea motivación y conduce a un resultado tangible. A largo plazo, su mejora de la

calidad se convertirá en algo autogestionado si todos los implicados participan en los círculos de calidad con una actitud positiva y apoyan esta forma de cooperación.

30. Evaluación de los empleados (*checklist*)

La evaluación de los empleados se utiliza como medida de gestión del personal. El intercambio entre los supervisores y los empleados puede tener lugar en intervalos de tiempo cortos y regulares, pero en la práctica suele haber períodos más largos. Se suelen utilizar evaluaciones semestrales o anuales en las que los empleados reciben información sobre el estado del trabajo, así como las perspectivas para los próximos meses y años. Al mismo tiempo, se puede responder a sus propias preguntas y preocupaciones. Para los directivos, este tipo de evaluación de los empleados tiene la ventaja de que el *feedback* (en ambas direcciones) puede darse en un ambiente tranquilo. Lo ideal es que las evaluaciones de los empleados se utilicen para diseñar e impulsar el desarrollo del personal de forma específica.