

Guía Centros Laborales Saludables



MEA AP
TETAY
MOTEN
MINISTERIO DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESAI HA TEKO
PORAVE
MOTENONOEHA
MINISTERIO DE
SALUD PÚBLICA
Y BIENESTAR SOCIAL

TETÁ REKUAI
GOBIERNO NACIONAL
Ijajape hunda rapera ak'aga galvo
CONSTRUYENDO EL FUTURO DEL PAÍS

Lic. Melissa S.
Directora General
Dirección General de Promoción de la Salud Pública y Bienestar Social

Ficha Técnica:

Lic. Mirian Benítez Dirección General de Promoción de la Salud

Lic. Susana Quiñonez Dirección General de Promoción de la Salud

Econ. Luisa Cabrera E. Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional

Guía
Centros
Laborales
Saludables

Validación Técnica:

Direcciones Generales y Programas del MSP y BS
Mesa Técnica Intersectorial para Centros Laborales Saludables.

Lic. Melissa S...
Directora General
Dirección Gen. de Promoción de la Salud



Autoridades

Dr. Antonio Barrios

Ministro
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Econ. Guillermo Sosa Flores

Ministro
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dra. Teresa Barán

Viceministra
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Abog. Cesar Segovia Villasanti

Viceministro de Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Lic. Melisa Mariel Snead Busto

Directora General
Dirección General de Promoción de la Salud

Lic. Mirian Benítez Vargas

Directora
Dirección Políticas Públicas y Determinantes Sociales de la Salud

Abog. Olga Ortiz de Franco

Directora
Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional


Lic. Melisa Snead Busto
Directora General de Promoción de la Salud



INDICE

<i>Introducción</i>	<i>Pág.5</i>
<i>Antecedentes</i>	<i>Pág.7</i>
<i>Fundamentación Centros Laborales Saludables</i>	<i>Pág.7</i>
<i>Proceso Histórico de los Esfuerzos Globales para Mejorar la Salud de los Trabajadores</i>	<i>Pág.12</i>
<i>Conceptos de Entornos Laborales Saludables</i>	<i>Pág.16</i>
<i>Ejes Prioritarios para desarrollar Centros Laborales Saludables</i>	<i>Pág.20</i>
<i>Claves para crear Lugares de Trabajo Saludables</i>	<i>Pág.23</i>
<i>Proceso de Implementación de un Programa Centros Laborales Saludables</i>	<i>Pág.26</i>
<i>Condiciones para unos Centros Laborales Saludables</i>	<i>Pág.34</i>
<i>Autodiagnóstico</i>	<i>Pág.40</i>
<i>Plan de acción: Centros Laborales Saludables</i>	<i>Pág.43</i>
<i>Evaluar y Mejorar</i>	<i>Pág.45</i>
<i>Indicadores para Centros Laborales Saludables</i>	<i>Pág.49</i>
<i>Guía resumen de buenas prácticas</i>	<i>Pág.58</i>

L.C. Melissa Soto
 Directora General
 Dirección General de Promoción



INTRODUCCION

“Velar por la salud en el entorno laboral, es clave para la diferenciación”

Uno de los nuevos desafíos del siglo XXI es la conversión de nuestras empresas en organizaciones saludables; y hacerlo con éxito es el nuevo modelo de gestión de los recursos humanos, en el que variables nuevas, tales como un ambiente laboral agradable, medidas para la mejor conciliación del tiempo laboral y personal, horarios flexibles para un mejor rendimiento en el trabajo, etc., comienzan a ser fundamentales frente al estímulo clásico de un buen salario e incentivos puramente económicos.

Conocer profundamente a quienes conforman el motor principal de la empresa, y ofrecerles condiciones que resulten atractivas y saludables no sólo será un beneficio para los trabajadores y la compañía, sino que convertirá a la empresa en un lugar de trabajo respetado y admirado.

La transformación en un Centro Laboral Saludable implicará mantener esta actitud innovadora, que apunte a mantener y diferenciar la Empresa del resto de ofertas en el mercado. Esto favorecerá también la diferenciación y la competitividad de la empresa frente a otras del mismo sector.

La empresa del siglo XXI ha cambiado, y lo ha hecho en respuesta a las numerosas variaciones del mercado actual, tan competitivo y complejo que exige nuevas miradas y formas organizacionales.

La empresa saludable nace, como una nueva oportunidad de mejora y de diferenciación, tanto para la gestión interna de las compañías como para su imagen y proyección en el mercado y ante la competencia.

Entre los requisitos socialmente aceptados para considerar una organización plenamente integrada en el siglo XXI, destaca el hecho de que la Empresa se preocupe por el bienestar y la salud de sus colaboradores, que facilite y promueva la adquisición de hábitos saludables por parte de sus miembros, esto como una cuestión de responsabilidad.

Un entorno laboral saludable promueve buena salud, recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal.

Para que exista un Entorno Laboral Saludable, se debe promover la participación de todos los actores para impulsar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores y, propender a un ambiente, donde se mejore la calidad de vida de toda la población, ya que este es uno de los bienes más preciados de las personas, comunidades y países.

En el ámbito laboral, se puede fomentar el desarrollo personal, familiar y social, apoyando de esta manera al cumplimiento de las metas definidas por empleadores y trabajadores.

La **Guía “Centros Laborales Saludables”**, busca difundir la filosofía de un entorno saludable, que favorece el buen ambiente laboral para todos los integrantes de la empresa, y estimula la mejora en diversos sentidos, aumenta el compromiso de los


M.C. Molisa Smead
Directora General
Dirección Guía de Promoción de la Salud

empleados con la empresa, beneficiaa la retención del talento y puede convertir a la empresa en una referencia en el sector, tanto para los clientes, los proveedores, los trabajadores actuales y los potenciales.

El desafío de nuestro tiempo:

Conseguir la transformación y la consolidación de *Centros Laborales Saludables*, que además de conseguir los objetivos de toda empresa u organización, apunten a los fines de una asociación sólida, constituida sobre las bases que se exponen a lo largo de este material.

La Guía "Centros Laborales Saludables", es una herramienta a disposición de las empresas o entidades que quieran desarrollarse como organizaciones saludables.

Está comprobado que la empresa será mucho más eficiente, competitiva y valorada, si los equipos que la componen están en plena forma física y mental, con la energía suficiente para afrontar nuevas iniciativas, sumada a una capacidad de aprendizaje constante y al compromiso del trabajo en equipo.



Lic. Melissa
Directora
Dirección



ANTECEDENTES

En el 2007 la Asamblea Mundial de la Salud dio su apoyo a un nuevo *Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores*, con el objeto de dar un nuevo impulso a la acción de los Estados Miembros.

El plan se basa en la *Estrategia mundial de salud ocupacional para todos*, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud en 1996.

La *Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud* (1997), la *Declaración de Stresa sobre la salud de los trabajadores* (2006), el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores* (2007) igualmente, realizan aportes importantes para orientar esta iniciativa.

En el Plan de Acción Mundial de la OMS se fijan cinco objetivos:

- 1) Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores;
- 2) Promover y proteger la salud en el lugar de trabajo;
- 3) Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos;
- 4) Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas, e
- 5) Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

En la Declaración de Luxemburgo, la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) se definió como:

El esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a:

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

"Las personas son el capital más importante de una empresa". A menudo, la promoción de las condiciones de vida saludables en la empresa es percibida erróneamente como un gasto sin mucho sentido por parte del empresario, al no considerar las compensaciones que genera en términos económicos y de competitividad.

Es necesario reconocer que las personas son el capital más importante de una empresa. Son un valioso activo que hace posible que una organización siga adelante. Por esto, cada día son más las compañías que se preocupan por cuidar a sus integrantes, así como de buscar nuevas formas de retener el talento.

FUNDAMENTACIÓN CENTROS LABORALES SALUDABLES

A. Ética empresarial.

En años recientes, se ha puesto mayor atención a la ética empresarial. Eventos altamente publicitados, dejaron ver el impacto dañino en la gente y sus familias, generando un clamor generalizado, demandando un estándar ético más alto para la conducta empresarial.



Lic. Melissa Sandoval
Directora General
Instituto de Promoción de la Salud



Los sindicatos, han hecho su mejor esfuerzo en señalar las debilidades de los códigos morales de muchos inversionistas, relacionando la conducta empresarial con el dolor y sufrimiento real de los trabajadores y sus familias.

El Compendio Global de las Naciones Unidas es una plataforma de liderazgo empresarial que reconoce la existencia de principios universales relacionados con los derechos humanos, estándares de trabajo, el medio ambiente y la anticorrupción.

En el XVIII Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado en Seúl Corea en el 2008, los participantes firmaron la "*Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*", que afirma específicamente que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental.

Es un imperativo moral crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, ni a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Desde una perspectiva ética, si se considera malo exponer a los trabajadores a sustancias nocivas en una nación industrializada, entonces debería también ser malo en una nación en vías de desarrollo. Si se considera malo exponer a los hombres a sustancias químicas tóxicas o a otros factores de riesgo, debería considerarse también malo, exponer a mujeres y niños.

Actualmente, muchas multinacionales se administran de manera en que reparten sus códigos éticos para poder exportar la mayoría de sus procesos o condiciones dañinas a países en vías de desarrollo donde las actitudes hacia los derechos humanos, la discriminación o las cuestiones de género pueden exponer a los trabajadores a riesgos mayores.

Muchos inversionistas han reconocido el imperativo moral y han ido aún más allá de la legislación mínima estándar, en lo que algunas veces se llama *Responsabilidad Social Corporativa*.

Existen muchos estudios que nos dan excelentes ejemplos de empresas que han excedido los requerimientos legales para que los trabajadores no solamente tengan un ambiente de trabajo sano y seguro, sino también una comunidad sustentable.

B. Interés empresarial.

La segunda razón por la que es importante la creación de Entornos Laborales Saludables, es el argumento empresarial. Éste se enfoca a los factores duros, fríos de la economía y el dinero. Muchas empresas privadas están en el negocio para hacer dinero. Las organizaciones e instituciones nolucrativas tienen como indicador de éxito, alcanzar sus objetivos y metas, lograr una misión.

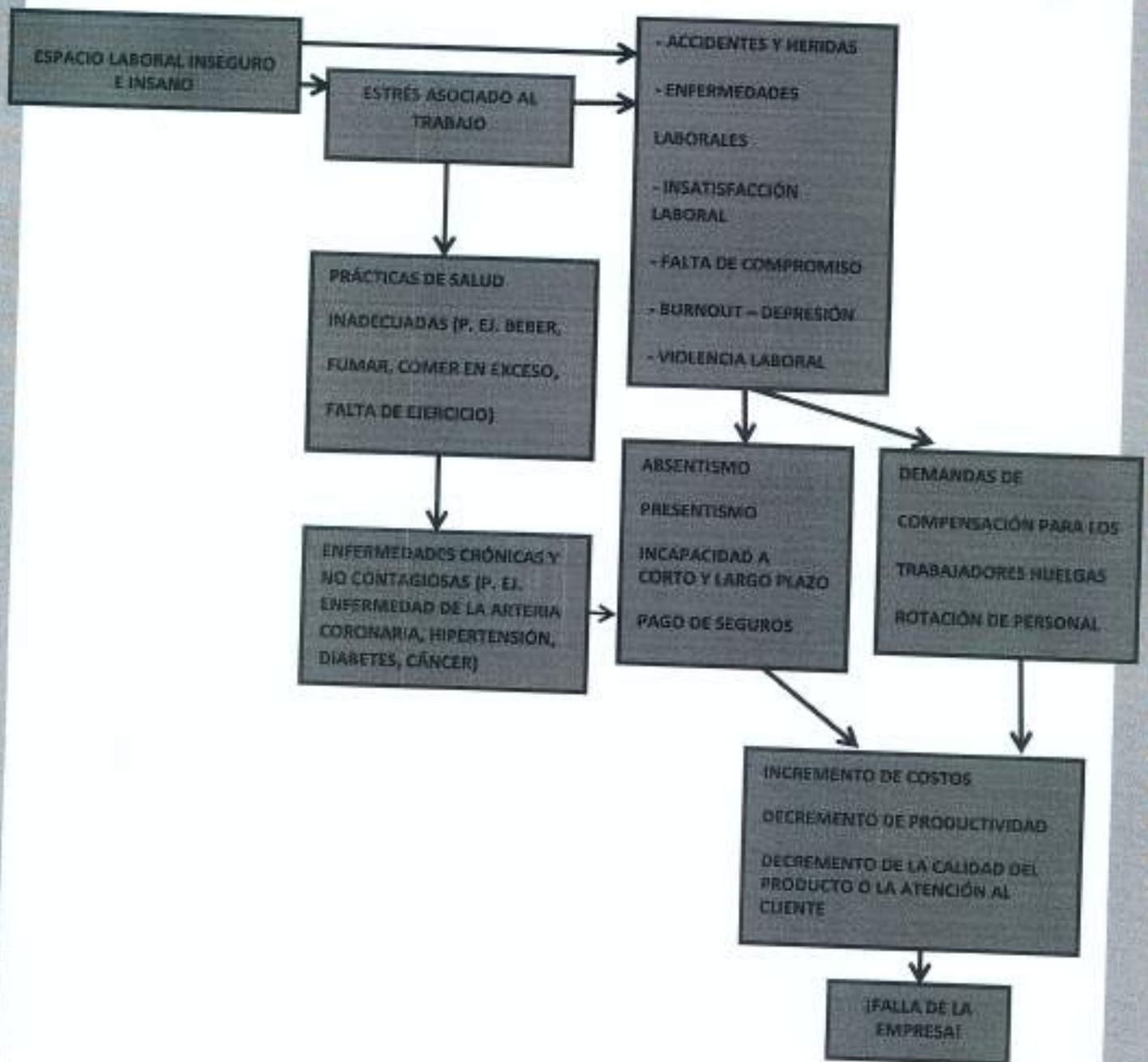
Estos ambientes de trabajo requieren de trabajadores para lograr su éxito, lo que hace pertinente que se aseguren de contar con trabajadores mental y físicamente saludables a través de la Promoción y Protección de la Salud.

"Los empleadores están reconociendo la ventaja competitiva que les puede proporcionar un Ambiente de Trabajo Saludable, en contraste con otros para los cuales un ambiente de trabajo seguro y sano es solamente un costo necesario para hacer negocios"

Lis. Melsa Sneed
 Dirección General
 Secretaría de Promoción de la Salud



Existen evidencias que demuestran que, a largo plazo, las compañías más exitosas y competitivas son aquellas que tienen los mejores registros de salud y seguridad, y los trabajadores más seguros, sanos y satisfechos.



C. Lo legal

La mayoría de los países tienen como mínimo alguna legislación que pide a los inversionistas proteger a los trabajadores de incidentes en el ambiente de trabajo, que puedan causar daño o enfermedad.

Muchos tienen regulaciones mucho más extensas y sofisticadas. Así que, actuar conforme a la ley, evitar multas o encarcelamiento para los inversionistas, directores y a veces hasta trabajadores, esta es otra razón para poner atención a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

Lic. Melissa Smead
Directora General
de la Dirección de Promoción de la Salud



FUNDAMENTACIÓN GLOBAL DE LOS CENTROS LABORALES SALUDABLES

Una mirada a la situación global revela que muchas de las empresas, organizaciones y gobiernos no han entendido las ventajas de los Entornos Laborales Saludables o no tienen conocimientos, habilidades o herramientas para mejorar las cosas.

Entre las agencias globales, incluida la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), existe el consenso de que el hecho de que a nivel global los trabajadores conformen casi la mitad de la población, es de capital importancia, no solo para los trabajadores y sus familias, sino también para la productividad, competitividad y sustentabilidad de las empresas u organizaciones y para la economía nacional de los países y, finalmente para la economía global.



La Unión Europea resalta que la falta de salud y seguridad en el trabajo no solo tiene una considerable dimensión humana sino también un gran impacto en la economía. El enorme costo económico de los problemas asociados con la seguridad y la salud en el trabajo, reducen la competitividad de las empresas e inhiben el crecimiento económico.

En años recientes, la globalización ha jugado un rol determinante en las condiciones de los lugares de trabajo. Mientras la expansión internacional les da oportunidad a las corporaciones multinacionales de exportar sus buenas prácticas desde el mundo desarrollado hacia las naciones en vías de desarrollo, en la realidad, continuamente ocurre al revés. Las ganancias a corto plazo motivan a las multinacionales a exportar lo peor de sus condiciones de trabajo, situando en riesgo a niños, mujeres y hombres de los países en vías de desarrollo.

Aun cuando estos datos ya son lo suficientemente alarmantes, solo reflejan los daños y enfermedades que ocurren en ambientes de trabajo formal y registrado. En muchos países, la mayoría de los trabajadores se encuentran en el sector informal, y no existen registros de las enfermedades o daños relacionados al trabajo.

En 1995, la Asamblea Mundial de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud, aprobó la *Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos*. La estrategia enfatiza la importancia de la intervención primaria, y anima a los países a establecer políticas y programas nacionales con la estructura y los recursos requeridos para la salud ocupacional, contando con la guía y soporte de la OMS y la OIT.

En mayo de 2007, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó el *Plan Global de Acción Sobre la Salud de los Trabajadores* para el período 2008-2017, con el objetivo de motivar a los países miembros hacia estrategias de acción. Este documento, fue la culminación de numerosos encuentros sobre salud ocupacional, toma la perspectiva de la salud pública para aplicarla a diferentes aspectos de la salud de los trabajadores, incluyendo prevención primaria de riesgos ocupacionales, protección y promoción de la salud en el trabajo, determinantes sociales de la salud en el trabajo, y mejora en el desempeño de los sistemas de salud.

Lic. Melina Sneed
Directora General
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social



El Plan proporciona una guía política para el desarrollo de lineamientos, infraestructura, tecnología y acuerdos para interconectar la salud ocupacional y la salud pública de manera que proporcionen el nivel básico de salud para todos los trabajadores. Se invita a todos los países a desarrollar planes nacionales y estrategias para su implementación. De tal modo las naciones y empresas pueden acudir a la OMS para obtener orientación, la OMS ha desarrollado este marco de referencia y las consecuentes orientaciones para conformar Entornos Laborales Saludables.

Por medio de exponer el tema como algo de interés global, la OMS también espera lograr un "conglomerado crítico" en el movimiento encaminado a crear un punto de impulso para los Entornos Laborales Saludables.

Si el número suficiente de países "firman" en pro de los Entornos Laborales Saludables, entonces:

Los países pueden recibir ayuda práctica e impulso entre ellos mismos, aprendiendo de las buenas prácticas del otro.

Las prácticas inadecuadas o pobres de algunos países no serían la excusa para las prácticas inadecuadas o pobres de otros bajo el argumento de la "competencia justa"; y Habría una presión directa entre naciones y empresas que provocaría que cada vez más la norma sea tener Entornos Laborales Saludables más allá de los límites mínimos legales.

Se precisa, sin embargo advertir, que esta guía, solamente establece principios y lineamientos, ya que no puede haber un patrón único de prácticas a seguir para crear Entornos Laborales Saludables. Aun cuando existen algunos lineamientos básicos que toda organización debe seguir. El concepto de un ambiente de trabajo ideal, variará de industria a industria y de compañía a compañía.

Una estrategia para crear Entornos Laborales Saludables debe estar diseñada de acuerdo a características únicas, históricas, culturales, de mercado y del empleado como individuo en las organizaciones.

Por lo tanto, el propósito de esta guía es que sea flexible y pueda ser adaptada a cualquier escenario de trabajo.

Las discusiones con profesionales en el diseño de Entornos Laborales Saludables, a nivel global, también indican que existe un importante vínculo y una oportunidad para la interacción entre el espacio de trabajo y la comunidad.

Un tema que se retoma en muchos artículos y publicaciones sobre entornos laborales saludables, es el concepto de inclusividad o diversidad.

La discusión puede tomar diferentes facetas, etnias, género, discapacidad, pero el concepto es el mismo:

Un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente abierto de accesibilidad y aceptación para personas de diferente sustrato, origen, capacidades y habilidades. También debe asegurar que se minimicen o eliminen las disparidades entre grupos de trabajadores, o las dificultades que afecten a grupos específicos.

Lic. Mónica Sneyd
 Directora General
 Dirección General de Promoción de la Salud



PROCESO HISTÓRICO DE LOS ESFUERZOS GLOBALES PARA MEJORAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El origen y evolución de los esfuerzos para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, son tan complejos como la evolución de las ideas acerca de cómo alcanzar los objetivos de la OMS y la OIT para los trabajadores.

El hecho de relacionar la promoción de la salud específicamente al ambiente de trabajo, es relativamente reciente.

Durante varias décadas, las actividades de promoción de la salud y las actividades de salud ocupacional operaron en una especie de doble vía. En años recientes estas vías han comenzado a converger, y la interrelación se ha hecho más fuerte tanto al interior de la OMS como entre la OMS y la OIT.

Cronología y descripción de eventos y declaraciones relacionadas al Trabajo y a la Salud:

1950.- Conformación del Comité Ocupacional OIT/OMS.

Luego de la formación de la Organización Mundial de la Salud, este comité conjunto inicio la colaboración entre las dos organizaciones, la cual continúa hasta el día de hoy.

1978.- Declaración de Alma-Ata.

Después de la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria a la Salud, celebrada en Alma-Ata en la entonces Unión Soviética, todos los participantes firmaron esta declaración. En ella *"Se anuncia un impulso a los proveedores de servicios de salud, sus usuarios y la comunidad en extenso y nada acercará las iniciativas nacionales de salud que el acercarlas tanto como sea posible a los lugares donde la gente vive y trabaja"* más que llevarlas a cabo en hospitales, se deben generar los ambientes adecuados para que la promoción de la salud y la salud ocupacional se desenvuelvan y crezcan.

1981.- Convenio No. 155.

Los Estados miembros de la OIT fueron intimados a establecer políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional, comenzando con el medio físico, y a establecer una infraestructura y soporte legal para introducir la salud y seguridad a los ambientes de trabajo. El objetivo de esta política es prevenir los accidentes y daños a la salud provenientes del trabajo. Hasta la fecha, 56 naciones lo han ratificado.

1985.- Convenio de la OIT 161.

La Convención sobre Servicios de Salud Ocupacional, en la cual mediante una resolución se hizo un llamado a los estados miembros, para que establecieran servicios de salud ocupacional para todos los trabajadores en los sectores públicos y privados. Estos servicios deberían incluir la vigilancia de las situaciones potencialmente peligrosas en el ambiente, vigilancia de la salud de los trabajadores, avisos y promoción relacionada a la salud del trabajador, incluyendo ergonomía e higiene ocupacional, servicios de primeros auxilios y emergencias y rehabilitación vocacional. Esta convención ha sido ratificada hasta la fecha por 28 países.

1986.- Acuerdo de Ottawa.

Documento generado durante la Primera Conferencia Internacional para la Promoción de la Salud de la OMS, en Ottawa, Canadá, es acreditado como el documento que introduce el concepto de la promoción de la salud como se conoce hasta ahora: *"El proceso de dar*

a la gente la capacidad de aumentar el control sobre su salud y mejorarla". La necesidad de la colaboración intersectorial e introduce a la "aproximación por escenarios". Esto incluye a los espacios de trabajo como una de los escenarios clave para la promoción de la salud, al mismo tiempo sugiere, que el espacio de trabajo, es un área donde debe crearse un medio ambiente de soporte para la salud.



La OMS adaptó la Promoción de la Salud al contexto de salud y trabajo en la carta de Ottawa. Incluyendo actividades en las siguientes áreas:

- **Construir Políticas Públicas de Trabajo Saludable** para todos los sectores de la vida productiva nacional, regional y local: definiciones políticas y operativas por parte de todos los actores sociales interesados en fomentar, promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la expedición de normas, reglamentos, planes y programas que conduzcan a ello.
- **Fortalecer la organización y la participación de la comunidad trabajadora y general**, a través de los comités o comisiones de salud y seguridad conjuntas entre empleadores y trabajadores, y de la acción comunitaria a nivel intersectorial, en materia de condiciones del ambiente general, de trabajo, de vivienda, de educación y de vida, entre otros.
- **Desarrollar Habilidades y Responsabilidades Personales y Colectivas**, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su alrededor para proteger y mejorar la salud: fundamentados en estilos de trabajo y de vida saludables en la búsqueda de mejores condiciones y calidad de vida laboral, personal, familiar y comunitaria, tales como la capacitación sobre los factores de riesgo en el ambiente físico, los métodos para protegerse y promover comportamientos saludables en el trabajador, como el abandono del hábito de fumar, una mejor alimentación y la práctica periódica de ejercicios físicos.
- **Reorientar los Servicios de Salud Ocupacional y otros Servicios de Salud**, para incluir la Promoción de la Salud y todos sus aspectos relacionados dentro de sus agendas y lograr un mayor acceso del trabajador a los servicios de salud primaria, preventiva y ocupacional, trascendiendo el horizonte clínico del servicio para buscar las soluciones en materia de Promoción de la Salud de los Trabajadores y de Prevención de la Enfermedad, encaminados a la mejor protección de su salud y la de sus familiares.
- **Crear Ambientes Favorables en el sitio de trabajo**, partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance. Se debe incluir la clara identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y la identificación de necesidades de los trabajadores, del ambiente general y de las

Lic. María Sneed
Directora General
Dirección de Promoción de la Salud



poblaciones circunvecinas a la empresa, que permitan orientar las soluciones para el adecuado control de los riesgos del trabajo, realizando acciones tales como modificaciones para eliminar los factores de riesgo para la salud y la seguridad en el entorno físico, cambios en la forma de organizar el trabajo, etc.

1987.- Reunión de la Comisión de Expertos de la OMS:

Se presentó el informe *Fomento de la Salud en las Poblaciones Trabajadoras*. Este documento es una primera indicación para estructurar la estrategia de la *PSLT*, destaca como ventaja, aplicar la *Promoción de la Salud en los Centros de Trabajo*.

1994.- Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos.

A través de los años se ha desarrollado una red de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional. Estos centros colaboradores celebran una convención aproximadamente cada dos años, para coordinar planes y actividades.

En la Segunda Convención de Centros Colaboradores de la OMS, llevada a cabo en Beijing, en 1994, se firmó por parte de los participantes una Declaración Global Salud Ocupacional para Todos. Un aspecto notable de esta declaración es el acuerdo claro de que el término "salud ocupacional", incluye la prevención de accidentes (salud y seguridad), y factores como el estrés psicosocial. Se urgió a los estados miembros a aumentar sus actividades en la salud ocupacional.

1996.- Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos.

La Estrategia Global delineada en la Convención de los Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de Beijing, 1994, fue aprobada por la WHA en 1996. Esta presenta un análisis breve de la situación y recomienda diez áreas de prioridad para la acción. El área prioritaria No. 3 resalta la importancia de utilizar el ambiente de trabajo para influir en el estilo de vida de los trabajadores (promoción de la salud) de manera que impacte positivamente en su salud.

1997.- Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud.

Firmada después de la Cuarta Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, esta declaración refuerza la Carta de Ottawa, enfatiza la importancia de la responsabilidad social en la salud, expandiendo en número de colaboradores para la salud, incrementando la capacidad de la comunidad, empoderando a los individuos, y asegurando la infraestructura para la salud.

1997.- Declaración de Luxemburgo sobre La Promoción de la Salud En los Ambientes de Trabajo de la Unión Europea.

Reporta el consenso acerca de la definición de Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo. Ellos la definieron como "*Los esfuerzos combinados de inversionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de la personas en el trabajo. Esto puede alcanzarse mediante la combinación de: mejorar la organización del trabajo, el ambiente de trabajo; promover la participación activa, alentar el desarrollo personal*".

El texto, deja claro que la Promoción de la Salud en el ambiente de trabajo, incluye las mejoras del ambiente físico como psicosocial de trabajo, el desarrollo personal de los trabajadores respecto a su propia salud, y la promoción tradicional de la salud.

1998.- Resolución 51.12 de la Asamblea Mundial de la Salud.

Lic. Melissa Sneed
 Dirección General
 Dirección Gen. de Promoción de la Salud



La 51ª Asamblea Mundial de la Salud firmó una resolución sobre promoción de la saludhiriéndose a la Declaración de Yakarta y haciendo un llamado al Director General de laOMS para que *"aumente la capacidad de la organización y a los estados miembros apromover el desarrollo de ciudades, islas, comunidades locales, mercados, escuelas y espacios de trabajo promotores de la salud y servicios de salud en general"*.

2000.-Quinta conferencia mundial de Promoción de la Salud:

Se celebró en la ciudad de México. *"Promoción de la salud: Hacia una mayor equidad"*. Uno de sus objetivos fue el de estimular la formación de alianzas en pro de la salud entre los distintos sectores, y en todos los niveles de la sociedad.

2002.- Declaración de Barcelona sobre "El Desarrollo en Europa de Buenas Prácticas para un Espacio de Trabajo Saludable.

Esta declaración, Destaca:*"no hay Salud Pública, sin una buena salud en el espacio de trabajo"*. Sugiere que el mundo de trabajo puede ser elúnico y más poderoso *Determinante Social para la Salud*. Un mensaje muy claro es la importancia del trabajo conjunto de los sectores público y de la salud y seguridad ocupacional, en la promoción de la salud en el ambiente detrabajo.

2003.- Estrategia Global para la Seguridad y Salud Ocupacional.

En su 91ª conferencia anual, la Organización Internacional del Trabajo, aprobó esta estrategia global acerca de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Se resaltó la importancia de usar un sistema de manejo de salud y seguridad ocupacional con el enfoque de mejora continua, al igual que se generó un compromiso para tomar en cuenta los factores específicos y los lineamientos de la salud y seguridad ocupacional.

2005.- Acuerdo de Bangkok para la Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado.

Segundo acuerdo fue firmado después de la Sexta Conferencia Global sobre Promoción de la Salud. La más significativa razón, es el compromiso de hacer de la Promoción de la Salud, *"un requisito para las buenas prácticas corporativas"*. Por primera vez, se reconoce, que las corporaciones y/o inversionistas deben practicar la Promoción de la Salud en el espacio de trabajo. Señala que los hombres y las mujeres se ven afectados de diferente manera, representando retos, para establecer espacios de trabajos saludables para todos los trabajadores.

2006.- Declaración de Stresa, Italia sobre la Salud de los Trabajadores.

Los participantes de la 7ª Reunión de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de la OMS, aprobaron esta declaración que expresa el apoyo hacia el esquema del Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores. Señala que *"Existe un creciente evidencia de que la salud de los trabajadores está determinada no solo por los riesgos tradicionales y emergentes de la salud ocupacional, sino también por las desigualdades sociales como: nivel de empleo, ingreso, género y raza, así como las conductas referentes a la salud y el acceso a los servicios de salud. Por tanto, el mejoramiento de la salud de los trabajadores, requiere un enfoque holístico que combine la seguridad y salud ocupacionales con la prevención de las enfermedades, la Promoción de la Salud y la contención de los determinantes sociales de la salud, llegando a las familias y comunidades de los trabajadores"*.

Lic. Melissa Sinesco
Directora General
Dirección Gen. de Promoción de la



2006.- Convenio de la OIT No. 187

Este Esquema Promocional para la Convención sobre Salud y Seguridad Ocupacional, fue aprobado en la 95ª sesión de la OIT en el año 2006. Diseñado para reforzar las convenciones previas, expresamente urge a los estados miembros a promover un abordaje de salud y seguridad ocupacional en los sistemas de administración, con una mejora continua en la salud y seguridad ocupacional, implementar una política nacional y promover una cultura nacional de prevención en salud y seguridad.

2007.- Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores:

Este documento puso en práctica, la *Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos*, aportando objetivos claros y áreas de prioridad para la acción.

2015.- Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

Analiza las repercusiones del cambio climático sobre los trabajadores, las empresas y las comunidades, así como la manera en que el mundo del trabajo puede contribuir a fortalecer la resiliencia y a encontrar soluciones en materia de justicia social, empleo productivo y empresas sostenibles, garantizando una transición justa para todos.

2016.- Novena Conferencia Mundial de Promoción de la Salud Shanghai, China:

La promoción de la salud en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: examina la contribución de la promoción de la salud no solo a la mejora de la salud y la equidad sanitaria en los últimos 30 años desde la formulación de la Carta de Ottawa en 1986, sino también al cumplimiento de los ODS en los próximos 15 años. Los objetivos compatibles o permeables a los Entornos Laborales Saludables de la conferencia fueron:

- 1- Proporcionar orientaciones a los países sobre la aplicación práctica de los conceptos y métodos de la promoción de la salud para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
- 2- Potenciar el compromiso político con el enfoque de la salud para todos mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
- 3- Posibilitar que las personas, los gobiernos y la sociedad civil aborden los determinantes sociales de la salud y que las personas tomen control de sus vidas para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES COMPATIBLES CON LOS CENTROS LABORALES SALUDABLES

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Aproximadamente la mitad de la población mundial vive con el equivalente a unos 2 dólares americanos diarios, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Existe un progreso lento y desigual, que amerita la revisión de las políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.

Lic. Melissa Sneyda
Directora General
Dirección Gral. de Promoción de la Salud



La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías más allá de 2015.

Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

CONCEPTOS DE ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

Definiciones Generales:

A. El Entorno Laboral

Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad. Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

B. Entorno Laboral Saludable

Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: *“Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades.”*

Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y de establecimiento de nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del trabajador.

Entornos Laborales saludables son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico; se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud, la del ambiente laboral y la de su familia. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente.

Definición de Entorno Laboral Saludable por la OMS

“Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad.”

Lic. Melissa Saez
Directora General
Instituto de Promoción de la Salud



Esto proporciona a todos los miembros la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices."

Esta definición pretende dirigirse a la prevención primaria, esto es, prevenir que sucedan accidentes o enfermedades. De cualquier modo, la prevención secundaria y terciaria debe incluirse en los servicios de salud ocupacional de la empresa bajo el rubro de "recursos personales de salud" cuando estos no estén disponibles en la comunidad.

Los ambientes deben ser amigables, adecuados para trabajadores de edad avanzada o a los que padecen enfermedades crónicas o discapacidades. Deberá considerar las siguientes anexiones, basadas en necesidades identificadas:

- **La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.**
- **La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.**
- **Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y**
- **Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.**

Objetivo de un Entorno Laboral Saludable:

Favorecer la promoción de la salud del trabajador y de la comunidad en la cual se encuentra la empresa, impactando en la calidad de vida laboral como también en la no laboral, facilitando el desarrollo económico, y la competitividad empresarial, contribuyendo a una mayor cohesión social.

Un Entorno Laboral Saludable tiene componentes objetivos y subjetivos.

Componentes objetivos: Son indicadores de satisfacción, en cuanto a la manera en que las personas viven la cotidianidad en su ámbito laboral. Implica desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneradas, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre éstos y la parte empresarial.

Componentes Subjetivos: actitudes y valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores. Esta subjetividad y la suma de variables objetivas existentes determinarán las respuestas que darán las personas cuando son consultadas por aspectos de su trabajo. Sus respuestas tienen que ver con la percepción sobre estas variables, que es el resultado de una ecuación personal sobre estas características subjetivas y objetivas del trabajo.

Las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales.

Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo (puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación), van a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores.

El entorno psicosocial, como característica del modelo económico abierto, orientado hacia el mercado externo y con economías interrelacionadas, tiene un componente de



incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores y particularmente el comportamiento de la demanda. Esto se traduciría en un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituyen así en un marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo, generando cuadros de estrés, riesgos en la salud física y mental y crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable.

La estabilidad laboral constituye un indicador para valorar el ambiente laboral saludable. El entorno social, como el manejo organizacional, las normas y los procedimientos, la organización del trabajo, el control que los trabajadores tienen sobre el trabajo, la comunicación efectiva, la cohesión de grupos, la carga de trabajo y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones contribuyen también a la salud y bienestar de los trabajadores. Las respuestas del trabajador a su entorno físico y psicosocial, dependerán de factores individuales y de su predisposición genética.

El profesional que se desenvuelva en salud laboral debe tener presente ciertas estrategias, como el desarrollo de destrezas y habilidades, que consiste en apoyar a trabajadores en la elección de alternativas saludables a través del uso de procesos educativos que aumenten o cambien sus conocimientos, actitudes, intenciones y motivaciones y, así, facilitar, apoyar y fomentar el desarrollo de hábitos saludables para los trabajadores y su grupo familiar, que incluye la creación de oportunidades para generar, mantener y reforzar cambios de comportamiento y remover los obstáculos que interfieren con ellos, a través de la participación activa de todos los actores importantes: administradores, empresarios y trabajadores.

Características de un Entorno Laboral Saludable:

Promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores; y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores. Un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, y por tanto, la calidad de vida de toda la población.

Los profesionales, a través de la Promoción en Salud promueven Entornos Laborales Saludables, fomentando el desarrollo personal, familiar y social, apoyando de esta manera al cumplimiento de las metas definidas por empleadores y trabajadores, logrando así, centros de trabajo con condiciones dirigidas hacia el bienestar de los trabajadores, que fomenten las buenas relaciones personales, una buena organización y buena salud emocional.

El Entorno Laboral Saludable constituye un ámbito prioritario para la Promoción de la Salud en el siglo XXI. Constituye un bien que potenciará el desarrollo de personas, comunidades y países, constituyéndose en un elemento central de la calidad de vida general.

Elementos de Entorno de Trabajo Saludable:

Lic. Melissa Soto
Directora General
Dirección General de Promoción
en Salud



1. La salud del empleado se incorpora generalmente a la definición de salud (física, mental y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física;
2. Un entorno de trabajo saludable, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos. La salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas.
3. Un entorno de trabajo saludable debe incluir *protección* a la salud y *promoción* de la salud.

Retos de la empresa del siglo XXI

Más allá de cumplir todas las medidas de seguridad y prevención, se necesitan empresas que permitan a sus trabajadores conciliar la vida laboral con la familiar, promuevan horarios razonables, prediquen salud con el ejemplo, eduquen respecto a ésta tanto a los empleados como a los grupos con los que se relaciona, faciliten un buen clima laboral, hagan prevalecer el trabajo en equipo y la cooperación para conseguir los hitos establecidos en alineación con los objetivos de la empresa, y animen a los trabajadores a participar en obras sociales.



La evolución hacia la empresa saludable debería hacerse, idealmente, implicando a todos los miembros de la organización desde un inicio, explicándoles hacia dónde se quiere ir y haciéndolos participar en el proyecto para que lo sientan suyo, de forma que aflore el orgullo de pertenencia a la compañía. Los trabajadores de la empresa saludable se convierten, así, en sus mejores embajadores.

Se constituye, de este modo, una marca diferenciadora que, sin lugar a dudas, confiere prestigio y dota a la empresa de una variable competitiva más, que puede reportar muchos beneficios a corto, mediano y largo plazo.

En los últimos años se han vivido importantes avances en aspectos muy relevantes como la prevención y la salud laboral, y otros que han mejorado la relación de la empresa con los trabajadores y con la sociedad.

Más allá del logro de estas metas, el concepto de empresa saludable es el paso previo y necesario para avanzar hacia un concepto de compañía socialmente responsable: lo primero que debemos hacer en este sentido es velar por la salud y el bienestar de los profesionales que directa e indirectamente se relacionan con la organización.

Una de las misiones primordiales de la empresa saludable es velar por el bienestar y la salud de todos los miembros de la organización.

Las empresas pueden aportar mucho al bienestar de las personas mediante sus productos o servicios, pero también a través de la relación con sus trabajadores, sus políticas, su organización y su interacción con el entorno y la sociedad.

El concepto de empresa saludable incluye, entre otros, aspectos relativos al bienestar de los trabajadores, al desarrollo personal, a los estilos y hábitos de vida saludables y al respeto por el medio ambiente.

Lic. María Sna
 Dirección General
 de Promoción de la Salud



El resultado de este nuevo liderazgo es una mayor implicación en la empresa y en el proceso productivo de trabajadores sanos y motivados, con más competencias para afrontar nuevos retos y mercados.

Una empresa saludable disfrutará de una mejora significativa de su imagen corporativa, que proyectará mediante los mismos trabajadores y sus productos y servicios.

EJES PRIORITARIOS PARA DESARROLLAR UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Para crear un espacio laboral que proteja, promueva y apoye el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores, una empresa/organización debe considerar cuatro ejes basados en necesidades identificadas:

1. El ambiente físico del trabajo
2. El entorno psicosocial del trabajo
3. Actitudes personales para la salud en el espacio de trabajo
4. La participación de los trabajadores en la empresa y la participación de la empresa en la Comunidad.
5. Igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras

Estos cuatro ejes, se refieren al *contenido* de un programa de entorno laboral saludable, no al *proceso*. Los cuatro no son entidades distintas ni separadas, en la práctica, cada uno se intersecta y articula con los demás.

La manera de abordar los 4 ejes, debe basarse en las necesidades y preferencias detectadas mediante un proceso de evaluación que incluya una extensa consulta con los trabajadores y sus representantes.

1. El Ambiente Físico del Trabajo.

El Ambiente Físico Del Trabajo es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreo humano o electrónico e incluyen la estructura, aire, maquinarias, equipos, productos químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores. Si el trabajador realiza sus actividades en el exterior o en un vehículo, entonces ese sitio es su ambiente físico de trabajo.

Aún en naciones desarrolladas, continúan ocurriendo accidentes y enfermedades completamente prevenibles. Los peligros que existen en el ambiente físico de trabajo frecuentemente tienen el potencial de matar y/o herir trabajadores súbita y terriblemente.

Cuando se establecen prioridades para atender los problemas, es sabio considerar la jerarquía de necesidades de Maslow, donde la seguridad y protección están en la base de la pirámide. Muchos riesgos en el ambiente físico de trabajo podrían caer en esa área. Será necesario, es importante, no olvidar ninguno de los cuatro ejes cuando se esté planeando un trabajar para lograr un entorno laboral saludable.

Ejemplos de problemas en el ambiente físico de trabajo:

- Químicos (p.ej., solventes, pesticidas, asbestos, monóxido de carbono, sílice, humo de tabaco);
- Físicos (p.ej., ruido, radiación, vibración, calor excesivo, nanopartículas);



- Biológicos (p.ej., hepatitis B, malaria, VIH, moho, enfermedades pandémicas, elementos patógenos en alimentos o en agua, falta de agua limpia, servicios de higiene y baños);
- Ergonómicos (p.ej., fuerza excesiva, posturas forzadas, repeticiones, levantamiento de pesos, inactividad forzada o posturas estáticas);
- Mecánicos (p.ej., riesgos de maquinaria relacionados con engranes, grúas, montacargas)
- Energía (p.ej., riesgos eléctricos, caídas desde alturas);
- Conducción (p.ej., conducir en tormentas o lluvias o en vehículos con pobre mantenimiento o a los que no se está habituado).

Para prevenir la exposición a riesgos y los accidentes y enfermedades resultantes, deben reconocerse y evaluarse los riesgos en el espacio de trabajo mediante una jerarquía de controles que incluya su eliminación o sustitución, controles de manufactura, controles administrativos y equipo de protección personal, de preferencia en ese orden.

- *Eliminación o Sustitución:* Eliminar el uso de algún químico nocivo por otro de menos toxicidad; eliminar el conducir mientras se sostiene una junta vía teleconferencia; remover las fuentes de moho en el espacio de trabajo.
- *Controles de ingeniería:* Colocar ventilación local exhaustiva para remover los gases tóxicos antes de que alcancen al trabajador; instalar filtros de ruido en equipos ruidosos; proporcionar sistemas de seguridad en los hospitales.
- *Controles administrativos:* Asegurar un buen mantenimiento, entrenar a los trabajadores en procedimientos y operativos seguros, realizar el mantenimiento preventivo en las máquinas y equipo, utilizar la rotación de puestos para evitar la sobre exposición a químicos peligrosos, implementar una política de cuadrillas de seguridad; reforzar el reglamento de espacios libres de humo en el lugar de trabajo.
- *Equipo de protección personal:* Proveer de respiradores (mascarillas) para los empleados que trabajan en ambientes con polvo; proporcionar cascos y botas de seguridad a trabajadores de la construcción. Estos tienen que elegirse en tallas y proporciones adecuadas, tanto para hombres como paramujeres.

2. El Entorno Psicosocial del Trabajo

Este, incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados. Generalmente se refiere a ellos como *estresores del espacio de trabajo*, los cuales pueden causar estrés mental o emocional a los trabajadores. Se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. A nivel individual afecta al bienestar físico y psicológico y la salud de las personas. A nivel colectivo puede deteriorar la salud organizacional.

Ejemplos de riesgos psicosociales; Riesgos físicos:

- Pobre organización del trabajo (p.ej. problemas con las demandas del trabajo, presión de tiempo, toma de decisiones, esfuerzo y recompensa, carga de trabajo,

Lic. Alejandra Smead
Directora General
Dirección General de Promoción de la Salud



apoyo de los supervisores, claridad de la tarea, diseño de la tarea, capacitación, pobre comunicación);

- Cultura organizacional (p. ej. Falta de reglamentos o prácticas relacionadas con la dignidad o el respeto a los trabajadores; acoso y bullying; discriminación por estar padeciendo alguna enfermedad; intolerancia a la diversidad de sexo, etnicidad, orientación sexual, religión; falta de apoyo a estilos de vida saludables);
- Estilos de control y mando (p. ej. Falta de: consulta, negociación, comunicación en dos vías, retroalimentación constructiva, estilo respetuoso de dirección);
- Aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores (legislación sobre patrón de empleo para los contratos, incapacidad por maternidad, prácticas no discriminatorias de contratación, horarios de trabajo, descansos, tiempo de vacaciones, derechos a la Seguridad Social, etc.);
- Problemas de rotación de turnos;
- Falta de apoyo para lograr el balance trabajo/familia;
- Falta de conciencia y de competencia para afrontar los problemas referentes a la salud/enfermedad mental;
- Miedo de perder el trabajo debido a fusiones, adquisiciones, reorganizaciones, o al mercado laboral/económico.

Los riesgos de carácter psicosocial deben abordarse de la misma manera que los riesgos físicos, aunque se evaluarán con diferentes herramientas (por ejemplo, usando encuestas o entrevistas en lugar de inspecciones). Deben reconocerse, evaluarse y controlarse mediante un mismo sistema ordenado de controles. Algunos ejemplos son:

- *Eliminarlos o modificarlos en su origen:* reasignar el trabajo para reducir la carga de trabajo, sacar a los supervisores o brindarles mayor adiestramiento en materia de comunicación y aptitudes de liderazgo; aplicar una política de tolerancia cero respecto del acoso, la intimidación o la discriminación en el lugar de trabajo.
- *Reducir las repercusiones para el trabajador:* flexibilidad para abordar las situaciones de conflicto entre la vida laboral y la vida privada; lograr que el trabajador reciba apoyo de los supervisores y de sus compañeros de trabajo (recursos y apoyo emocional); flexibilidad en la ubicación del trabajo y el tiempo asignado para ejecutarlo; velar porque haya una comunicación oportuna, abierta y sincera.
- *Proteger al trabajador:* sensibilizar a los trabajadores y brindarles capacitación, por ejemplo en esferas como la prevención de conflictos o situaciones de acoso.

3. Recursos Personales de Salud en el Espacio de Trabajo

Los recursos personales de salud en el lugar de trabajo consisten en el entorno propicio, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una empresa a los trabajadores con el objeto de apoyar o motivar sus esfuerzos por mejorar o mantener sus prácticas personales de estilo de vida saludable, así como vigilar y apoyar su estado actual de salud física y mental.

Las condiciones imperantes en el lugar de trabajo o la falta de información y conocimiento pueden hacer que los trabajadores tengan dificultades para adoptar modos de vida sanos o mantenerse saludables.

Lic. Melissa Smead
Directora General
Dirección Gen. de Promoción de la Salud



Por ejemplo:

- Los horarios de trabajo muy prolongados, el costo de las instalaciones y el equipo para hacer gimnasia y la falta de flexibilidad en cuanto al momento en que una persona puede interrumpir su trabajo y la duración de esa interrupción, son todos factores que suelen derivar en inactividad física;
- La imposibilidad de consumir una colación o una comida en el trabajo, la falta de tiempo para hacer una pausa y alimentarse, la ausencia de refrigeradores para guardar almuerzos saludables y la falta de conocimientos pueden resultar en un régimen alimentario deficiente;
- El consumo de tabaco quizás esté permitido en el entorno laboral o incluso, pueda favorecerlo.
- Si se carece de atención primaria de salud accesible, puede ocurrir que no se diagnostiquen o traten las enfermedades, y
- La falta de conocimientos o recursos para la prevención de las infecciones de transmisión sexual pueden resultar, en una elevada prevalencia de infecciones de este índole.

Sugerencias para mejorar los recursos personales de salud en el trabajo:

Estas deben incluir servicios médicos, información, capacitación, apoyo financiero, instalaciones, apoyo a las políticas, flexibilidad o programas promocionales para permitir y alentar a los trabajadores a que adopten y mantengan prácticas de un modo de vida sano.

Algunos ejemplos son:

- Proporcionar a los trabajadores instalaciones para hacer ejercicio u otorgarles un subsidio pecuniario para tomar clases de gimnasia o acceder al equipo necesario;
- Promover el transporte activo en las actividades laborales adaptando el volumen de trabajo y los procesos.
- Proporcionar y subsidiar alimentos saludables en la cafetería y las máquinas expendedoras;
- Ser flexible en cuanto al momento en que los trabajadores interrumpen su trabajo y la duración de esa interrupción para permitir que hagan ejercicio;
- Prohibir el consumo de tabaco y hacer cumplir esta prohibición;
- Organizar programas para dejar de fumar, dirigidos a los empleados, haciendo cumplir la prohibición de consumir tabaco, y
- Prestar servicios médicos confidenciales como las evaluaciones de salud, los exámenes médicos, la vigilancia médica (por ejemplo, medir la pérdida de audición y los niveles de plomo en la sangre o realizar pruebas de detección del VIH y la tuberculosis) y facilitar los tratamientos médicos, más aun si no pueden accederse a ellos en la comunidad (por ejemplo, los tratamientos antirretrovirales para la infección por el VIH o el tratamiento preventivo con drogas para tratar la tuberculosis).

Mónica Sandoval
 Dirección General
 de Promoción de la Salud



4. Participación de los trabajadores en la Empresa y la participación de la Empresa en la Comunidad

Las empresas existen en comunidades, afectan y son afectadas por esas comunidades. Dado que los trabajadores viven en comunidades, su salud es afectada por el medio físico y social de la comunidad.

La participación de los y las trabajadores/as en la empresa y la de la empresa en la comunidad comprenden las actividades, conocimientos y otros recursos que una empresa proporciona a la comunidad o hacen que se conecte con la comunidad dentro de la cual opera; y aquellos que afectan la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto incluye actividades, conocimientos y recursos proporcionados al entorno local inmediato, pero también al entorno más general.

Varios tipos de problemas que enfrentan las empresas en un país desarrollado serán muy diferentes a los que enfrentarían en un país en desarrollo, debido a la diferencia entre países en materia legal y sus entornos normativos. Por tanto, los tipos de iniciativas y soluciones que son apropiados para la empresa serán diferentes.

En un país altamente desarrollado con un sistema nacional de salud excelente y una fuerte y bien soportada legislación referente a la salud, seguridad, derechos humanos, etc. las acciones que una empresa podría realizar para participar en la comunidad, pueden ser más discretas y tener un impacto menos obvio e inmediato en la comunidad.

En un país en desarrollo, ante la ausencia de un sistema de atención a la salud accesible o el apoyo de leyes laborales, las actividades de la empresa en la comunidad pueden hacer un mundo de diferencia en la calidad de vida de los empleados y sus familias.

5. Igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

Con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, las empresas deberá incluir entre los objetivos de su política de desarrollo empresarial el de permitir que las personas con responsabilidades familiares, tanto hombres como mujeres, desempeñen un empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades familiares y laborales.

En este contexto la normativa nacional y la adopción de tratados, convenios internacionales, entre otros, sostienen premisas sobre la igual entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En referencia a la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, la Constitución Nacional textualmente establece:

CAPÍTULO III - DE LA IGUALDAD

Artículo 46 - de la igualdad de las personas:

Melisa Smead
 Directora General
 del Nivel de Promoción de la Salud

