28 de abril
Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Esta fecha se eligió con el propósito de impulsar un concepto del trabajo que dignifique al trabajador, asegure su integridad y beneficie a todos los actores involucrados. En este marco, abordar un propósito superador como es la promoción de la salud en los lugares de trabajo puede representar un factor clave.

¿A qué se refiere la promoción de la salud en el contexto laboral? Se presentarán sus fundamentos como así también una serie de pasos posibles que son necesarios considerar, si se pretende su implementación en las prácticas laborales. Ya no sólo se apunta al trabajo formal en una organización determinada, con los cambios que se produjeron los últimos años también se contempla a aquellos trabajadores independientes. Otro punto importante en este análisis es que el mercado de trabajo involucra actividades novedosas atravesadas por las nuevas tecnologías, que implican otras necesidades en materia de prevención y cuidado de la salud.

¿Qué es la promoción de la salud en el lugar de trabajo (PSLT)?

Según lo sostiene la Organización Mundial de la Salud, la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT) incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, aumentar el control sobre su salud y mejorarla favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas, y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.
La PSLT convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral.

Existen tres líneas de acción clave para conseguir entornos seguros y saludables, y apoyar a los trabajadores en el cuidado de su salud. Éstas son:

1. La prevención de riesgos laborales, de obligado cumplimiento por parte de los empresarios, que consiste en proteger a los trabajadores de los daños derivados de las condiciones de trabajo.
2. La cultura de la organización, que consiste en la existencia de unos valores comunes y unos estándares que guían la forma en que interaccionan las personas entre sí tanto en la organización como fuera de ella.
3. Unas acciones voluntarias (bienestar en el lugar de trabajo), que puede llevar a cabo la empresa para crear no sólo entornos seguros y exentos de riesgos de origen laboral, sino contextos que permitan y apoyen elecciones saludables. Por ejemplo, ajustar el tiempo de trabajo para facilitar la actividad física antes de entrar a trabajar o en la pausa del mediodía, ofrecer menúes saludables en el comedor de la empresa, financiar o subvencionar los tratamientos para dejar de fumar, entre otros beneficios.

*Si desea suspender el NotiFISO o modificar su dirección de e-mail, escriba a info@fiso-web.org

Fundamentos principales de la promoción de la salud en los lugares de trabajo

La promoción de la salud en los lugares de trabajo no implica una práctica que involucra sólo una posibilidad de mejorar los entornos laborales, sino que se trasforma en una apuesta a largo plazo para la productividad y el crecimiento de una organización. Quienes la promueven, sostienen su valor en una serie de fundamentos que se transforman necesarios para su implementación estratégica.
Estos fundamentos son:

1. **Compromiso de los líderes basado en valores fundamentales:** Es importante ganar el compromiso de las principales partes interesadas antes de tratar de empezar. El mismo debe integrarse a los objetivos y valores de la empresa. Si se requiere el permiso, los recursos o el apoyo de un propietario, directivo, líder formal o informal, es crítico conseguir ese respaldo y consolidarlo antes de tratar de proceder. Este es un primer paso esencial. La evidencia clave de este compromiso es el desarrollo de un reglamento firmado por la máxima autoridad de la empresa que se comunique a todos los trabajadores, ya que ello indicará que la iniciativa es parte de la estrategia de negocios de la organización.

2. **Incluir a los trabajadores y sus representantes**: Uno de los grandes hallazgos en investigaciones de programas exitosos, es que los trabajadores afectados por los mismos y sus representantes deben estar incluidos de una manera significativa en cada paso del proceso, desde la planeación hasta la implementación y la evaluación. Deben tener una participación activa, escuchar sus opiniones solicitarles ideas y ponerlas en práctica.
Adicionalmente, esta inclusión asegurará que las necesidades específicas y los requerimientos de la cultura local y sus condiciones sean incorporadas en las actividades de salud y seguridad en el espacio de trabajo.

3. Análisis de brechas: Es importante hacer lo correcto. ¿Cuál es la situación actual? ¿Cuáles deberían ser las condiciones ideales? ¿Cuál es la brecha entre ambas? Cuando se trata de crear un espacio laboral saludable, ¿qué es más importante? ¿Reducir químicos peligrosos o reducir la cantidad de tiempo extra no planeado?
La respuesta a estas preguntas dependerá de quién sea cuestionado. Por lo tanto es importante plantear la situación actual: recolectar información, establecer las necesidades e identificar riesgos para determinar el estado actual de las cosas.
Luego, determinar el futuro que se desea a través de una encuesta u otro instrumento y revisión de la literatura para encontrar qué es lo más importante, y qué tendrá el mayor impacto en la gente que trabaja en la empresa/organización.
En una gran corporación, determinar necesidades y evaluar los riesgos puede incluir una revisión integral de la literatura, análisis de datos de la línea base, inspección de múltiples factores y una encuesta integral de todos los trabajadores.
En una PyME, podrá haber una visita guiada por un directivo y un trabajador, seguida de una conversación estructurada con todos los trabajadores o un grupo representativo. Lo que resulta crítico es lograr la involucración de trabajadores y directivos, y determinar juntos cuáles son los puntos más importantes para hacerlos primero.

4. Aprender de los otros: Frecuentemente las personas a cargo de hacer un espacio laboral más seguro y saludable carecen de la información o el conocimiento para hacerlo. Aún si se cuenta con

todos los componentes del proceso, el éxito depende de hacer las cosas correctas, lo que requiere de conocimiento experto.
Los principios de la transferencia de conocimiento pueden ayudarnos en este punto, puede definirse como *"un proceso que lleva al uso apropiado del mayor y más actual conocimiento para ayudar a resolver problemas concretos; la información no puede ser considerada conocimiento hasta que se aplica".*
Después de determinar cuáles son las necesidades en el espacio de trabajo, parte de la planeación puede ser visitar otras empresas similares para observar buenas prácticas locales.

5. **Cooperación multisectorial y multidisciplinaria:** Se da la oportunidad de participar a todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como el gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades. También se requieren el *expertisse* y pericia de profesionales de distintas disciplinas.

6. Sustentabilidad: Existen varios factores que aseguran la sustentabilidad de los programas de espacios laborales saludables. Un factor clave es asegurarse de que las iniciativas para lograr un espacio laboral saludable se integren en las estrategias generales del plan de trabajo de la empresa, en lugar de que existan en un rubro separado. Otro es evaluar y mejorar continuamente. Después de haber desarrollado e implementado los programas y/o iniciativas seleccionadas, es importante revisar la eficacia de las intervenciones. ¿La iniciativa hizo lo que se esperaba que hiciera? Sino, ¿cómo pueden modificarse las cosas para que funcione? Esta es la manera en que se cierra el ciclo de mejora continua: un ciclo termina y el próximo comienza.
Sin este paso importante, no hay manera de saber si algo ha funcionado, está funcionando y si continua satisfaciendo las necesidades de los trabajadores y la empresa. La falta de este paso es lo que provoca que intervenciones inicialmente buenas, sean olvidadas o no sostenidas. La evaluación puede ser tan compleja o tan simple como los recursos con que se cuentan, pero debe hacerse, documentarse y mejorarse para asegurar el éxito constante.

Pasos para el desarrollo de lugares de trabajo saludables

Paso 1: Asegurar el apoyo de la gerencia
El primer paso radica en buscar la aprobación del proyecto por parte de la gerencia, lo que incluye no
sólo el deseo de patrocinar la iniciativa, sino también un compromiso para llevar a cabo los cambios recomendados. Posteriormente, una vez que la gerencia se haya manifestado de acuerdo en ejecutar el programa, la información general sobre el proyecto se divulgará dentro y fuera del entorno de trabajo, para fomentar el debate y atraer socios potenciales. Luego se debería seleccionar un coordinador en el sitio de trabajo para facilitar el proceso.

Paso 2: Establecer un comité coordinador
Debería establecerse un equipo coordinador para administrar el proyecto. Este debería incluir representantes de todos los niveles del lugar de trabajo (por ej., supervisores y trabajadores) y altos mandos.

Paso 3: Realizar una evaluación de necesidades

El equipo responsable debería realizar una evaluación de necesidades, lo que incluye la recopilación de información pertinente sobre las necesidades y preocupaciones en materia de salud y seguridad, las políticas sanitarias y las prácticas de seguridad existentes. Esto es tanto para identificar los principales problemas o inquietudes que, según los empleados y empleadores, afectan a su salud en el trabajo, como la de suscitar interés en el programa entre el personal. Esta evaluación puede incluir una encuesta escrita que incluirá toda una gama de posibles factores de riesgo en el entorno físico, el diseño y la organización del lugar de trabajo, la salud personal y las cuestiones comunitarias capaces de influir en la salud.

Paso 4: Ordenar las necesidades en función de una escala de prioridades
Se elaborará un perfil de salud en el sitio de trabajo, sobre la base de los resultados de la evaluación
de necesidades que permitirá establecer una escala de prioridades articulada en función del interés y la necesidad, los posibles riesgos para la salud y los recursos disponibles.

Paso 5: Elaborar un plan de acción
El siguiente paso es elaborar un plan de acción. Se recomienda un plan de cada tres año que incluya objetivos alcanzables a corto y a largo plazo, un presupuesto, un cronograma, una asignación de funciones y responsabilidades para la ejecución del plan y una estrategia de evaluación. Asimismo, se puede elaborar un mecanismo para divulgar información sobre el plan en el lugar de trabajo.

Paso 6: Ejecutar el plan
Se pondrá en práctica el plan coordinado por el equipo responsable. Durante todas las etapas de ejecución, la participación activa de los trabajadores será crucial. Las intervenciones correspondientes pueden incluir cambios en el lugar de trabajo y actividades de promoción de la salud personal. Un ejemplo de plan podría consistir en controles técnicos y acceso a equipos para la protección personal, una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones y un programa de abandono del hábito de fumar patrocinado por la asociación local contra las enfermedades pulmonares. Es probable que el plan incluya el adiestramiento para gerentes y empleados en cuanto a ciertos factores de riesgo y las funciones y responsabilidades permanentes de trabajadores y gerentes a la hora de crear lugares de trabajo saludables.

Paso 7: Evaluación
La evaluación es esencial para constatar si el programa avanza bien, identificar logros y problemas y
obtener retroalimentación para mejorarlo. La iniciativa sobre lugares de trabajo saludables elaborará
un protocolo de evaluación participativa con un mecanismo para recopilar datos básicos con vistas a
su ulterior comparación. La evaluación de procesos será una constante en todas las etapas del proyecto.
Se establecerán metas y mecanismos para evaluar la repercusión inmediata del mismo sobre las personas y el medio ambiente así como resultados a largo plazo.

Paso 8: Revisar y actualizar el programa

Sobre la base de la evaluación programática, incluidas las prioridades no satisfechas y la disponibilidad de recursos, se formularán planes para hacer un seguimiento de las actividades y establecer mecanismos para lograr la sostenibilidad. Después de la puesta en práctica del plan de acción se realizará un balance actualizado de los factores de riesgo potenciales y se iniciarán un conjunto nuevo de actividades de promoción de la salud.

Fuentes:

Promoción de la Salud en los lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe – Documento elaborado por: Organización Panamericana de la Salud - Organización Mundial de la Salud - División de Salud y Ambiente Programa Regional de Salud de los Trabajadores - 2000

Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS - Contextualización, prácticas y literatura de apoyo – 2010

Portal europeo de Promoción de la Salud en el Trabajo.
http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnextoid=b596c4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=71bdc4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD

*Si desea suspender el NotiFISO o modificar su dirección de e-mail, escriba a info@fiso-web.org