

ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES. DEFINICIÓN Y MODELO PROPUESTO POR LA OMS

EDITOR RESPONSABLE:

Luis Caroca Marchant.

Jefe Sección de Ergonomía. Departamento Salud Ocupacional. Instituto de Salud Pública de Chile

Este documento es parte de una serie de notas técnicas relacionadas a los Entornos de Trabajo Saludables. En esta nota se sintetizan definiciones y conceptos basados en publicaciones de organismos de referencia, junto a ello se releva el modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en torno a esta temática. Los aspectos relacionados a la prevención, promoción e implementación de procesos para generar un entorno de trabajo saludable, serán mencionados tangencialmente.

ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES.

DEFINICIÓN Y MODELO PROPUESTO POR LA OMS

1.- INTRODUCCIÓN

Chile está viviendo un proceso de desafíos importantes, con el objetivo de transformarnos en un país más justo y cohesionado, y también con la perspectiva de alcanzar los estándares de una economía desarrollada, incrementando la productividad y cerrando las brechas entre segmentos productivos. En ese marco, la preocupación por la Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un objetivo fundamental [Javiera Blanco Suárez Ministra del Trabajo y Previsión Social, 2013].

En Chile, así como en la mayoría de los países del mundo, los accidentes, lesiones y muertes relacionadas al trabajo ocurren en forma frecuente y permanente. En el año 2013 la tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo (referidas por las mutualidades de empleadores) fue de 4,3 accidentes por cada 100 trabajadores, siendo la industria manufacturera, transporte, agricultura, construcción y comercio, las que registraron una tasa por sobre el promedio nacional; la tasa de mortalidad durante el mismo periodo fue de 4,8 fallecidos por cada 100.000 trabajadores, siendo la minería, transporte y construcción las que registran las mayores tasas de mortalidad, en tanto que las áreas de servicio y comercio, presentan las tasas más bajas, lo que sería consistente con los riesgos asociados a dichos sectores¹.

El año 2014 el total de *Accidentes en el Trabajo* en Chile informado por las mutuales de empleadores fue de 187.932, en cuanto a los *Accidentes de Trayecto* en el mismo año fue de 47.745 y las *Enfermedades Profesionales* declaradas fueron de 4.411 casos².

Nota: En este documento el concepto de *Entorno de Trabajo Saludable* y *Entorno Laboral Saludable*, se utiliza indistintamente, por considerarse similar.

- 1 Memoria Anual Sistema nacional de seguridad y salud laboral 2013, SUSESO.
- 2 Boletín de Estadísticas de Seguridad Social 2014 de la Superintendencia de Seguridad Social, 2014.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que la informalidad es una característica común del trabajo en la gran mayoría de los países y en Chile no es la excepción, implicando entre otras cosas que las estadísticas señaladas anteriormente se vean distorsionadas.

La magnitud de estos problemas están relacionados a los ambientes de trabajo NO saludables, siendo por tanto un objetivo de las políticas públicas revertir estas situaciones fomentando la promoción y la prevención de la salud en el trabajo.

Hacerse cargo de esta realidad, es una necesidad y obligación para todos los países, y sus sectores económicos, así como de los diversos involucrados en la gestión de los riesgos del trabajo, ya sean los profesionales de salud y seguridad laboral, así como empleadores, trabajadores y autoridades gubernamentales.

Generar iniciativas para desarrollar Entornos de Trabajo Saludables, tiene un sentido desde la dimensión humana (repercutiendo sobre los trabajadores, la familia y la comunidad, entre otros) y desde el impacto sobre la organización de trabajo (costos asociados, productividad y calidad).

2.- ANTECEDENTES

Resulta muy relevante tener en cuenta los esfuerzos que han existido para llegar a conceptualizar las definiciones relacionadas a los Entornos de Trabajo Saludable, lo que tiene estrecha relación con los esfuerzos para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. La OMS y la OIT han establecido una estrecha colaboración, de la cual han surgido variados eventos y declaraciones en este marco y que han dado forma a los esfuerzos globales para mejorar y promocionar la salud de los trabajadores.

Algunos de los hitos más importantes de los últimos 20 años son:

- La Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos, de 1996, en la que se recomienda, entre otras acciones, la importancia de utilizar el ambiente de trabajo para influir en el estilo de vida de los trabajadores (promoción de la salud).
- La Declaración de Luxemburgo, sobre la promoción de la salud en los ambientes de trabajo de la Unión Europea realizada en 1997, en la cual, la Red Europea formada en 1996 para este mismo ámbito, consensuan acerca de la definición de Promoción de la Salud en el ambiente de trabajo.
- El Acuerdo de Bangkok, para la promoción de la salud en un mundo globalizado, realizada el año 2005, en la cual por primera vez se reconoce explícitamente que las corporaciones y/o inversionistas deben practicar la promoción de la salud en el espacio de trabajo, señalando también que los hombres y las mujeres se ven afectados de manera diferente, y estas diferencias representan retos para crear espacios de trabajo saludables para todos y todas.
- La Declaración de Stresa, sobre la salud de los trabajadores, realizada el año 2006, donde se expresa el apoyo hacia el esquema del “Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores”, señalando que: “Existe una creciente evidencia de que la salud de los trabajadores no solo está determinada 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 relacionadas a la salud y el acceso a los servicios de salud. Por lo tanto el consiguiente mejoramiento de la salud de los trabajadores, requiere un enfoque integral que combine la seguridad y salud ocupacional 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”.

- Especial atención adquiere la Sexagésima Asamblea Mundial de la Salud organizada por la OMS en el año 2007, donde se tomó en cuenta una serie de resoluciones, recomendaciones y convenios, emanando desde este encuentro el documento: “Plan de Acción Mundial para la Salud de los Trabajadores”, de la OMS, **instando a los estados miembros entre otras cosas a que:**

i) Los trabajadores, empleadores y sus organizaciones, elaboren políticas y planes nacionales, estableciendo mecanismos y marcos jurídicos para su aplicación, seguimiento y evaluación; ii) garanticen cobertura de todos los trabajadores, incluidos los del sector informal, pequeñas y medianas empresas, los trabajadores agrícolas y los trabajadores migrantes; iii) tomen medidas encaminadas a establecer y fortalecer las capacidades en materia de recursos humanos para atender las necesidades de las poblaciones activas y se obtengan datos de salud de los trabajadores, traduciéndose en políticas y acciones; iv) elaboren y pongan a disposición de los países, directrices específicas para el establecimiento de servicios y mecanismos de vigilancia apropiados para abordar los peligros y enfermedades que puedan afectar a las personas y el medio ambiente en las comunidades locales; v) aseguren la colaboración y la acción concertada entre todos los programas nacionales de salud de los trabajadores, por ejemplo, los relativos a la prevención de enfermedades y traumatismos ocupacionales, enfermedades transmisibles y crónicas, promoción sanitaria, salud mental, salud ambiental y desarrollo de los sistemas de salud; vi) alienten la incorpora-

ción de la salud de los trabajadores en las políticas nacionales y sectoriales, reducción de la pobreza, empleo, comercio, protección ambiental y educación; vii) alienten el desarrollo de mecanismos de colaboración y cooperación entre países desarrollados y países en desarrollo en lo concerniente a la aplicación del plan de acción mundial para la salud de los trabajadores; y viii) alienten la elaboración de estrategias sanitarias y de otra índole destinadas a asegurar la reinserción de los trabajadores enfermos y lesionados.

Para alcanzar lo propuesto, en el mismo documento se plantean 5 objetivos que deben adaptarse a cada país: 1: Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores; 2: Proteger y promover 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; y 5: Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Nota: Para ver el documento *Plan de Acción Mundial para la Salud de los Trabajadores. (En español)*. Descargar de: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

3. DESARROLLO

3.1.- Definición de Entorno Laboral Saludable

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”³

Por otra parte la misma OMS, considera que esta definición debe tener sustento en indicadores como:

- a) La salud y la seguridad relacionada al entorno físico del trabajo;
- b) La salud, seguridad y bienestar relacionada al entorno psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura laboral;

- c) Los recursos personales de salud relacionados con el espacio o ambiente laboral;
- d) Indicadores sobre las formas de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad.

Para ampliar la definición de Entorno Laboral Saludable, otros organismos internacionales integran al concepto aspectos relacionados a espacios libres de peligros, a la presencia de programas de salud específicos para ciertos riesgos, enfatizan el rol de la cultura organizacional, y también consideran el desempeño de la empresa en cuanto a sus aspectos productivos y económicos. También se incorpora el concepto de libre accesibilidad y aceptación para las personas independiente de su origen, capacidades y habilidades, asegurando que se estrechen las disparidades entre grupos de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta las dificultades.

Los elementos que se destacan claramente en estas definiciones son:

- La salud de los trabajadores se relacionan generalmente a la definición de salud física, mental y social que la misma OMS releva y propone, por lo cual va más allá de la ausencia de enfermedad.
- Un entorno de trabajo saludable, es también una organización prospera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos, estando la salud de trabajadores y trabajadoras estrechamente vinculadas con la empresa.
- Un entorno de trabajo saludable debe incluir la protección y promoción de la salud en el espacio de trabajo.

³ Definición basada en la evidencia científica, las declaraciones de Yakarta y de Stresa, el Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores para el periodo 2008-2017 y el consenso de los expertos en “Entornos Laborales Saludables” consultados para esta fundamentación y convocados por la OMS.

La propia OMS ha definido cuatro áreas (o avenidas de influencia) que se relacionan al contenido que debe tener un programa de Entorno Laboral Saludable. Estas áreas interactúan entre si y además se traslapan unas con otras (o sea que un área es parte de una o más áreas a la vez), ver Fig. N° 1.

Las cuatro áreas o avenidas de influencia son:

- El entorno físico del trabajo.
- El entorno psicosocial del trabajo.
- Los recursos personales de salud en el espacio de trabajo.
- La participación de la empresa en la comunidad.

Figura N° 1:

Avenidas de influencia de la OMS.



Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Organización Mundial de la Salud, año 2010.

Una breve descripción de estas áreas o avenida de influencia, se presentan a continuación:

Ambiente físico de trabajo: es el espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreos específicos, incluyendo la estructura física del lugar y entorno de trabajo, las máquinas y equipos utilizados, los productos químicos, insumos, materiales, y los procesos que interactúan directamente con estos, etc. Si bien los esfuerzos preventivos tradicionales se han concentrado en esta área y existe un avance superior; es siempre un área de mucho interés y que genera impactos directos sobre la salud de las personas, mediante la generación de accidentes, lesiones y enfermedades.

Entorno psicosocial del trabajo: Incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias, y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa, y que afectan el bienestar físico y mental del trabajador. Algunos de estos factores de riesgo incluyen, una pobre organización del trabajo, la presión de tiempo para la toma de decisiones, el desequilibrio entre el esfuerzo y recompensa, la carga de trabajo, el apoyo de los supervisores y de los pares, la claridad de la tarea, el diseño de la tarea, la capacitación, pobre comunicación; además la cultura organizacional que afecten la dignidad o el respeto a todos los trabajadores; como el acoso y bullying; discriminación sobre la base de tener VIH; intolerancia a la diversidad de sexo, etnicidad, orientación sexual, religión; falta de apoyo a estilos de vida saludables entre otras. Además se destacan los estilos de mando con falta de consulta, negociación, comunicación, retroalimentación constructiva, estilo respetuoso de dirección; aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores, como las condiciones de empleo, derechos maternales, prácticas discriminatorias, horarios de trabajo, descansos, tiempo de vacaciones, derechos a trabajar en un entorno seguro, así como los problemas relacionados a la rotación de turnos y falta de apoyo para lograr el balance del trabajo con la familia, entre otros.

Recursos personales de salud en el espacio de trabajo: Se entiende por "Recursos personales de salud en el espacio de trabajo", a un ambiente al interior de la empresa que sea promotor de la salud, servicios de salud, información, recursos, con oportunidades y flexibilidad para los trabajadores al apoyar o mantener sus esfuerzos para mejorar o mantener estilos de vida saludables, así como para monitorear y apoyar constantemente su salud física y mental. Las condiciones del espacio de trabajo, la falta de información y conocimiento puede ocasionar que los trabajadores tengan dificultad para adoptar estilos de vida saludables o para mantenerse sanos.

Participación de la empresa en la comunidad: Las empresas existen en comunidades, por lo que 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. Este aspecto se

entiende como 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 lejano y/o global.

3.2 Bases para la implementación de un entorno laboral saludable

A manera de complemento, para la implementación de un programa exitoso de un Entorno de

Trabajo Saludable, la OMS recomienda un proceso cíclico e iterativo que continuamente planea, actúa, revisa y mejora las actividades del programa; siendo la participación una condición permanente que debe estar presente en todos los pasos, involucrando a los niveles directivos que actúan bajo valores y principios éticos, y, el mismo involucramiento y participación desde un inicio en todas las etapas de los propios trabajadores y trabajadoras.

Las etapas del modelo propuesto por la OMS, para llevar a cabo la implementación de un programa de Entorno Laboral Saludable, se señalan en la Fig. N° 2.

Figura N° 2:

Modelo propuesto por la OMS para el proceso de mejora continua en la implementación de un Entorno Laboral Saludable.



Fuente: Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Organización Mundial de la Salud, año 2010.

Nota: Las maneras de cómo se implementa un Entorno Laboral Saludable, serán incluidas posteriormente, en una serie de notas técnicas relacionadas al tema.

4.- DEFINICIONES UTILIZADAS (por orden de aparición).

Accidentes del Trabajo: El total de accidentes de trabajo ocurridos a los trabajadores protegidos, es decir, los trabajadores dependientes por quienes se declararon cotizaciones, se hayan pagado éstas o no, más los trabajadores independientes adheridos a una Mutualidad de Empleadores, siempre y cuando se encuentren al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Accidentes de Trayecto: El total de accidentes de trayecto ocurridos a los trabajadores protegidos.

Enfermedades Profesionales: El total de enfermedades profesionales diagnosticadas a los trabajadores protegidos.

Protección de la Salud en el Trabajo: Son medidas que se toman en el espacio de trabajo para proteger a los trabajadores de enfermedades o daños debidos a la exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales que existan en el espacio de trabajo.

Promoción de la Salud en el Trabajo: 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 y alentar el desarrollo personal.

Bienestar en el Trabajo: Las diferentes ocupaciones y lugares de trabajo tienen sus propias necesidades y prioridades particulares de bienestar. El consenso europeo en torno al bienestar en el trabajo, relaciona factores físicos, emocionales y sociales, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, teniendo en cuenta a muchos involucrados y situaciones diferentes, como la propia salud ocupacional, seguridad en el trabajo, recursos humanos (RRHH), la alta dirección, la gestión del mando, los servicios de salud entregados y los sindicatos, cada uno con una motivación diferente. Por lo tanto el término debe ajustarse permanentemente, considerando varios parámetros, incluidos los países.

5.- BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA Y ENLACES DE INTERÉS

Bibliografía Utilizada:

- Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Organización Mundial de la Salud, año 2010. Descargar de: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- Crear Lugares de Trabajo Saludables y Equitativos para Hombres y Mujeres. Guía para empleadores y representantes de los trabajadores. World Health Organization, serie protección de salud de los trabajadores, N° 11, año 2011. Descargar de: <http://www.ilo.org/safework/areasofwork/gender-and-occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Organización Mundial de la Salud, año 2010. Descargar de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Luxembourg declaration on Workplace Health Promotion in the European Union - ENWHP, version of January 2007. Descargar de: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- Well-being at work: creating a positive work environment, Literature Review, European Agency for Safety and Health at Work, 2013. Descargar de: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment
- Workers' health: global plan of action Sixtieth World Health Assembly. WHO 2007. Punto 12.13 del orden del día. WHA60.26, 23 de mayo de 2007. Descargar de: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

Enlaces de interes:

- Campañas “Trabajos saludables” de la agencia Europea para la salud en trabajo <https://osha.europa.eu/es/healthy-workplaces-campaigns>
- Health, Safety and Well-being Committee - PAHO http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10767&Itemid=41403&lang=es
- Healthy Workplaces Manage Stress -Tips and tools to manage stress and psychosocial risks in your workplace <https://www.healthy-workplaces.eu/en>
- Healthy workplaces: a WHO global model for action. http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/#
- Instituto de Salud Pública de Chile- Notas técnicas. http://www.ispch.cl/saludocupacional/notas_tecnicas
- Ministerio de Salud Chile – MINSAL. http://web.minsal.cl/SALUD_OCUPACIONAL
- Network of WHO Collaborating Centres in Occupational Health. http://www.who.int/occupational_health/network/en/
- Salud de los Trabajadores- OPS – OMS http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1643&Itemid=3529&lang=es
- Seguridad y salud en el trabajo – OIT. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>