

PROMOCIÓN DE SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

PROMOCIÓN DE SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

Marcia Ramos Fuentes,
Departamento Salud Ocupacional.
Instituto de Salud Pública de Chile.

PROMOCIÓN DE SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

1. INTRODUCCIÓN.

El trabajo puede ocasionar enfermedades si los trabajadores se desempeñan en condiciones dañinas para la salud, su formación es inadecuada, o carecen del apoyo de sus compañeros. En contrapartida, el trabajo puede ser origen del desarrollo personal y de la mejora de las habilidades personales.

Los lugares de trabajo han cambiado considerablemente en las últimas décadas, no solamente con la automatización, sino también con el incremento de modalidades diferentes de trabajo, por ejemplo, trabajo a honorarios o las posibilidades de trabajar a distancia. Estas tendencias afectan las formas de trabajar y enfermar de las personas.

En octubre de 1986, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Asociación Canadiense de Salud Pública y el Ministerio de Salud y Bienestar Social de Canadá organizan la Primera Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, que dio lugar a lo que hoy se conoce como la Carta de Ottawa.

La Carta de Ottawa es aun considerada una de las bases del consenso internacional sobre la promoción de la salud, y en ella se reconoce claramente al lugar de trabajo como uno de los componentes clave del éxito en la promoción de la salud, al declarar: *“La manera en que la sociedad organiza el trabajo, debería contribuir a crear una sociedad saludable. La promoción de la salud genera condiciones de vida y de trabajo seguras, estimulantes, satisfactorias y agradables.”* Puso de relieve el hecho de que la acción de promoción de la salud va más allá del sector de asistencia sanitaria, subrayando que la salud debe figurar en la agenda política de todos los sectores y establece que la promoción de la salud consiste en *“proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma”*. La Carta también identifica cinco áreas de acción para la promoción de la salud: desarrollo de una política pública saludable; creación de entornos propicios; fortalecimiento de la comunidad; desarrollo de aptitudes personales y reorientación de los servicios de salud.

Otra conferencia que se convierte en cimiento para el desarrollo de la promoción de la salud en los lugares de trabajo es la III Conferencia Mundial de la promoción de la salud realizada en 1988 en Adelaide, Australia. Se reconoció en este evento el trabajo como un entorno propicio para implementar la promoción de la salud.

Seguidamente la creación de ambientes favorables a la salud se convirtió en tema central de la Conferencia de Sundsvall, Suecia en 1991. De acuerdo al documento, el entorno saludable propicio afecta las dimensiones físicas, sociales, espirituales, económicas y políticas lo que muestra que trasciende a una connotación más holística.

En Europa todos los países miembros de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo, asumieron la Declaración de Luxemburgo en el año 1997 en la cual definen como prioridades para emprender futuras actividades:

- Sensibilizar y fomentar el compromiso de todos los integrantes de las empresas acerca de los temas de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST).
- Identificar y difundir proyectos llevados a cabo con éxito.
- Desarrollar guías para la práctica efectiva de la PST.
- Asegurar el compromiso de los Estados miembros en la incorporación de programas de PST a sus políticas respectivas.
- Afrontar los problemas específicos resultantes de la colaboración con las PYMES.

La PST puede redundar en una disminución de las enfermedades y los costes derivados de ellas, en un incremento de la productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, con la moral más alta y con un mejor clima laboral.

El objetivo de “gente sana en organizaciones sanas”, se puede conseguir: mejorando la organización y las condiciones de trabajo; promoviendo la participación activa y fomentando el desarrollo individual.

La PST propugna una serie de medidas dirigidas al individuo y al ambiente desde varios campos, combinando la estrategia de control del riesgo con la de desarrollo de factores de protección y potenciadores de la salud (integral). Sólo puede ser eficaz si se comprometen todos los integrantes de la empresa, aunando los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

En marzo de 2000, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) lanzó la “Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe”, destacando los siguientes principios fundamentales:

1. Carácter integral:

Los programas de PST reconocen el efecto combinado de los factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador.

2. Carácter participativo:

Se promueve la participación de los trabajadores y directivos. La participación en las decisiones que afectan su salud brinda una mayor seguridad a los trabajadores en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud. Además, permite que ellos puedan tener y desarrollar sus propias iniciativas en este campo.

3. 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, los sindicatos, el sector de salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades. También se requieren la experticia y pericia de profesionales de distintas disciplinas.

4. Justicia social:

Los programas de PST se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, sexo o grupo étnico.

5. Sostenibilidad:

Para lograr su sostenibilidad, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo, debe convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.

Utilizando como marco de referencia la Carta de Ottawa, la OMS adaptó ésta al contexto de salud y trabajo. Por tanto, las intervenciones correspondientes a la promoción de la salud en el lugar de trabajo pueden incluir, entre otras, actividades en las siguientes áreas:

- a. Construir políticas públicas de trabajo saludable para todos los sectores de la vida productiva internacional, nacional 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.
- b. Fortalecimiento de la organización y 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.
- c. Desarrollo de 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 fomentar comportamientos saludables en el trabajador, como son el abandono del hábito de fumar, una mejor alimentación y la práctica periódica de ejercicios físicos.
- d. 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. Pretende trascender el horizonte clínico del servicio para buscar las soluciones en materia de Promoción de la Salud de los Trabajadores y de prevención de la enfermedades, encaminados a la mejor protección de su salud y de sus grupos familiares.
- e. Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo. 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, así como del ambiente general y las 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.

Un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. Es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianeidad en su ámbito laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre éstos y la parte empresarial.

Entre los componentes subjetivos tenemos las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Las motivaciones son individuales, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto, sus anhelos y proyectos personales.

Es en este contexto que “entorno laboral saludable” 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, y 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 y del ambiente laboral.

El entorno social, 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.

2. PROMOCIÓN DE LA SALUD EN CHILE

Chile considera la promoción de la salud como una política de Estado, vale decir, es una política pública nacional, apoyada financieramente por el Estado, con regulaciones propias, que trasciende a todos los sectores, que afecta a toda la población del país y no depende de un gobierno determinado.

En el marco de las acciones de salud pública contenidas en la Estrategia Nacional de Salud 2011-2020, se ha priorizado la implementación de la estrategia “Lugares de Trabajo Promotores de la Salud”, considerando que la población activa ocupa más de un tercio de su tiempo en el lugar de trabajo y que el desarrollo de acciones de promoción de la salud complementarias a las intervenciones propias de la salud ocupacional favorecen el bienestar de los trabajadores y trabajadoras del país. La estrategia se diseña incentivando la creación de medidas, estrategias y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, tanto dentro del lugar de trabajo como fuera de él.

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Calidad de Vida y Salud (2010) entregaron una visión amplia de la salud y calidad de vida de los trabajadores, evidenciando ámbitos en que es necesario incorporar estrategias de promoción de la salud en los lugares de trabajo. Un aspecto del trabajo que dificulta la conciliación con la vida familiar es tiempo de traslado diario de ida y vuelta al trabajo, casi la mitad de los trabajadores y trabajadoras del área urbana emplea entre 2 y 3 horas.

En noviembre de 2010, se formó la “Mesa de Trabajo para la Calidad de Vida de Los Trabajadores”, impulsada por los Ministerios de Salud y Trabajo, con el objetivo implementar una política permanente de promoción de estilos de vida saludables en entornos laborales.

Como producto de la alianza entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Salud se actualizaron las orientaciones para el sistema de reconocimiento de lugares de trabajo promotores de salud y durante el 2012 entraron en vigencia las nuevas herramientas y orgánica de la estrategia.

Para el Ministerio de Salud un lugar de trabajo promotor de salud es aquel que promueve el bienestar familiar y social de los trabajadores y trabajadoras, a través de la protección de los riesgos físicos, ambientales y psicológicos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del medioambiente.

El desarrollo de una estrategia de reconocimiento de lugares de trabajo promotores de la salud se guía por las siguientes premisas:

- Proceso voluntario.
- Dirigido a lugares de trabajo públicos y privados de diferentes tamaño (grandes, medianas y pequeñas). Se centra en el lugar físico (sucursal, faena, etc.) donde concurren los trabajadores y trabajadoras y no se entrega el reconocimiento o sello a la cadena o empresa a la cual pertenece la sucursal.
- Seis matrices temáticas de las áreas relevantes de promoción de la salud.
- Proceso secuencial de auto diagnóstico y validación externa.
- Calificación por presencia o ausencia del requisito a validar en cada matriz temática.
- Exigencia de medios de verificación tangibles.
- Tres niveles creciente de calidad: Calidad, Calidad Avanzada y Excelencia.
- Conducente a un Plan de Mejoras

Los lugares de trabajo que están interesados en incorporarse a esta estrategia deben informar a la SEREMI de Salud correspondiente, la que les exige no tener multas graves ni gravísimas y solicita a la Dirección Regional del Trabajo respectiva un informe del cumplimiento normativo. Una vez aceptada, se compromete a cumplir con los estándares exigidos.

El sistema de reconocimiento de LTPS ofrece la oportunidad a los lugares de trabajo de realizar una auto-evaluación integral, con la finalidad de desarrollar procesos de mejora continua y de calidad. Los planes de mejoras que se derivan del reconocimiento, pueden traducirse en procesos y directrices que orienten y guíen el desarrollo de la institución en las áreas de salud ambiental; actividad física; factores protectores psicosociales; transporte; alcohol, tabaco y drogas y alimentación saludable.

El beneficio para quienes ingresen y desarrollen un plan de trabajo vinculado al sistema de reconocimiento, será la obtención de un “sello” de lugar de trabajo promotor de salud, indicando el nivel que corresponda respecto al estado de avance en que se encuentra.

3. ¿CÓMO IMPLEMENTAR LA PROMOCIÓN DE SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO?

Es esencial definir las necesidades de promoción de la salud adecuadamente para encontrar las soluciones apropiadas. Se logrará una mayor aceptación del programa de promoción de la salud, tanto de parte de la gerencia como de los trabajadores y sus representantes, cuando este cubra sus necesidades y cumpla sus expectativas.

Uno de los elementos más importantes para el éxito de la promoción de la salud en el lugar de trabajo es el compromiso permanente de todos los involucrados. También es importante fomentar la máxima participación del personal durante todas las etapas del programa, y combinar las necesidades de la organización con las de los trabajadores, cada empresa debe adaptar los principios centrales de la PST a sus propias necesidades.

No se justifica implementar un programa de PST sin ofrecer también un ambiente de trabajo seguro y saludable. La PST se basa en una cultura saludable, que primero que nada requiere una administración adecuada de los riesgos. La promoción de la salud en el lugar de trabajo va más allá de los requerimientos legales. Se basa en la acción voluntaria de ambos lados.

La OIT identifica 5 fases en la integración de la promoción de salud al sistema de gestión de SST de una empresa, cada una con diversas actividades:

1. Fase de preparación:

- Establecer un comité ad hoc responsable de planear e implementar el programa. Este debe incluir representantes de la alta gerencia, el comité del personal, el departamento de recursos humanos y el servicio y comité de salud y seguridad en el trabajo.
- Informar a todos sobre el programa de PST usando distintos canales de comunicación, como carteles, tableros de avisos, la intranet y reuniones.
- Asegurarse de que se sigan los requisitos legales sobre salud y seguridad en el trabajo. La PST sólo es eficaz cuando existe una gestión exitosa de los peligros y riesgos en el trabajo.

2. Fase de planeamiento:

- Evaluar las necesidades y expectativas de los trabajadores. Algunas opciones para hacerlo son: grupos focales; cuestionario en línea; incluir preguntas sobre la salud y el bienestar en un sondeo de evaluación de riesgos; revisar los datos demográficos de los trabajadores, las estadísticas de la compañía sobre ausentismo, tasas de rotación u otra información del sistema de vigilancia de la salud en el trabajo, podrían indicar áreas en las que se necesiten acciones.

- Identificar los objetivos específicos del programa de PST y fijar las prioridades que se desprendan de ellos.
- Siempre que sea posible se debe integrar el planeamiento y las intervenciones de PST con las actividades de prevención de riesgos.
- Integrar las actividades de salud exitosas ya existentes, como los grupos para trotar, equipos deportivos, etc., al programa de PST.
- Implementar un programa coordinado en lugar de realizar varias intervenciones inconexas.
- Involucrar organizaciones intermediarias, de ser necesario, y aprovechar cualquier oferta, material o iniciativa.
- Evitar generar desigualdades, por ejemplo, al no considerar los horarios de todos los trabajadores. Es conveniente identificar un canal idóneo para comunicarse con los que no utilizan medios electrónicos.
- Identificar como se evaluará el resultado antes de iniciar el proceso. Monitorear las señales de éxito o fracaso ayuda a mejorar el programa, de ser necesario.

3. Fase de implementación:

- Obtener apoyo activo y visible de la Gerencia. Este es uno de los factores más importantes en la creación de una cultura saludable en el lugar de trabajo.
- Involucrar a los trabajadores tanto como sea posible. Entre más corresponda el programa de PST con las necesidades de los trabajadores, menos tendrá que promoverlo.
- Adaptar la información y los materiales de formación al grupo objetivo. El grado de complejidad y de detalle de la información, así como el esfuerzo de lectura requerido, deben ser apropiados para su público meta.

4. Fase de evaluación:

- Analizar el impacto del programa de PST. Ej. Grado de satisfacción del personal, la rotación del personal, la productividad y las tasas de ausentismo.
- Evaluar los beneficios económicos del programa de PST.
- Comunicar los resultados de su evaluación: informe a las personas involucradas sobre los éxitos y los cambios que planea para el futuro.

5. Mejora continua:

- La PST es un proceso continuo. Se deben analizar los resultados obtenidos para el planeamiento futuro. La PST únicamente puede tener éxito si se integra como componente permanente en todos los procesos organizacionales.

4. CONCLUSIONES.

La base de una empresa exitosa son las personas que trabajan en ella y su cultura organizacional. Los trabajadores en un ambiente de apoyo se sienten mejor y más saludables, lo cual a su vez lleva a un menor ausentismo, una mayor motivación, mayor productividad, mejor reclutamiento, menor rotación, una imagen positiva y una responsabilidad social corporativa consistente.

Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo son una inversión efectiva. Pueden potenciar y extender los programas existentes de seguridad y salud en el trabajo ya que, al mantener a los trabajadores en forma y saludables les permiten conservar su capacidad de trabajar y de seguir siendo miembros activos y productivos de la sociedad. Al mismo tiempo contribuyen al bienestar de los trabajadores y sus empresas por medio de prácticas laborales más eficientes y más rentables.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. OMS. Declaración de Ottawa. Conferencia Internacional sobre Promoción de Salud. Ottawa. (Canadá): Organización Mundial de la Salud; 1986.
2. OMS. Tercera Conferencia Mundial de Promoción de la Salud. Políticas públicas para la salud. Documento Técnico. Adelaide-Australia: abril, 1988.
3. OMS. Declaración de Luxemburgo sobre Promoción de la salud en el lugar de Trabajo. Luxemburgo: noviembre 1997. Documento técnico WHO.
4. OMS- OPS. Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo (PSLT) en América Latina y el Caribe. San José de Costa Rica: Marzo, 2000.
5. OMS. Healthy Work Approach. Geneva.1997. Documento WHO/HPR/HEP 97.2
6. OMS. The Health - Promoting Workplace: Making it Happen. Geneva, 1998. Documento WHO/HPR/HEP/98.9.
7. Salinas J, Vio F. Promoción de la Salud en Chile. Rev, Chil, Nutr, 2002; 29 (4): 164-73.
8. Zárate, A. et al. 2009 "Influencia de la obesidad en los costos en salud y en el ausentismo laboral de causa médica en una cohorte de trabajadores", en Revista Médica de Chile, vol. 137, núm. 3, págs. 337-344.
9. "Vida sana en la empresa. Guía para la elaboración de un programa de promoción de salud en la empresa". Publicación conjunta del Ministerio de Salud, el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos INTA, Acción RSE y el Consejo Nacional VIDA CHILE. Septiembre, 2004.
10. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador. Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT. Segunda edición 2012.
11. "Calidad de Vida en el Trabajo: la percepción de los trabajadores". Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Cuaderno N° 16, año 2001.