

Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción

*Para empleadores, trabajadores, autoridades
normativas y profesionales*



**Organización
Mundial de la Salud**



**Organización
Panamericana
de la Salud**

*Oficina Regional de la
Organización Mundial de la Salud*

Catalogación por la Biblioteca de la OMS:

Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales.

1.Salud ocupacional. 2.Promoción de la salud. 3.Lugar de trabajo - normas. 4.Enfermedades ocupacionales - prevención y control. I.Organización Mundial de la Salud.

ISBN 978 92 4 35993 1 | (Clasificación NLM: WA 440)

© **Organización Mundial de la Salud, 2010**

Se reservan todos los derechos. Las publicaciones de la Organización Mundial de la Salud pueden solicitarse a Ediciones de la OMS, Organización Mundial de la Salud, 20 Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza (tel.: +41 22 791 3264; fax: +41 22 791 4857; correo electrónico: bookorders@who.int). Las solicitudes de autorización para reproducir o traducir las publicaciones de la OMS - ya sea para la venta o para la distribución sin fines comerciales - deben dirigirse a Ediciones de la OMS, a la dirección precitada (fax: +41 22 791 4806; correo electrónico: permissions@who.int).

Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización Mundial de la Salud, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronte-

ras o límites. Las líneas discontinuas en los mapas representan de manera aproximada fronteras respecto de las cuales puede que no haya pleno acuerdo.

La mención de determinadas sociedades mercantiles o de nombres comerciales de ciertos productos no implica que la Organización Mundial de la Salud los apruebe o recomiende con preferencia a otros análogos. Salvo error u omisión, las denominaciones de productos patentados llevan letra inicial mayúscula.

La Organización Mundial de la Salud ha adoptado todas las precauciones razonables para verificar la información que figura en la presente publicación, no obstante lo cual, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ni explícita ni implícita. El lector es responsable de la interpretación y el uso que haga de ese material, y en ningún caso la Organización Mundial de la Salud podrá ser considerada responsable de daño alguno causado por su utilización.

Impreso en Suiza

Versión original en inglés, traducida al español en OPS/OMS.

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Philippos Yiannikouris

“La riqueza de las empresas depende de la salud de los trabajadores.”

Dra. Maria Neira, *Directora*, Departamento de Salud Pública y Ambiente,
Organización Mundial de la Salud

CUBIERTA

Trabajo Vertical. Fotógrafo: Monterro Francisco, EE.UU.
Equipos de seguridad y comportamientos seguros son esenciales para la prevención de riesgos laborales asociados a las tareas peligrosas (2 ° premio OMS/Organización Panamericana de la Salud (OPS) concurso de fotografía 2010,
Mi trabajo, mi salud)

DORSO

Trabajo de hombres, trabajo de mujeres. Trabajadores jóvenes en un taller de cerámica en Ammán, Jordania, 1993 © OIT





Contenido

Contenido	iv
Introducción	01
I. ¿Por qué es necesario crear una iniciativa sobre entornos de trabajo saludables?	04
II. Definición de ambientes de trabajo saludables	06
III: El modelo de la OMS de ambientes de trabajos saludables	07
IV. El contenido: factores que influyen en los ambientes de trabajo saludables	09
V. El proceso: pasos necesarios para iniciar y mantener un programa	15
VI. Principios Fundamentales: las claves del éxito	21
VII. Adaptación del modelo al contexto y necesidades locales	24
Referencias	25
Agradecimientos	26



Introducción: un modelo para tomar acción

La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo.

Según los cálculos actuales, dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades o traumatismos relacionados con el trabajo (1). Así mismo, se calcula que cada año se producen 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo, (2). Además el, 8% de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales (3).

Estos datos, recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), solo abarcan las lesiones y enfermedades que se producen en los lugares de trabajo registrados, pertenecientes al sector convencional de la economía. En muchos países la mayor parte de los trabajadores pertenece al sector no convencional, en el que no se lleva ningún registro de los traumatismos o las enfermedades relacionadas con el trabajo, y mucho menos se ejecutan programas dirigidos a prevenir este tipo de problemas. Por lo tanto, ocuparse de esta carga de morbilidad enorme, su costo económico y la pérdida a largo plazo de recursos humanos provocados por la insalubridad de los

lugares de trabajo es un reto formidable para los países, los sectores económicos, los responsables de las políticas de salud y los profesionales.

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)* también 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) 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.



DORSO

La fuerza del trabajo en equipo. Fotógrafo: Andrés Bernardo López Carrasco, México. Trabajadores en una bodega de montaje levantan estructura pesada de metal en equipo para prevenir lesiones (1^{er} premio OMS/OPS) concurso de fotografía 2010, *Mi trabajo, mi salud*)

ABAJO

Humanizando el trabajo. Fotógrafo: Marcelo Henrique Silveira, Brasil. Enfermera en hospital brasileño toma tiempo para leerle a una paciente, ofreciendo un tiempo de mutuo gozo (3^{er} premio OMS/OPS) concurso de fotografía 2010, *Mi trabajo, mi salud*)



En ese sentido, este modelo mundial de la OMS brinda un marco flexible, adaptable a los diversos países, lugares de trabajo y culturas. Se están elaborando más materiales, junto con los centros colaboradores de la OMS y los asociados nacionales, con el objeto de brindar orientaciones prácticas concretas para los distintos sectores, empresas, países y culturas.

Los principios esbozados aquí se basan en un examen sistemático de las definiciones de entornos de trabajo saludables que figuran en la bibliografía mundial, así como de las normas y prácticas para mejorar la salud en los lugares de trabajo. La documentación se examinó en un seminario internacional celebrado en Ginebra, Suiza, del 22 al 23 de octubre de 2009, que incluyó la con-

sulta de 56 expertos de 22 países.

Este examen completo de los datos probatorios, junto con las referencias pertinentes, se incluye en un documento de base titulado *WHO healthy workplace, framework and model: background and supporting literature and practices* (OMS, 2010), que se puede consultar en línea en:

http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html



I.

¿Por qué es necesario crear una iniciativa sobre ambientes de trabajo saludables?

Porque es lo correcto: ética empresarial

Los códigos de conducta y ética personales y sociales son los cimientos de todas las filosofías religiosas y morales más importantes. Uno de los principios éticos esenciales, reconocidos en forma universal, es: “no hagas daño a los demás”. En el lugar de trabajo, esto significa garantizar la salud y la seguridad de todos los empleados.

Mucho antes de que vieran la luz las normas laborales y sanitarias nacionales, los buenos empresarios comprendieron que era importante respetar estos códigos sociales y éticos ya que en el largo plazo ello premiaba sus esfuerzos y beneficiaba a sus empleados.

En la era moderna, tanto las declaraciones mundiales como las organizaciones voluntarias han promovido iniciativas que subrayan la importancia de las prácticas empresariales éticas en relación con los trabajadores. En la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo (2008), se afirma que un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental. *El Pacto Mundial de las Naciones Unidas* es una plataforma de liderazgo internacional voluntaria para los empleadores en la que se reconoce la existencia de principios universales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Porque es una decisión inteligente: interés empresarial

Abundan los datos que demuestran que las empresas que promueven y protegen la salud de los trabajadores también son algunas de las empresas más exitosas y competitivas en el largo plazo y también tienen las mayores tasas de retención de empleados. Algunos factores que los empleadores necesitan considerar son:

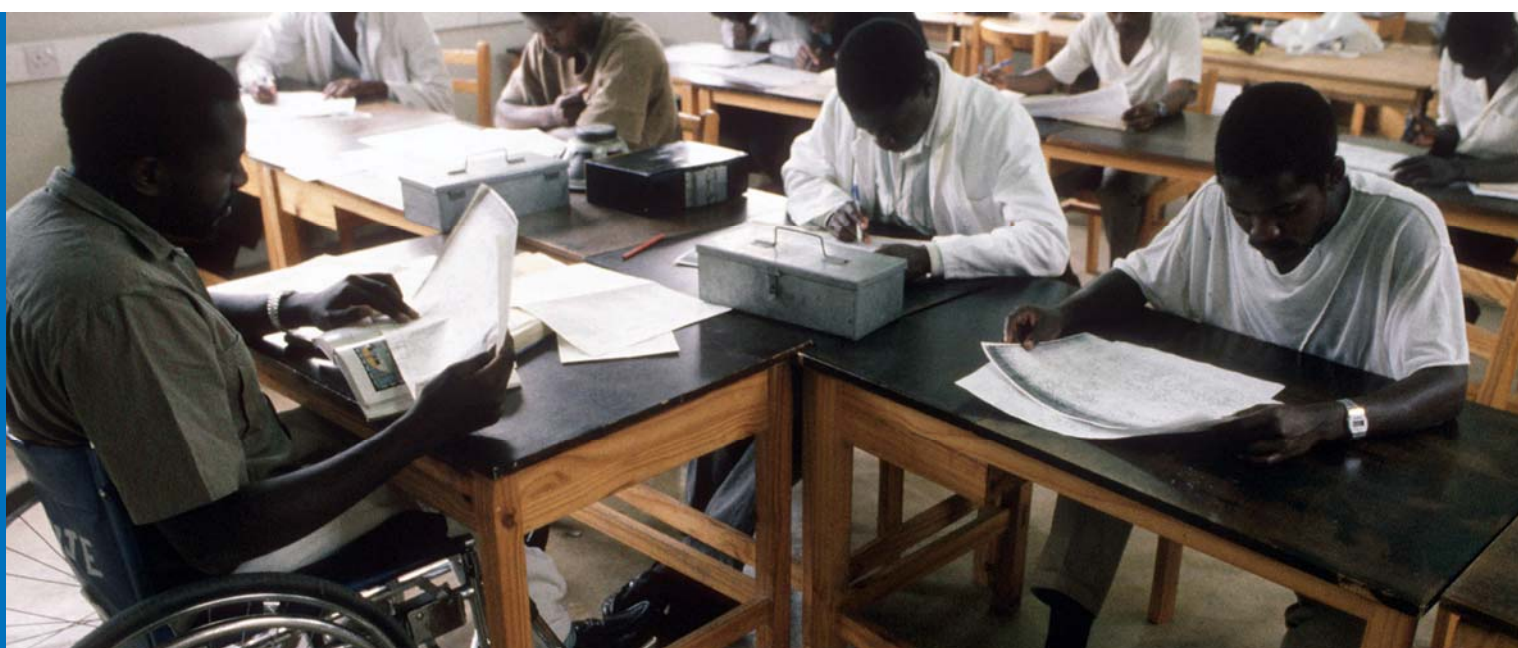
- a) Costos de prevención frente a los costos derivados de accidentes;
- b) Consecuencias financieras de violaciones jurídicas de normas y leyes laborales de salud y seguridad ocupacional;
- c) La salud de los trabajadores como un activo empresarial importante para la empresa.

Seguir estos principios evita licencias por enfermedad y discapacidad innecesarias, minimiza los costos médicos así como los costos asociados con alta rotación de personal y aumenta la productividad a largo plazo y la calidad de los productos y servicios.

Cada vez más los consumidores están utilizando su poder como tales para promover las prácticas dirigidas a garantizar ambientes de trabajo saludables. Por ejemplo, varios movimientos mundiales de empresarios y consumidores con sentido ético han promovido el uso de etiquetas de

ABAJO

Profesor parapléjico en el centro de formación, Harare, Zimbabwe, 1992 © OIT



"Comercio Justo" por parte de los consumidores de los países desarrollados.

Porque es lo legal: la ley

En la mayoría de los países existen leyes nacionales e incluso locales que exigen a los empresarios garantizar un mínimo de protección a los trabajadores contra los riesgos laborales que puedan derivar en traumatismos o enfermedades. Cumplir con la ley y, de ese modo, evitar las multas o el encarcelamiento de los empleadores, los directores y a veces, incluso, de los trabajadores, es otro motivo para ocuparse de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. En los últimos decenios, a medida que se crearon los

mecanismos comerciales y la sensibilización del público y los accidentes industriales más graves ocurridos en los países en desarrollo ocuparon mayor espacio en los medios de comunicación de todo el mundo, muchos de estos países comenzaron a prestar mayor atención al cumplimiento de las normas y leyes de salud ocupacional. Así, cuando algo sale mal en una industria, una empresa multinacional puede ser objeto de acciones judiciales rigurosas, tanto en el país anfitrión como en su país de origen.

II.

Definición de ambientes de trabajo saludables



La OMS define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. De acuerdo con esto, la definición de la OMS de un entorno de trabajo saludable es la siguiente:

Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:

- temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo;
- temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral;
- recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y
- maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.

Esta definición refleja la evolución de nuestro concepto de salud ocupacional, que ha pasado de poner el acento casi exclusivamente en el entorno de trabajo físico a incluir factores psicosociales y prácticas personales de salud. El lugar de trabajo se está usando cada vez más como un entorno para la promoción de la salud y las actividades de salud preventivas, no solo con el objeto de prevenir los accidentes laborales sino tam-

bién para evaluar y mejorar la salud general de las personas. Otro factor en el que se hace cada vez más hincapié es en generar lugares de trabajo que sean más propicios y adecuados para los trabajadores de más edad o los que padecen enfermedades crónicas o discapacidades.

“Un ambiente de trabajo saludable es uno en el que los trabajadores y los empleadores colaboran en el uso de un proceso de mejora continua para proteger la salud, seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo...”

III.

El modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables



Para crear un entorno de trabajo saludable una empresa debe tener en cuenta las "vías o planos de influencia" en los que puede actuar y el "procedimiento" más eficaz que pueden utilizar los empleadores y los trabajadores para adoptar medidas. Según el modelo de la OMS, elaborado mediante un examen sistemático realizado por expertos, en las iniciativas que se adopten para impulsar la creación de entornos de trabajo saludables existen cuatro "planos" clave que pueden impulsarse o sobre los que se puede influir. Entre ellos cabe mencionar:

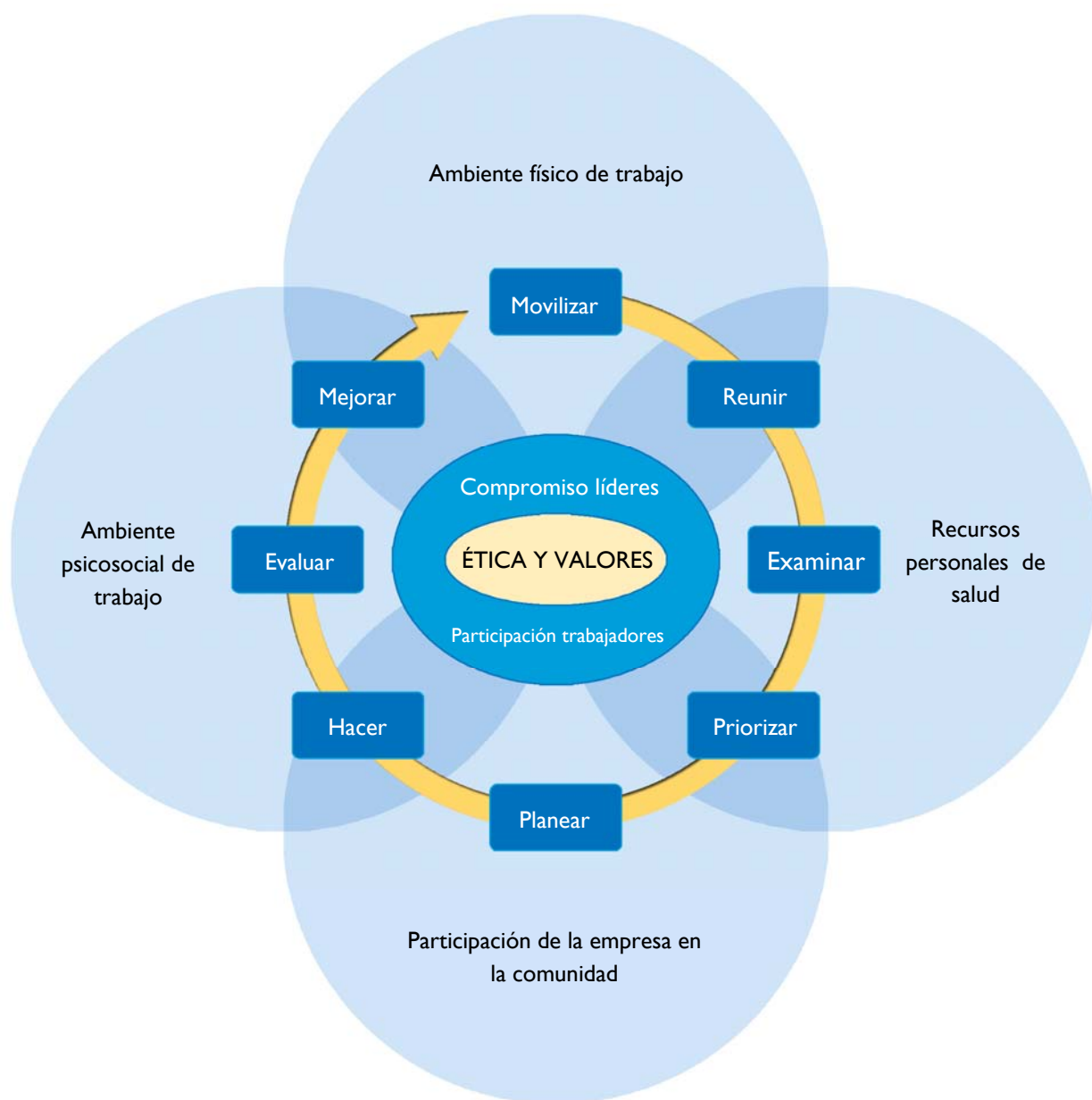
- el ambiente físico de trabajo;
- el ambiente psicosocial del trabajo;

- los recursos personales de salud;
- participación de la empresa en la comunidad.

Los aspectos operativos fundamentales del modelo comprenden: la atención especial que se presta a un proceso continuo y gradual de movilización y la participación de los trabajadores en torno de un conjunto compartido de valores y principios éticos. El modelo se ilustra gráficamente en la figura I que se adjunta. Los componentes clave del "contenido" y el "procedimiento" del modelo se tratan con más detalle en las secciones IV y V que figuran a continuación

“Para crear un ambiente de trabajo saludable, una empresa necesita considerar las vías o espacios de influencia en donde las acciones pueden tomar mejores lugares y los procesos más efectivos en los que trabajadores y empleadores pueden tomar acción.”

FIGURA 1
Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables: vías
de influencia, procedimientos y principios básicos



IV.

El contenido: factores que influyen en los ambientes de trabajo saludables

La figura 2 muestra los cuatro escenarios en los que pueden ser mejor tomadas las acciones hacia ambientes de trabajo saludables. Estos son brevemente descritos a continuación. Estas vías de influencia a menudo se superponen unas con otras, como lo reflejan los cuatro círculos de la figura.

1. El ambiente físico de trabajo

El ambiente físico de trabajo se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la

seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si el trabajador cumple sus tareas al aire libre o en un vehículo el entorno físico de trabajo es ese emplazamiento.

Los riesgos en el ambiente físico muchas veces pueden provocar discapacidades a los trabajadores e incluso la muerte, es por ello que las primeras leyes y códigos ocupacionales de salud y seguridad se enfocan en estos factores. Este tipo de riesgos sigue amenazando la vida de los trabajadores diariamente, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo.



FIGURA 2
Factores que influyen en los ambientes de trabajo saludables

Los problemas normalmente incluyen:

- sustancias químicas (como los solventes, los plaguicidas, el asbesto, la sílice o el humo de tabaco);
- factores físicos (como los ruidos, las radiaciones, las vibraciones, el exceso de calor o las nano partículas);
- factores biológicos (como la hepatitis B, la malaria, la infección por el VIH, el moho, la falta de agua potable, los baños y otras instalaciones de higiene);
- factores ergonómicos (como ejercer una fuerza excesiva, trabajar en posturas incómodas, realizar tareas repetitivas, levantar elementos muy pesados);
- factores mecánicos (como los riesgos asociados con las máquinas: puntos de entrada a sistemas de rodillos o cilindros, grúas o vehículos elevadores de horquilla);
- factores asociados con la energía (como los riesgos de los sistemas eléctricos o las caídas de lugares elevados), y
- factores asociados con la conducción de vehículos (como conducir en tormentas de nieve o de lluvia o conducir vehículos mal mantenidos o con los que el conductor no está familiarizado).

Ejemplos de cómo prevenir el ambiente físico de trabajo: Normalmente, los riesgos deben ser identificados, examinados y controlados por medio de procesos de jerarquía de control. Los pasos típicos incluyen:

- *Eliminación o sustitución:* eliminar el uso de benceno en un proceso y reemplazarlo con tolueno u otra sustancia química menos tóxica; eliminar la necesidad de conducir un vehículo celebrando reuniones mediante teleconferencias.
- *Controles de ingeniería:* instalar barras de protección en los tornos y las matrices; instalar sistemas de ventilación por extracción local para eliminar los gases tóxicos; instalar amortiguadores de ruidos; instalar en los hospitales sistemas de eliminación segura de agujas usadas y dispositivos de elevación de pacientes.
- *Controles administrativos:* instrumentar un buen servicio de limpieza y mantenimiento; capacitar a los trabajadores en el empleo de procedimientos operativos sin riesgo; realizar tareas de mantenimiento preventivo en la maquinaria y el equipo; aplicar una política de prohibición del consumo del tabaco.
- *Equipo de protección personal:* proveer mascarillas filtrantes a los empleados que trabajan en entornos con mucho polvo; proveer cascos y botas de seguridad a los obreros de la construcción.

2. El ambiente psicosocial de trabajo

El entorno psicosocial de trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas

que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar mental y físico de los empleados. Estos factores muchas veces se denominan factores estresantes del lugar de trabajo en general y pueden provocar estrés emocional o mental a los trabajadores.

Ejemplos de riesgos psicosociales incluyen pero no se limitan a:


- las deficiencias en la organización del trabajo (como los problemas con las exigencias de trabajo, la presión del tiempo, la flexibilidad de las decisiones, los premios y el reconocimiento, el apoyo de los supervisores, la claridad en la definición de las tareas, el diseño de las tareas o las deficiencias en la comunicación);
- la cultura institucional (por ejemplo, la falta de normas y procedimientos relacionados con la dignidad de los trabajadores o el respeto que se les brinda; el acoso y la intimidación; la discriminación con motivo del estado serológico con respecto al VIH; la intolerancia para con la diversidad; la falta de apoyo a los modos de vida sanos);
- el estilo de gestión de mando y control (como la falta de consultas, negociaciones, comunicación recíproca, retroalimentación constructiva y gestión respetuosa del desempeño);
- la falta de apoyo al logro de un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida privada;
- el temor a la pérdida del puesto de trabajo asociado con las fusiones, las adquisiciones, las reorganizaciones o la evolución del mercado laboral y la economía.

Maneras en las que se puede influir en el ambiente psicosocial de trabajo:

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



“Los riesgos en el ambiente físico muchas veces pueden provocar discapacidades e incluso la muerte a los trabajadores, es por ello que las primeras leyes y códigos ocupacionales de salud y seguridad se enfocan en estos factores.”

en esferas como la prevención de conflictos o situaciones de acoso.

3. Recursos personales de salud en el 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.

Ejemplos de temas relacionados a recursos personales de salud en el trabajo: condiciones imperantes en el lugar de trabajo o la falta de información y conocimientos pueden hacer que los trabajadores tengan dificultades para adoptar modos de vida sanos o mantenerse saludables. 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 este pueda favorecerlo.

- si se carece de atención primaria de salud accesible o asequible puede ocurrir no se diagnostiquen o traten las enfermedades, y
- la falta de conocimientos o recursos para la prevención de las enfermedades de transmisión sexual pueden resultar en una elevada prevalencia de la infección por el VIH.

Ejemplos de maneras 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 para los empleados y hacer 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 si no puede accederse a ellos en la comunidad (por ejemplo, los tratamientos antiretrovíricos para la infección por el VIH o el tratamiento preventivo con isoniazidas para la tuberculosis).

4. Participación de la empresa en la comunidad

Las empresas existen en las comunidades, las afectan y se ven afectadas por ellas. Como los trabajadores viven en las comunidades, su salud se ve afectada por el entorno físico y social de la comunidad. La participación de la empresa en la comunidad comprende las actividades que realiza la empresa y los conocimientos especializados y otros recursos que aporta a la comunidad o comunidades en las que funciona, tanto en sus aspectos físicos como sociales, y que afectan la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto incluye las actividades, los conocimientos especializados y los recursos aportados al entorno local inmediato, pero también al entorno más general.

Ejemplos de como las empresas pueden participar en la comunidad: La empresa puede decidir prestar su apoyo y aportar recursos para:

- brindar servicios de atención primaria de salud gratuitos o subsidiados a las familias de los trabajadores, los empleados de las empresas pequeñas y medianas, y los trabajadores informales locales;
- instituir políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo para proteger y apoyar a las mujeres o políticas de protección de otros

grupos vulnerables cuando estos no sean exigibles por ley;

- organizar actividades de alfabetización complementaria gratuita o asequible para los trabajadores y sus familias;
- aportar liderazgo y conocimientos especializados sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo a las empresas pequeñas y medianas locales.
- realizar controles voluntarios de los contaminantes liberados por la empresa en el aire o el agua;
- ir más allá de lo que estipulan las normas legales para reducir al mínimo la huella de CO₂ de la empresa;
- hacer extensivo el acceso a los medicamentos antiretrovíricos a los miembros de la familia de los trabajadores;
- trabajar con los planificadores de la comunidad para construir sendas para bicicletas, aceras, etc., y
- subsidiar el transporte público.

En un país que cuente con un sistema nacional de atención de salud y una legislación sólida y bien aplicada relativa a la salud, la seguridad, los derechos humanos, etc., las iniciativas comunitarias de una empresa pueden ser más discrecionales y tener efectos menos evidentes en la comunidad. En una nación en desarrollo, ante la falta de atención de salud accesible o de aplicación eficaz de las leyes laborales, la participación comunitaria de la empresa puede tener enormes repercusiones para la calidad de vida de los empleados y sus familias.

V.

El proceso: pasos necesarios para iniciar y mantener un programa

En muchos sentidos el proceso mediante el cual se crea un entorno de trabajo saludable es tan fundamental para su éxito como el *contenido* del programa. El modelo de la OMS se sustenta en un proceso de organización muy reconocido de "mejora continua" que garantiza que un programa de salud, seguridad y bienestar satisfaga las necesidades de todos los interesados y sea sostenible en el tiempo. En este concepto se reconoce que es improbable que un proyecto nuevo funcione perfectamente desde un principio.

Un modelo de "mejora continua" para salud y seguridad en el trabajo fue desarrollado en 1998 por la Oficina Regional de la OMS para el Pacífi-

co Occidental. El modelo ha sido gradualmente modificado por expertos y agencias tales como la OIT en el formato actual, como se representa en la figura 3. Los pasos en el proceso son descritos a continuación y la sección VI enfatiza sus principios fundamentales.

1. Movilizar

Es preciso reconocer que muchas veces para movilizar a los interesados directos más importantes para que apoyen el cambio hace falta recopilar cierta información inicial. Las personas tienen valores distintos y los marcos éticos en



FIGURA 3
Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables: proceso de mejora continua

los que actúan son diferentes. Los motivan y movilizan cosas distintas, como la información, la ciencia, la lógica, los aspectos humanos, la conciencia o las creencias religiosas. Saber quiénes son los líderes de opinión y las personas más influyentes en una empresa y qué cosas pueden movilizarlos contribuirá a asegurarse su adhesión.

2. Reunir

Una vez que los interesados directos más importantes se han movilizado podrán demostrar su compromiso aportando recursos. Este es el momento de reunir los recursos necesarios, incluyendo un equipo que trabajará para lograr cambios en el lugar de trabajo. Si ya existe un comité de seguridad y salud es posible que ese grupo pueda desempeñar este nuevo papel.

Si se trata de una empresa grande, este equipo a cargo de la salud en el lugar de trabajo debe estar integrado por representantes de diversos niveles y sectores y puede incluir a profesionales de salud y seguridad, personal de recursos humanos, ingenieros y al personal médico que preste servicios en la misma. Es fundamental que haya representantes de los trabajadores y que no menos de la mitad de los miembros sean empleados que no ocupan puestos de dirección, puesto que los trabajadores de primera línea son quienes conocen los procesos y el entorno de trabajo. También es fundamental que la representación de los géneros en el equipo sea equitativa.

En una empresa pequeña puede ser útil que participen expertos o personal de apoyo ajenos a la organización. Por ejemplo, puede resultar inestimable la participación de personal médico de una empresa grande vecina o de un dispensario ocupacional de la comunidad, un representante de una red local de esa rama de actividad o de un organismo local de salud y seguridad.

3. Examinar

La evaluación de la primera tarea que normalmente debe cumplir el equipo a cargo de la salud del trabajo, usando diferentes herramientas y medidas, tales como:

En inspecciones de trabajo deben recopilarse *datos básicos* relativos a los procedimientos de detección y evaluación de riesgos, datos demográficos de los empleados, actas del comité de salud y seguridad, tasa de rotación de empleados, estadísticas de productividad y los reclamos del sindicato (si correspondiera). Deberán examinarse y tabularse las políticas o las prácticas vigentes que guarden relación con cualquiera de las cuatro vías de influencia.

La salud de los trabajadores. es otro factor crítico para examinar datos de salud ocupacional, tales como las tasas de licencia por enfermedad, lesiones y enfermedades ocupacionales, incluyendo discapacidades a corto y largo plazo. El otro as-

pecto esencial es el estado de salud personal de los trabajadores. Esta información puede ser obtenida a través de encuestas confidenciales, o en negocios más pequeños, con una lista de control y / o diálogo entre directivos y trabajadores, y lo ideal sería con profesionales de la salud.

También debe evaluarse qué futuro se desea para la empresa y los trabajadores. Para una empresa grande esto puede significar la realización de algunos ejercicios de evaluación comparativa para determinar qué están haciendo las empresas similares con los datos mencionados. Quizá sea importante hacer una revisión bibliográfica para leer las recomendaciones o los estudios de casos de prácticas adecuadas. En cuanto a los trabajadores a título individual, hay que preguntarles qué querrían hacer para mejorar su ambiente de trabajo y su salud y qué consideran que puede hacer el empleador para ayudarlos.

En una empresa pequeña es importante determinar cuáles son las prácticas adecuadas en el ámbito local. Una buena forma de determinar lo que puede hacerse y de conseguir ideas de cómo hacerlo es hablar con los expertos locales o visitar las empresas locales que han abordado situaciones similares.

Cualesquiera sean los métodos que se empleen para recopilar esta información, es importante velar por que las mujeres tengan las mismas posibilidades que los hombres para aportar ideas y

que puedan tratarse por separado los temas que las atañen específicamente.

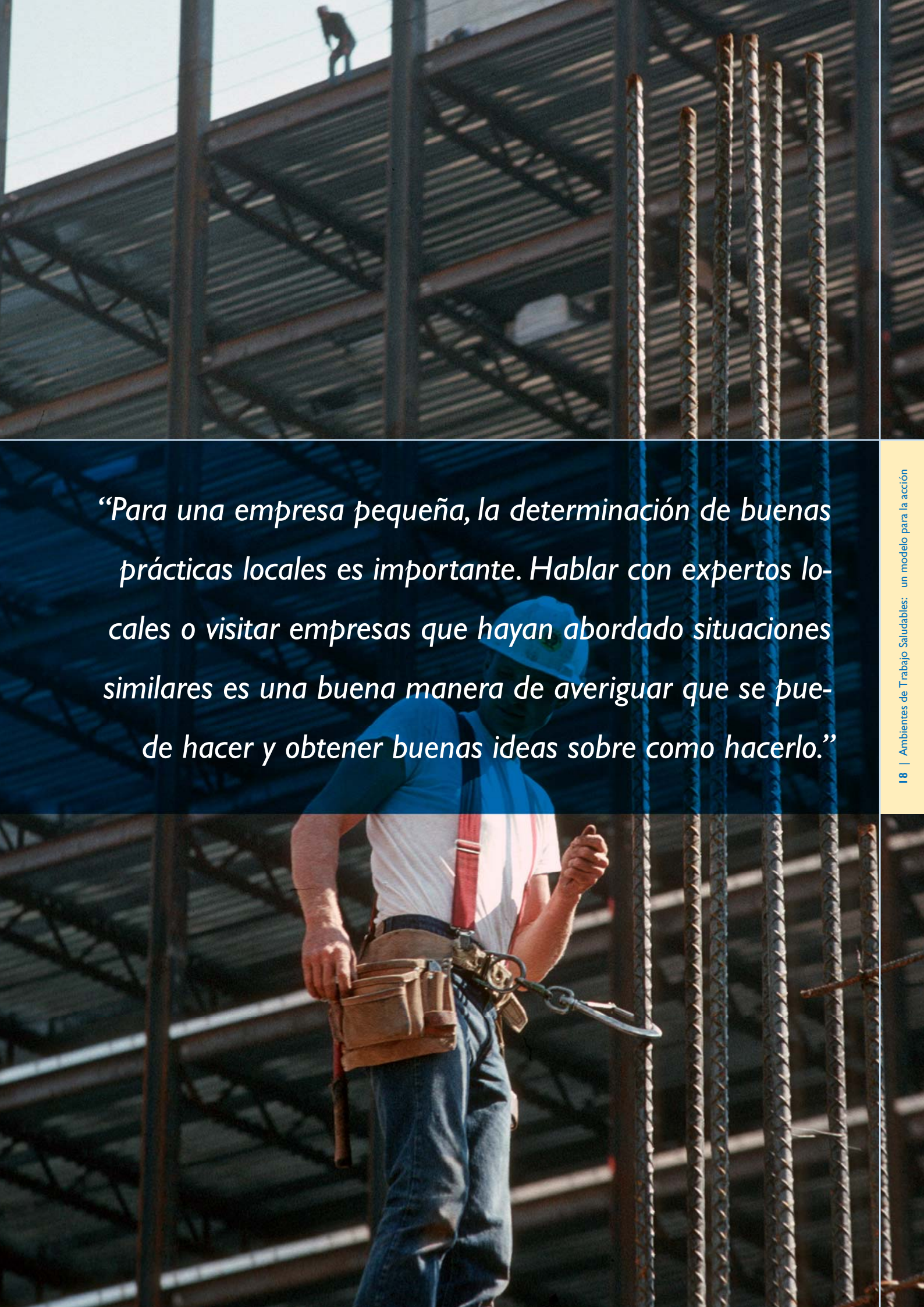
4. Priorizar

El criterio para determinar prioridades debe considerar diversos factores mientras reconoce que algunas de las prioridades son esenciales para la salud, tales como limitar la exposición a riesgos ocupacionales. Otros criterios que deben ser tomados en cuenta son:

- la facilidad con que se podría lograr una solución al problema (considerar soluciones rápidas que pueden motivar a las partes y promover mejoras continuas);
- los riesgos que corren los trabajadores (que resultan de combinar la gravedad de la exposición al riesgo y la probabilidad de que el problema ocurra);
- la posibilidad de lograr un cambio (inclusive la posibilidad de que existan soluciones eficaces al problema, la disposición del empleador para realizar cambios, o la probabilidad de éxito);
- el costo relativo si el problema se produce si no se le presta atención, y
- consideraciones “políticas”.

5. Planear

El siguiente paso es elaborar un plan de salud. En una empresa grande, este sería un plan de enver-



“Para una empresa pequeña, la determinación de buenas prácticas locales es importante. Hablar con expertos locales o visitar empresas que hayan abordado situaciones similares es una buena manera de averiguar que se puede hacer y obtener buenas ideas sobre como hacerlo.”

ABAJO

Señora con máquina de coser, República de Corea, 2008.
Fotógrafo: Suvi Lehtinen, Finlandia. El desarrollo de ambientes de trabajo saludables en el sector económico informal es un reto global que necesita ser enfrentado.



gadura para los próximos tres a cinco años. De este modo se definirán las actividades de carácter general para abordar los problemas prioritarios, con plazos más amplios. El plan general debe tener algunas metas y objetivos a largo plazo para que en el futuro sea posible determinar si ha tenido éxito. Después de elaborar el plan a largo plazo, se prepararían los planes anuales para abordar los temas en el orden de prioridad establecido.

Cuando se consideren las soluciones a los problemas es importante recordar nuevamente el principio de "aprender de otros" e investigar maneras de resolver el problema. Además, es sumamente importante a esta altura recordar las cuatro vías de influencia cuando llega el momento de encontrar soluciones. Un error común que co-

meten las empresas es pensar que la solución de un problema en el entorno físico de trabajo debe tener soluciones de orden físico, tal como se señala en la sección de integración.

Después de lograr cualquier otra aprobación necesaria en principio para el plan de tres a cinco años, es tiempo de elaborar planes de acción concretos, especificando claramente las metas, los resultados esperados y las responsabilidades. Para los programas de educación sanitaria es importante lograr avanzar más allá de la mera sensibilización e incluir el desarrollo de aptitudes y los cambios de conductas. Deberán incluirse el presupuesto, las instalaciones y los recursos necesarios, así como los planes para la puesta en marcha y la promoción del programa o política, la capacitación para cualquier política nueva, un

plan de mantenimiento de tres a cinco años y un plan de evaluación. Si se logra definir con claridad metas y objetivos mensurables se facilitarán las evaluaciones futuras.

6. Hacer

Esta sería la etapa de poner manos a la obra. En el plan deberían designarse a los responsables de cada medida y, en esta etapa, lo único que interesa es ejecutar los planes de acción. En esto también es fundamental incluir a los trabajadores y sus representantes

7. Evaluar

La evaluación es fundamental para determinar qué funciona y qué no, y por qué si y por qué no. Es preciso evaluar tanto la ejecución como los resultados a corto y largo plazo. Además de evaluar cada una de las iniciativas, es importante ponderar el éxito general del programa de ambientes de trabajo saludables después de tres a cinco años o después de algún cambio importante, como un cambio del personal directivo. A veces esta evaluación se puede hacer repitiendo la misma encuesta o examinando nuevamente el tipo de datos recopilados como punto de referencia. Si bien es improbable que pueda establecerse una relación de causalidad entre los cambios en la salud de los trabajadores y los cambios de productividad o rentabilidad de la empresa, también es importante realizar un seguimiento

de estas cifras y compararlas con los puntos de referencia.

8. Mejorar

El último paso, o el primero del nuevo ciclo, es realizar cambios teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, mejorar los programas que se han ejecutado o incorporar los próximos componentes. Por otra parte, quizá se hayan logrado algunos éxitos notables. Es importante reconocer los buenos resultados, valorar a las personas que contribuyeron a lograrlos y procurar que todos los interesados directos sean conscientes de ello.



FIGURA 4
Principios fundamentales - las claves para el éxito

VI.

Principios fundamentales: claves para el éxito



Si bien la situación de cada empresa es distinta y sus necesidades difieren, algunos principios fundamentales de las iniciativas sobre entornos de trabajo saludables pueden mejorar sus probabilidades de éxito.

1. El compromiso de los empleadores basado en valores fundamentales

Esto depende de tres factores. El primero es movilizar a los principales interesados directos y lograr su adhesión antes de tratar de empezar, puesto que un programa de entornos de trabajo saludables debe estar integrado a las metas y los valores de la empresa; el segundo, si es preciso obtener autorización, recursos o el apoyo de un propietario, gerente general, líder de un sindicato o líder informal, es fundamental lograr su adhesión y convencimiento antes de tratar de poner en marcha el programa, y el tercero, la prueba fundamental de este compromiso es la formulación y aprobación de una política integral, firmada por la máxima autoridad de la empresa y comunicada a todos los trabajadores, en la que se indique claramente que las iniciativas sobre entornos de trabajo saludables forman parte de la estrategia empresarial de la organización.

2. Incluir a los trabajadores y sus representantes

Una de las conclusiones más reiteradas de las investigaciones sobre eficacia de estos programas

es que para que sean exitosos los trabajadores afectados por el programa deben participar en cada uno de los pasos del proceso, desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación. No alcanza con "consultar" o "informar" a los trabajadores sobre lo que se está haciendo, sino que es preciso lograr su participación activa y pedirles su opinión y sus ideas, escucharlas y aplicarlas.

Debido al desequilibrio de poder que existe en la mayoría de los lugares de trabajo entre los trabajadores y la dirección, es fundamental que los trabajadores tengan una voz más fuerte que la de los trabajadores a título individual. Esta voz puede ser la de los sindicatos o la de los representantes regionales de los trabajadores.

3. Análisis de brechas

Es importante evaluar la situación actual, luego determinar qué se desea lograr y hacer planes para salvar la brecha entre ambas situaciones.

4. Aprender de otros

Muchas veces las personas encargadas de mejorar la salud y seguridad de un lugar de trabajo carecen de los conocimientos y herramientas necesarias para abordar ciertas cuestiones prioritarias. En estos casos es importante llamar a otros expertos, por ejemplo, investigadores de una universidad local o expertos de un organiz-



mo local de seguridad, también los representantes sindicales que han recibido capacitación especial sobre seguridad y salud ocupacional en empresas más grandes que funcionan en la comunidad pueden ser contratados. Estos pueden ayudar a transformar información compleja en aplicaciones prácticas. La Internet cuenta también con buenas fuentes de información como los sitios Web de la OMS, la OIT, el Centro Canadiense de Higiene y Seguridad del Trabajo (CCOHS) o la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

5. Sostenibilidad

La evaluación y mejora continua son claves en el aseguramiento de que las iniciativas de ambientes

de trabajo saludables se integren al plan estratégico de la empresa en lugar de adjudicar su trabajo a un grupo de trabajo aislado.

6. La importancia de la integración

Cuanto más grande es una empresa, tanto más difícil resulta que los empleados y el personal directivo tengan conocimiento de todo lo que sucede, y es más probable que se creen puestos de especialistas para distribuir el trabajo que debe hacerse. En muchos casos, esto lleva a que las tareas se hagan en grupos de trabajo aislados. En muchas organizaciones grandes el personal de salud y seguridad trabaja en un departamento, los especialistas en el bienestar de los trabajadores en otro y los profesionales de recursos humanos,

que trabajan en muchos temas relacionados con el liderazgo, el desarrollo del personal y el entorno psicosocial de trabajo, en otro. Además, el equipo de dirección de la empresa está tratando de mejorar la calidad y aumentar la cantidad del bien o el servicio que produce. Muchas veces esas actividades interferirán con las medidas dirigidas a cuidar la salud de los trabajadores o estarán en oposición directa a ellas, pese a que esa salud es fundamental para lograr niveles elevados de producción y calidad.

¿Cómo puede lograrse la integración? A continuación se citan algunos ejemplos:

- La planificación estratégica debe incorporar el aspecto humano de la ecuación y no solamente el interés empresarial, porque inevitablemente este interés depende de las personas que integran la empresa. Kaplan y Norton concibieron un método denominado “cuadro de mando integral” para la gestión, que hace hincapié en la necesidad de medir no solo los resultados financieros sino también los conocimientos de los clientes, los procesos internos de la empresa y el aprendizaje, y el crecimiento de los empleados, a fin de garantizar el éxito empresarial a largo plazo.
- Crear una serie de variables vinculadas con la salud, la seguridad y el bienestar, y lograr que el personal directivo superior las acepte y las utilice para evaluar todas las decisiones. Independientemente de cuál sea la decisión que esté tomando el personal directivo superior, cuando sea el momento de tomarla generalmente la analizará en función de varios otros criterios, como el costo en dinero, tiempo y recursos, etc. La salud de los trabajadores debe convertirse en uno de los criterios habituales que se tienen en cuenta en el proceso de adopción de decisiones.
- Recordar los diversos factores que inciden en la salubridad del lugar de trabajo cuando se esté preparando una iniciativa dirigida a resolver un problema de salud, seguridad o bienestar. Por ejemplo, si se detectan trastornos osteo-musculares en las personas que trabajan todo día en máquinas de coser, un enfoque muy empleado (y apropiado) sería examinar la ergonomía de los operadores en sus puestos

de trabajo y corregir cualquier condición que pueda representar un riesgo. Sin embargo, otros factores causales pueden ser problemas de carácter psicosocial como el volumen de trabajo y las presiones de tiempo. Quizá también haya factores de salud personales, relacionados con el estado físico y la obesidad, que están contribuyendo al problema. O una falta de recursos de atención primaria de salud en la comunidad que puede ser motivo de que el trabajador no pueda ser evaluado cuando le aparecen los primeros dolores. Por consiguiente, lo más eficaz sería emplear una combinación de enfoques integrados relacionados con el entorno laboral (tanto el físico como el psicosocial), la comunidad y la persona para examinar todos los aspectos del problema y las soluciones posibles.

- Lo que se premia se refuerza. Un sistema de gestión del desempeño que incentive una producción elevada, independientemente de cómo se logre, alentará a las personas a buscar un modo más directo o a emplear aptitudes interpersonales menos saludables para realizar el trabajo. En cambio, un sistema de gestión del desempeño que establezca metas de producción pero también normas de conducta puede reforzar las conductas deseadas y reconocer a las personas que tengan las conductas y actitudes que propician una cultura laboral saludable.

El uso de equipos multidisciplinarios o matrices puede ayudar a reducir el aislamiento de los grupos de trabajo. Si una organización tiene un comité de salud y seguridad y un comité de bienestar en el lugar de trabajo, podrían evitar trabajar en forma independiente si algunas personas integran ambos comités, así cada grupo conoce las actividades del otro y puede participar en ellas. Este principio puede aplicarse a muchos otros ejemplos de matrices de trabajo.

VII.

Adaptación del modelo al contexto y necesidades locales

El modelo para la toma de acción de ambientes de trabajo saludables que se describe en este documento representa una síntesis de los mejores conocimientos y experiencias disponibles en todo el mundo, recopilados y analizados por expertos en salud ocupacional de varios países.

Se brinda orientación para la adopción de medidas en los lugares de trabajo, especialmente si los trabajadores y sus representantes y el empleador colaboran en esa tarea. Sin embargo, el lugar de trabajo existe en un contexto mucho más amplio. Los gobiernos, las leyes y las normas nacionales y regionales, la sociedad civil, las condiciones del mercado y los sistemas de atención primaria de salud tienen una extraordinaria repercusión, para bien o para mal, en el lugar de trabajo, y en lo que puede ser logrado por las partes en el lugar de trabajo. Esas interrelaciones son extremadamente complejas y se desarrollan en el documento de base. También se necesita orientación y procedimientos para hacer participar directamente a diversos sectores en las iniciativas de lugares de trabajo sanos. En lo que se refiere al mejoramiento de la salubridad en el lugar de trabajo, los países en desarrollo y los desarrollados también hacen frente a necesidades y retos muy distintos, como ocurre con las empresas más pequeñas y las más grandes. El documento de base también incluye ejemplos de cómo podría aplicarse este modelo en empresas grandes y pequeñas, y muchos más detalles sobre lo que sirve y lo que no sirve en distintas situaciones.

Los enlaces y los recursos que allí se proporcionan pueden ayudar a los empleadores y los trabajadores, a los responsables de las políticas y los profesionales a que adapten estos principios a su situación concreta. Además, a medida que avanza la ejecución del Plan de Acción Mundial, la Organización Mundial de la Salud, junto con los Estados Miembros y los Centros Colaboradores, brindará más orientación práctica sobre la aplicación a diferentes culturas y sectores de los principios que se describen en este marco, en adhesión a los mismos principios de "mejora continua" definidos en este modelo.

“...los países desarrollados y en vías de desarrollo tienen necesidades y retos muy diferentes, así como las empresas grandes y las pequeñas.”



Referencias

- (1) ILO, Facts on safety at work. April 2005.
- (2) ILO/WHO joint press release. Number of work-related accidents and illnesses continues to increase: ILO and WHO join in call for prevention strategies. 28 April 2005.
- (3) Prüss-Ustün A, Corvalan C. Preventing disease through health environments: towards an estimate of the environmental burden of disease. Geneva: WHO, 2006.
- (4) http://www.issa.int/aiss/content/download/43103/824949/file/2Seoul_Declaration.pdf
- (5) The concept of continual improvement was first popularized in the 1950s by social scientists such as Edward Deming, who developed the Plan, Do, Check, Act (PCDA) model. This, in turn, was inspired by the scientific method of "hypothesize, experiment, evaluate."
- (6) Recommendation 164 to Convention 155 on Occupational Safety and Health, 1981 Review 82 (2): 52-63.
- (7) Kaplan RS, Norton DP. "The balanced scorecard: measures that drive performance." Harvard Business Review 82(2): 52-63.

Enlaces útiles:

WHO Occupational Health homepage: www.who.int/occupational_health

WHO Healthy Workplaces homepage: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html

WHO Collaborating Centres: http://www.who.int/occupational_health/network/en/

ILO website: www.ilo.org

WHO healthy workplaces background document:
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html.

OPS/OMS Sitio web Salud de los Trabajadores:
www.paho.org/saludocupacional
www.paho.org/workershealth



Agradecimientos

Autor principal:

Joan Burton, BSC, RN, MEd, asesor estratégico de la Asociación de Prevención de Accidentes Industriales, Canadá

Las fotos en la portada, y en las páginas 2 y 3, fueron las premiadas en el primer concurso de fotografía, *Trabajos Saludables: Mi trabajo, Mi Salud*” organizado por la Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud para las Américas/Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2010.

Grupo de trabajo del proyecto:

Evelyn Kortum, Coordinadora de Proyectos Globales, Departamento de Salud Pública y Ambiente, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza

PK Abeytunga, Canadian Centre for Occupational Health & Safety, Canada

Fernando Coelho, Serviço Social da Indústria, Brazil

Aditya Jain, Institute of Work, Health and Organisations, United Kingdom

Marie-Claude Lavoie, Organización Mundial de la Salud, AMRO, EE.UU.

Stavroula Leka, Institute of Work, Health and Organisations, United Kingdom

Manisha Pahwa, Organización Mundial de la Salud, AMRO, EE.UU.

Revisores expertos:

Said Arnaut, WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean Region (EMRO), Cairo, Egypt

Janet Asherson, International Employers Organization, Switzerland

Linn I. V. Bergh, Industrial Occupational Hygiene Association, and Statoil, Norway

Joanne Crawford, Institute of Occupational Medicine, UK

Reuben Escorpizo, Swiss Paraplegic Research (SPF),

Switzerland

Marilyn Fingerhut, National Institute for Occupational Safety & Health, USA

Fintan Hurley, Institute of Occupational Medicine, UK

Alice Grainger Gasser, World Heart Federation, Switzerland

Nedra Joseph, National Institute for Occupational Safety & Health, USA

Wolf Kirsten, International Health Consulting, Germany

Rob Gründemann, TNO, The Netherlands

Kazutaka Kogi, International Commission on Occupational Health

Ludmilla Kožená, National Institute of Public Health, Czech Republic

Wendy Macdonald, Centre for Ergonomics & Human Factors, Faculty of Health Sciences, La Trobe University, Australia

Kiwekete Hope Mugagga, Transnet Freight Rail, South Africa

Buhara Önal, Ministry of Labour and Social Security, Occupational Health and Safety Institute, Turkey

Teri Palmero, National Institute for Occupational Safety & Health, USA

Zinta Podneice, European Agency for Safety and Health at Work, Spain

Stephanie Pratt, National Institute for Occupational Safety and Health, USA

Stephanie Premji, CINBIOSE, Université du Québec à Montréal, Canada

David Rees, National Institute of Occupational Health, South Africa

Paul Schulte, National Institute of Occupational Safety & Health, USA

Tom Shakespeare, Disability Task Force, World Health Organization, Geneva, Switzerland

Cathy Walker, Canadian Auto Workers (retired), Canada

Matti Ylikoski, Finnish Institute of Occupational Health, Finland

Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción

*Para empleadores, trabajadores, autoridades
normativas y profesionales*

La salud, seguridad y bienestar de los trabajadores son preocupaciones vitales para miles de millones de personas que trabajan alrededor del mundo. Sin embargo el problema se extiende más allá de los individuos y sus familias. Es de suma importancia para la productividad, competitividad y sostenibilidad de empresas, comunidades y de economías nacionales y regionales.

Según los cálculos actuales, dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades o traumatismos relacionados con el trabajo. Así mismo, se calcula que cada año se producen 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, el 8% de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales.

Este documento propone un marco global para la planificación, ejecución y evaluación de intervenciones esenciales para la protección y promoción de la salud ocupacional.

Dra. María Neira

Directora

Departamento de Salud Pública y Ambiente
Organización Mundial de la Salud

www.who.int/occupational_health/

Organización Mundial de la Salud
20, Avenue Appia
CH-1211 Ginebra 27

T: +41 22 791 2111

F: +41 22 791 3111

www.who.int

