



# Entorno laboral

*Héctor Luna*  
*1,077 palabras, junio 2015*

**E**l entorno en el cual labora cada persona es importante y tiene influencia en la manera en que se comporta, trabaja, se relaciona y los resultados que muestra. A continuación se presentan algunos fragmentos literales del informe titulado “*Entornos Laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*” publicado por la **Organización Mundial de la Salud** en el 2010 y abordado en el presente documento únicamente con fines educativos-informativos.

### **¿Qué es un entorno de trabajo saludable?**

Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS (Organización Mundial de la Salud): “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad.”

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

La Oficina Regional del Pacífico Oeste de la OMS define un entorno de trabajo saludable de la siguiente manera:

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

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

Cada vez más, el lugar de trabajo es usado como un entorno para promover la salud y las actividades de salud preventivas, no solo para prevenir accidentes laborales, sino para evaluar y mejorar la salud general de los empleados.

Hay cuatro escenarios clave donde se pueden tomar acciones para promover los ambientes de trabajo saludables:

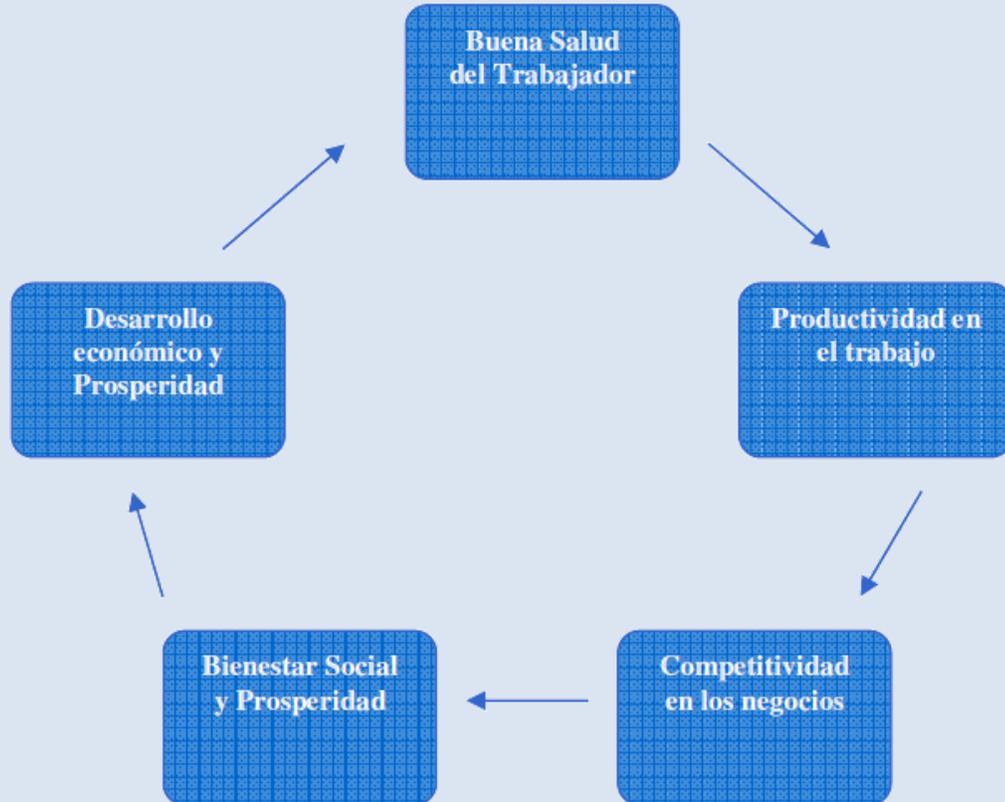
1. El **ambiente físico de trabajo** se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, etc. Estos factores pueden afectar la seguridad y la salud física de los trabajadores
2. El **entorno psicosocial de trabajo** incluye la organización del trabajo y la cultura institucional que pueden afectar el bienestar mental y físico de los empleados.
3. Los **recursos personales de salud** consisten en el entorno propicio, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una institución para apoyar los esfuerzos de sus empleados de mejorar o mantener sus prácticas de estilos de vida saludable y para apoyar su estado actual de salud física y mental.
4. La **participación de la institución en la** comunidad comprende las actividades que ésta realiza para mejorar la seguridad, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.



Los beneficios de contar con un plan de acción para la mejora de la salud son numerosos:

- Evidentemente, beneficia en primer lugar a los trabajadores que mejoran su bienestar físico y emocional
- Reduce el absentismo, las incapacidades temporales y la rotación de personal
- Elimina los costes ocultos de la mala salud de los trabajadores, como el bajo rendimiento
- Crear entornos saludables y seguros
- Mejora el clima
- Hace más atractiva la organización y aumenta su capacidad de retención
- Los trabajadores más sanos también tienen mejor capacidad de concentración y de reacción. Por lo tanto disminuyen los accidentes laborales
- Mejora el orgullo de pertenencia y la imagen externa

## Relación entre salud y prosperidad



### ***Implementar un programa de entorno laboral***

Implementar un programa de entorno laboral saludable que sea sustentable y efectivo para atender las necesidades de los trabajadores requiere más que conocer todos los aspectos a considerar, para crear con éxito tal entorno laboral saludable, una empresa debe seguir un proceso que involucra la mejora continua, un abordaje de sistemas de dirección, y el cual incorpore la transferencia de conocimiento y componentes de investigación – acción.

El proceso recomendado por la OMS está basado en la adaptación de los Lineamientos Regionales de la WPRO, es un proceso cíclico o iterativo que continuamente planea, actúa, revisa y mejora las actividades del programa. El modelo de la OMS para el Proceso de Mejora Continua en un Entorno Laboral Saludable



### **Movilizar**

Si se requiere el permiso, los recursos o el apoyo de un propietario, un alto directivo, líder sindical o líder informal, es importante lograr ese apoyo y afianzarlo antes de intentar proceder.

### **Reunir**

Una vez que las partes interesadas se han movilizadas y se ha probado su compromiso entusiasta, estarán listas para demostrar su compromiso proporcionando recursos.

### **Evaluar**

Existen dos amplias categorías que necesitan evaluarse:

1. La situación presente tanto para la empresa como para los trabajadores
2. Las condiciones futuras que se desean y sus resultados tanto para la empresa como para los trabajadores.

## Priorizar

Una vez que toda la información ha sido recolectada, el Equipo para el Espacio Laboral Saludable debe establecer prioridades entre los muchos elementos identificados, dado que pueden existir demasiados problemas que atender al mismo tiempo.

El segundo punto se refiere al sistema de clasificar las necesidades humanas, propuesto por Abraham Maslow, el cual es usualmente caracterizado como se ilustra en la Figura, es importante tratar con asuntos relacionados con la base de la pirámide antes de preocuparse por aquellos de más arriba.



## Planear

Se establecerá las actividades generales para atender los problemas prioritarios, con plazos cortos o amplios dependiendo del tipo de necesidad. Debe haber una lista corta de iniciativas a emprender con la indicación de los plazos.

## **Hacer**

Se deben asignar las responsabilidades en el plan, y por cada plan de acción. Nuevamente es crítico incluir a los trabajadores y sus representantes en esta etapa, tanto como en las otras.

## **Evaluar**

La Evaluación es esencial para ver que está funcionando, que no y cuáles son los impedimentos para el éxito. Tanto el proceso como la implementación, así como los resultados deben de evaluarse, y debe haber evaluación de resultados a corto y largo plazo.

## **Referencias**

- Organización Mundial de la Salud, “Entornos Laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo”, 2010.
- Ministerio de Salud, presidencia de la Nación, “Manual de lugares de trabajo saludables”, Argentina.