

# Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

Versión pública



Las versiones públicas de las Directrices son síntesis de las versiones completas de las Directrices de la AISS para la administración de la seguridad social, disponibles exclusivamente para los miembros de la AISS. Éstas comprenden información sobre las estructuras sugeridas para el funcionamiento de cada directriz y mecanismos para su aplicación. Además incluyen recursos, referencias y vínculos hacia ejemplos de buenas prácticas para facilitar su comprensión. Dentro del marco práctico de la Academia de la AISS y de los talleres de la Academia, las Directrices de la AISS para la administración de la seguridad social ofrecen una base para el aprendizaje y el intercambio de conocimientos entre las organizaciones miembros de la Asociación. Encontrará información sobre cómo adherir a la AISS en <[www.issa.int](http://www.issa.int)>.

Las Directrices de la AISS para la Administración de la Seguridad Social son estándares profesionales reconocidos internacionalmente que forman parte del Centro de Excelencia de la AISS para la administración de la seguridad social. Las comisiones técnicas y el personal de la Secretaría General de la AISS prepararon las Directrices de la AISS sobre la base de una amplia consulta con expertos, organizaciones internacionales y miembros de la AISS de todo el mundo.

La versión de referencia para todas las directrices de la AISS es la inglesa y prima sobre las demás.

Las Directrices de la AISS y los recursos conexos están disponibles en <[www.issa.int/excellence](http://www.issa.int/excellence)>.

Si bien los datos aquí publicados se han preparado y reproducido cuidadosamente, la AISS no se hace responsable de ninguna inexactitud, omisión u error en los datos, ni, de modo general, de ningún daño o pérdida, financiera o de otro tipo, que resulte del uso de esta publicación.

Esta publicación se difunde bajo licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Unported ([CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)).

ISBN 978-92-843-3221-2

© Asociación Internacional de la Seguridad Social 2013

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>Objetivos de las <i>Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo</i></b>	<b>2</b>
<b>Definición de Promoción de la salud en el lugar de trabajo</b>	<b>2</b>
<b>Marco de promoción de la salud en el lugar de trabajo</b>	<b>4</b>
<b>Estructura de las <i>Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo</i></b>	<b>6</b>
<b>A. Condiciones básicas para la promoción de la salud en el lugar de trabajo</b>	<b>8</b>
<b>A.1. Marco jurídico de las instituciones de seguridad social</b>	<b>8</b>
<b>Directriz 1.</b> Mandato jurídico y financiero: atribuciones y responsabilidades	8
<b>Directriz 2.</b> Garantía de un acceso equitativo a la promoción de la salud en el lugar de trabajo	8
<b>Directriz 3.</b> Suministro y administración de los recursos financieros	9
<b>Directriz 4.</b> Garantía de transparencia y responsabilidad	9
<b>A.2. Papel de la institución de seguridad social</b>	<b>10</b>
<b>Directriz 5.</b> Compromiso hacia la promoción de la salud en el lugar de trabajo	10
<b>Directriz 6.</b> Claridad y definición del papel de la institución como promotora de la salud en el lugar de trabajo	11
<b>Directriz 7.</b> Demostración del liderazgo en el ámbito de la salud	11
<b>Directriz 8.</b> Integración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo en la visión y estrategia	11
<b>A.3. Estructuración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo</b>	<b>12</b>
<b>Directriz 9.</b> Desarrollo de un enfoque de cooperación: el trabajo en colaboración con todas las partes interesadas	13
<b>Directriz 10.</b> Creación de sinergias para la promoción de la salud en el lugar de trabajo	14
<b>Agradecimientos</b>	<b>27</b>
<b>B. Evaluación de las necesidades y planificación</b>	<b>15</b>
<b>B.1. Evaluación de las necesidades</b>	<b>15</b>
<b>Directriz 11.</b> Asignación de recursos para evaluar las necesidades en materia de salud	16
<b>Directriz 12.</b> Evaluación de la situación	16
<b>Directriz 13.</b> Recopilación de datos sobre las necesidades en materia de salud del grupo destinatario	16

<b>Directriz 14.</b> Análisis de los resultados de la evaluación y creación de un consenso para la acción	16
<b>B.2. Planificación y establecimiento de prioridades</b>	<b>17</b>
<b>Directriz 15.</b> Establecimiento de prioridades para la promoción de la salud en el lugar de trabajo	17
<b>Directriz 16.</b> Elaboración de un plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo	17
<b>Directriz 17.</b> Determinación de acciones y enfoques de promoción de la salud en el lugar de trabajo	17
<b>Directriz 18.</b> Asignación de recursos	18
<b>C. Actividades y servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo</b>	<b>19</b>
<b>C.1. Instrumentos: fomentar la promoción de la salud en el lugar de trabajo</b>	<b>19</b>
<b>Directriz 19.</b> Incentivos financieros	21
<b>Directriz 20.</b> Incentivos no financieros	21
<b>Directriz 21.</b> Vínculos con la responsabilidad social de las empresas	21
<b>Directriz 22.</b> Relaciones públicas y marketing	22
<b>C.2. Apoyo a los lugares de trabajo</b>	<b>23</b>
<b>Directriz 23.</b> Normas de calidad	24
<b>Directriz 24.</b> Suministro de información sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo	24
<b>Directriz 25.</b> Campañas	24
<b>Directriz 26.</b> Iniciativas de formación y calificación	24
<b>C.3. Servicios destinados a los empleados</b>	<b>25</b>
<b>Directriz 27.</b> Apoyo a la creación de servicios de salud ocupacional	26
<b>Directriz 28.</b> Apoyo al examen de salud en función del estilo de vida	26
<b>Directriz 29.</b> Respaldo a los programas de asesoramiento y asistencia a los empleados	26

## Introducción

El presente conjunto de directrices se ha elaborado para ayudar a las instituciones de seguridad social a ofrecer respaldo y asistencia a sus “afiliados” (empresas y organizaciones del sector público y privado) en el desarrollo de programas integrales de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

En este contexto, el término “institución de seguridad social” es inclusivo y abarcador de los fondos del seguro de enfermedad, los fondos del seguro de accidentes, los fondos de pensiones, los proveedores de seguridad y salud en el trabajo, los fondos de desempleo, los fondos para cuidados de larga duración y otras instancias que se consideran activas en el campo de la seguridad social.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo aborda los principales factores de riesgo de enfermedades prevenibles y no transmisibles (como la obesidad, el tabaquismo, la diabetes de tipo 2, las enfermedades relacionadas con el consumo de alcohol y el estrés) y facilita la intervención precoz. El lugar de trabajo es un entorno para difundir información y sensibilizar acerca de las enfermedades transmisibles y estados de salud como el SIDA. A mediano o largo plazo, la reducción del riesgo de enfermedad conduce a una disminución de la necesidad de pagar prestaciones de seguridad social y mejora la salud de la población. Los lugares de trabajo deben instituir una cultura de la salud en su sentido más amplio, de modo a valorar las cualidades y capacidades de toda la fuerza de trabajo.

Según datos de la Unión Europea publicados en 2010, el 3,2 por ciento de los trabajadores de la UE-27 sufrieron un accidente laboral en un periodo de un año, lo cual equivale a casi 7 millones de trabajadores. Además, el 8,6 por ciento de los trabajadores comunicaron un problema de salud relacionado con el trabajo en los 12 meses anteriores. Esto representa un gasto significativo para las empresas y para las economías nacionales. Los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo generan costos enormes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el costo total de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales ascienden aproximadamente al 4 por ciento del producto interior bruto mundial.

Además, las investigaciones muestran que un gran porcentaje de decesos se debe esencialmente a comportamientos modificables relacionados con el estilo de vida. El consumo de tabaco, la mala alimentación, el escaso nivel de actividad física y el consumo de alcohol son los principales factores de riesgo de enfermedad no transmisible a escala mundial. En las dos próximas décadas, las enfermedades no transmisibles costarán más de 30 billones USD, alrededor del 48 por ciento del producto interior bruto mundial de 2010, y supondrán graves consecuencias para la productividad.

Esta pérdida significativa tiene repercusiones negativas en el crecimiento económico y constituye una carga para la sociedad. Las economías nacionales y las empresas con mejores normas de seguridad y salud en el trabajo suelen ser más exitosas. La seguridad en el trabajo y la protección de la salud y el bienestar ofrecen a los empleadores beneficios empresariales directos.

Las instituciones de seguridad social desempeñan un importante papel al influenciar y facilitar el regreso al trabajo después de un accidente o enfermedad. Esto beneficia a los aseguradores (que obtienen ahorros), a los individuos (por medio de mejoras de la salud más rápidas y un restablecimiento del bienestar) y a los empleadores (gracias a la disminución de las ausencias).

Las instituciones de seguridad social pueden obtener beneficios tangibles adoptando un papel protagonista en la protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo. Estas directrices promueven esas acciones.

### **Objetivos de las *Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo***

Estas directrices contienen información que permitirá a las instituciones de seguridad social contar con un marco de acción. Se trata esencialmente de un manual para diseñar e implementar en las organizaciones afiliadas, ya sean empresas, organismos u organizaciones del sector público o privado, programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo sostenibles y basados en las necesidades. Los procesos y procedimientos descritos aquí se basan en las buenas prácticas establecidas.

La guía aborda dos áreas fundamentales:

- las instituciones de seguridad social en calidad de facilitadoras de buenas prácticas a sus organizaciones afiliadas y las etapas necesarias para desempeñar ese papel;
- las instituciones de seguridad social como modelo y las acciones necesarias para llegar a serlo.

Las *Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo* deben usarse junto a las *Directrices de la AISS sobre el Regreso al Trabajo y la Reintegración* y las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales* y deben comprenderse en tanto que herramienta integral para la alta dirección de las instituciones de seguridad social.

### **Definición de Promoción de la salud en el lugar de trabajo**

La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)) define la promoción de la salud en el lugar de trabajo como “aunar los esfuerzos combinados de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo”.

Esta definición se basa en la *Declaración de Luxemburgo (1997)* elaborada por los miembros de la ENWHP. Describe la promoción de la salud en el lugar de trabajo como “una estrategia empresarial moderna que aspira a la prevención de los riesgos profesionales (incluyendo enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida”.

Según la Declaración de Luxemburgo, esto se puede conseguir:

- mejorando la organización y las condiciones de trabajo;
- promoviendo la participación activa;
- fomentando el desarrollo personal.

La naturaleza integral de esta definición de promoción de la salud en el lugar de trabajo ampliamente aceptada (europea), no es única. En 2004, la Unidad de Comunicación del Centro de Promoción de la Salud de la Universidad de Toronto, describió la salud en el lugar de trabajo como “un enfoque para proteger y mejorar la salud de los empleados inspirado y basado en los esfuerzos de los empleadores por

crear una administración que brinde apoyo a partir de los esfuerzos de los empleados a favor de su propio bienestar”. Asimismo, el Centro de Control y Prevención de las Enfermedades indica que los programas de salud en el lugar de trabajo “hacen referencia a una serie coordinada y completa de estrategias que incluyen programas, políticas, prestaciones, ayudas del entorno y vínculos con la comunidad diseñados para satisfacer las necesidades de salud y seguridad de todos los empleados”.

Algunos ejemplos de componentes y estrategias de programas de salud en el lugar de trabajo incluyen:

- clases de educación sanitaria;
- acceso a infraestructuras locales de ejercicio físico;
- políticas de empresa que promueven comportamientos saludables, como un entorno libre de tabaco;
- una cobertura de seguro de enfermedad para los empleados con exámenes de preventivos adecuados;
- un entorno de trabajo saludable creado por medio de acciones como la puesta a disposición de alimentos saludables por medio de máquinas expendedoras o de cafeterías;
- un entorno de trabajo exento de amenazas reconocidas para la salud y la seguridad y una capacidad de identificar y resolver problemas a medida que surgen.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce la necesidad de un enfoque integral de esta índole:

“El concepto de promoción de la salud en el lugar de trabajo se torna cada vez más pertinente a medida que las organizaciones privadas y públicas reconocen que en un mercado mundial el éxito sólo puede alcanzarse gracias a una mano de obra sana, cualificada y motivada. La promoción de la salud en el lugar de trabajo puede garantizar un equilibrio flexible y dinámico entre, por un lado, las expectativas de los clientes y las metas de las organizaciones y, por otro, las aptitudes y necesidades de los empleados en materia de salud lo cual puede ayudar a las empresas y organizaciones a competir en el mercado. Para las naciones, la promoción de la salud en el lugar de trabajo será un requisito para el desarrollo social y económico”.

Uno de los rasgos más positivos de la promoción de la salud en el lugar de trabajo es el hecho de que muchos grupos puedan contribuir a ella y de que no se limite, o no deba limitarse, a un único grupo.

Wynne (1990) observó este hecho y adaptó al entorno de trabajo los cinco principios de promoción general de la salud basados en el modelo ecológico de la salud elaborado por la OMS en 1984. Wynne afirma que la promoción de la salud en el lugar de trabajo “apunta a las causas determinantes de la mala salud, combina diversas maneras de abordarlas, propone una participación efectiva de los trabajadores, y no es principalmente una actividad médica, sino que debe formar parte de la organización del trabajo y de las condiciones laborales”.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo se superpone y está estrechamente vinculada con los programas de regreso al trabajo basados en la idea de intervenciones proactivas y de mantenimiento del empleo. Este enfoque integral se destaca en algunas de las directrices siguientes, basadas en las *Directrices de la AISS sobre el Regreso al Trabajo y la Reintegración*. En todo el mundo, las instituciones de seguridad social que combinan las estructuras y mecanismos de promoción de la salud en el lugar de trabajo con el regreso al trabajo ofrecen modelos de buenas prácticas y sus servicios de atención integral

satisfacen en particular a la pequeña y mediana empresa. Las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales* también deben formar parte de este servicio completo destinado a las empresas y a los particulares.

## Marco de promoción de la salud en el lugar de trabajo

En la mayoría de los casos, la ley no exige que las instituciones de seguridad social intervengan en la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Sin embargo, varias razones las incitan a hacerlo. Algunas de ellas se mencionan a continuación.

### *Ética*

Ni aún las mejores medidas de rehabilitación e indemnización pueden compensar la pérdida de calidad de vida resultante de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional que impide al empleado seguir trabajando. Las instituciones de seguridad social desempeñan un papel decisivo en la prevención de los accidentes y enfermedades y en la promoción del bienestar en el lugar de trabajo.

### *Prestaciones sociales: sistemas de seguridad social sostenibles*

La pérdida de la capacidad de trabajo, como consecuencia de la edad, de una enfermedad, de un accidente o del desempleo, puede reducir los conocimientos generales, las calificaciones y la experiencia de la mano de obra, con repercusiones para el empleador, la comunidad, la persona afectada y su familia. En el futuro, la salud del trabajador, la capacidad de trabajar y las tasas de empleo deberán estabilizarse en un nivel elevado para que los sistemas de seguro social puedan seguir funcionando. La promoción del bienestar en el lugar de trabajo facilita las mejoras sanitarias, el trabajo seguro y la conservación de los trabajadores. Esto garantiza una fuente de financiación sostenible para la rehabilitación y la indemnización, al tiempo que reduce la necesidad de medidas onerosas de rehabilitación e indemnización.

### *Equidad: reducción de las desigualdades sanitarias*

El desempleo y el empleo pueden afectar la salud y resultan de modelos sociales que ponen en mayor situación de riesgo a las personas de baja condición socioeconómica. El vínculo entre las condiciones de empleo y diversos indicadores del estado de salud es claro. La reducción de las desigualdades en materia de salud beneficia a diversas partes, entre ellas a los gobiernos, los sistemas de salud, los sistemas de seguridad social, los empleadores y los individuos. En efecto, el empleo contribuye a reducir las desigualdades en materia de salud de varias maneras interrelacionadas:

- el empleo y las políticas económicas tienen una gran incidencia en diversas oportunidades de vida, puesto que el trabajo remunerado desempeña un importante papel social en la vida adulta;
- los sueldos y salarios constituyen el principal componente de los ingresos de una persona. Los ingresos bajos e inseguros afectan la salud a causa de las privaciones materiales, de los comportamientos no saludables y de las experiencias estresantes. Los bajos ingresos pueden tener efectos negativos de larga duración, debido a la transmisión intergeneracional de la mala salud;



- las condiciones de trabajo adversas, como los riesgos físicos y químicos, los riesgos de lesión, los horarios de trabajos largos o irregulares, el trabajo por turnos y el trabajo que exige un gran esfuerzo físico pueden ser perjudiciales para la salud;
- la vida profesional ha cambiado enormemente en los últimos años. Los trabajadores hoy deben enfrentar exigencias y amenazas psicológicas y socioemocionales a raíz del trabajo inseguro y de otros entornos laborales psicosociales adversos. Estas exigencias y amenazas afectan directamente la salud de los trabajadores. Han surgido nuevas oportunidades para fortalecer el “buen” trabajo (trabajo que promueve y protege la salud) por medio de medidas de prevención primarias y secundarias.

Sin embargo, un informe de la Asociación Federal Central Alemana de Fondos de Seguro de Enfermedad muestra que los proyectos de promoción de la salud en el lugar de trabajo se distribuyen de modo heterogéneo entre los distintos sectores y empresas. Los trabajadores del sector de los servicios, las mujeres y los trabajadores migrantes tienen muchas menos probabilidades de beneficiarse de proyectos de promoción de la salud que los trabajadores del sector manufacturero. Las instituciones de seguridad social, entre otras partes interesadas están claramente en posición de influir en esta situación y deben defender el acceso equitativo a la protección de la salud en el lugar de trabajo.

### *Actores de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*

El empleador tiene la responsabilidad de garantizar la salud y el bienestar de sus empleados. La mayoría de las leyes nacionales de seguridad y salud en el trabajo apoyan este principio. Otros principios como la participación y la consulta de los trabajadores sobre estas cuestiones, así como la necesidad de asesoramiento especializado, interno o externo, para formular las políticas de la empresa, a menudo forman parte de la misma ley. Aunque los programas integrales de promoción de la salud en el lugar de trabajo con frecuencia exceden el simple cumplimiento de las disposiciones legales, los actores que aplican y respaldan las políticas de la empresa a menudo son los mismos.

Por lo general, se reconoce que los programas de salud en el lugar de trabajo más exitosos a nivel de la empresa se basan en un sólido compromiso de la alta dirección. La participación de la alta dirección es imprescindible para que los empleados aprecien y reconozcan que su empleador se compromete a proteger y promover la salud y el bienestar de la mano de obra.

Además, los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo exigen el compromiso y la participación de los trabajadores y deben llevarse a cabo en colaboración con los empleados de todos los niveles de la organización. Por último, la planificación, el desarrollo y la implementación de la promoción de la salud en el lugar de trabajo también exigen el impulso de un equipo (o de una sola persona) para garantizar activamente la implementación de la promoción de la salud dentro de la empresa.

Las instituciones de seguridad social son actores importantes en la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Su papel incluye alentar y apoyar activamente a los empleadores que establecen programas de promoción de la salud en sus empresas. El apoyo puede incluir la inversión de tiempo y recursos en estas acciones.

El apoyo a la promoción de la salud en el lugar de trabajo prestado por las instituciones de seguridad social puede basarse en un mandato legal o voluntario. En el caso de las instituciones de seguridad social que ya están estrechamente vinculadas con lugares de trabajo y que obviamente se beneficiarán del

desarrollo de programas exitosos de promoción de la salud en el lugar de trabajo, es lógico y rentable asumir este papel de respaldo y facilitación de la promoción de la salud.

En muchos países, los consejos de indemnización de los trabajadores aseguran a los empleados contra la pérdida de ingresos provocada por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A menudo los consejos de indemnización de los trabajadores forman parte de los fondos de seguridad social que, además de los accidentes de trabajo, abarcan otras ramas de la seguridad social, como desempleo, pensiones, salud y prestaciones familiares.

Los regímenes de seguro de enfermedad también tienen interés en la promoción de la salud y en particular en la promoción de la salud en el lugar de trabajo. La organización de estos regímenes de seguro de salud depende en gran medida del contexto nacional. A menudo el empleador (que por lo general cubre los primeros días o las primeras semanas de ausencia por enfermedad) y el fondo del seguro de salud, comparten la responsabilidad de indemnizar al trabajador enfermo ausente. Lo mismo ocurre con las disposiciones establecidas por las leyes nacionales de seguridad social aplicables a los fondos de invalidez y de pensiones.

## **Estructura de las *Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo***

Las directrices están organizadas en tres partes:

**Parte A, Condiciones básicas para la promoción de la salud en el lugar de trabajo**, trata sobre las cuestiones estructurales que deben resolverse para que las instituciones de seguridad social puedan incentivar y capacitar a sus organizaciones y empresas afiliadas del sector público y privado, a fin de elaborar enfoques integrales de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

**Parte B, Evaluación de las necesidades y planificación**, trata sobre los recursos y procesos para realizar evaluaciones y generar un consenso.

**Parte C, Actividades y servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo**, describe las intervenciones que las instituciones de seguridad social pueden realizar y las medidas específicas que pueden adoptar para que los lugares de trabajo diseñen e implementen programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Dentro de cada parte, las directrices se agrupan en función de los elementos específicos de un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Se presentan de la siguiente manera:

**Directriz.** La directriz se enuncia de modo más claro posible.

**Estructura.** Se sugiere para el aspecto particular del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo que puede respaldar la aplicación de la directriz y facilitar la promoción del principio subyacente. Una estructura sólida es esencial para el buen funcionamiento de un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Debe garantizar una división adecuada de las responsabilidades de funcionamiento y supervisión, así como la idoneidad y responsabilidad de las personas participantes.

**Mecanismos.** Existen diferentes maneras de aplicar una directriz. Los mecanismos sugeridos para un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo están diseñados para garantizar controles, procesos, comunicaciones e incentivos adecuados a fin de fomentar una toma de buenas decisiones, una ejecución adecuada y oportuna, resultados exitosos, así como una supervisión y evaluación regulares.

VERSIÓN PÚBLICA

## A. Condiciones básicas para la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Esta parte describe los elementos básicos que deberán establecerse para que las instituciones de seguridad social puedan desarrollar actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo:

- marco jurídico;
- definición del papel de la institución de seguridad social;
- estructuras de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

### A.1. Marco jurídico de las instituciones de seguridad social

La institución de seguridad social debe contar con un mandato jurídico y financiero que defina su papel de promotora de la salud en el lugar de trabajo. El mandato estipula el margen de acción de la institución y reconoce servicios personalizados y actividades comunitarias de promoción de la salud en el lugar de trabajo. El mandato establece un derecho estatutario a servicios de promoción de la salud para los asegurados. También puede estipular que una cuantía específica del presupuesto del seguro social de salud se destine a la promoción de la salud (en el lugar de trabajo). La legislación es también necesaria para definir los límites en el marco del seguro de salud entre las actividades de salud pública y las de promoción de la salud del Estado y establece plataformas de coordinación y colaboración.

La obtención de un mandato jurídico y financiero exige la presencia de un entorno de políticas propicio para el marco legislativo. Un entorno de políticas propicio se basa en la defensa de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y en su afinidad con la estrategia de salud general. El mandato determina el alcance y las reglas financieras y se incorpora en las reglas oficiales de implementación de la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo deben diseñarse de modo que se garantice un acceso equitativo a toda la población asegurada. Por lo tanto, la promoción de la salud en el lugar de trabajo puede servir de mecanismo para reducir las desigualdades en materia de salud. Es posible comunicarse con los individuos y grupos en situación de riesgo y con la población "sana" a través del lugar de trabajo. Debido a que la implementación del mandato se vincula estrechamente con los derechos estatutarios de la población asegurada, la institución de seguridad social puede, por supuesto, considerarse responsable. Deben existir sistemas de elaboración de informes que garanticen la transparencia de las acciones y de los recursos.

#### **Directriz 1. Mandato jurídico y financiero: atribuciones y responsabilidades**

La institución de seguridad social desarrolla sus actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo sobre la base de su mandato jurídico y financiero.

#### **Directriz 2. Garantía de un acceso equitativo a la promoción de la salud en el lugar de trabajo**

La institución de seguridad social garantiza un acceso equitativo a la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

### **Directriz 3. Suministro y administración de los recursos financieros**

La institución de seguridad social ofrece recursos financieros suficientes para la promoción de la salud en el lugar de trabajo y establece estructuras y reglas para administrar dichos recursos.

### **Directriz 4. Garantía de transparencia y responsabilidad**

La institución de seguridad social garantiza la responsabilidad y la transparencia en la implementación de su mandato de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

## A.2. Papel de la institución de seguridad social

La inversión en la salud de los trabajadores es crucial para la sostenibilidad futura de la seguridad social y constituye una parte esencial de la misión de la institución de seguridad social. La institución debe asumir así el papel de promotora de la salud y trabajar de modo proactivo para motivar y hacer participar a la población asegurada (es decir, en el lugar de trabajo). Los enfoques de prevención y promoción deben integrarse en la visión y la estrategia de la institución y respaldar el concepto de seguridad social dinámica.

El “enfoque basado en el entorno” ha resultado exitoso en el marco de la promoción de la salud. De acuerdo con este enfoque, la promoción de la salud se lleva a cabo en varios entornos (por ejemplo, escuelas, municipalidades, clínicas y lugares de trabajo) y se confiere importancia a las relaciones que pueden crearse entre ellos. Por lo tanto, el entorno del lugar de trabajo debe considerarse como parte de la comunidad en la que opera la institución de seguridad social, haciendo hincapié en el valor añadido que la institución puede ofrecer además de sus servicios personalizados.

Para la institución de seguridad social, la promoción de la salud en la población asegurada presenta ventajas sostenibles, entre ellas la disminución de los costos (por ejemplo, menos pagos de prestaciones), una mejora de la imagen institucional y la conservación y obtención de afiliados.

Para asumir el papel de promotor de la salud en el lugar de trabajo es necesario pasar del papel reactivo de pagador o comprador de servicios curativos, de rehabilitación y de cuidados de larga duración para adoptar una postura proactiva centrada en la motivación y la participación de la población asegurada (es decir, la población empleada por las empresas y organizaciones afiliadas) y de los actores del sistema del seguro social de asistencia médica en la promoción de la salud y la prevención.

Este compromiso hacia un papel proactivo en la promoción de la salud en el lugar de trabajo debe traducirse en una visión clara de la posición única que ocupa la institución de seguridad social en la sociedad en general y en el sistema del seguro social de salud en particular, como también de su relación con la población asegurada.

Además, la institución de seguridad social debe dar el ejemplo dentro de su propia organización y de sus estructuras. Para promover la salud, la institución debe gozar de una credibilidad que sólo puede obtener gracias a una promoción ejemplar de la salud en el lugar de trabajo.

Para consolidar su papel de promotora de la salud en el lugar de trabajo, la institución de seguridad social debe integrarlo en su visión, en sus objetivos y en sus metas estratégicas.

### **Directriz 5. Compromiso hacia la promoción de la salud en el lugar de trabajo**

**La institución de seguridad social se compromete formalmente a promover la salud en el lugar de trabajo, destacando su capacidad de motivar e implicar a la población asegurada de manera que se genere un valor añadido.**

La población asegurada incluye a las personas en el lugar de trabajo y a otros actores de los sistemas del seguro social de salud.

El compromiso formal exige que la institución adopte una decisión estratégica a favor de la promoción de la salud y un enfoque basado en el entorno que reconozca el contexto social, económico y del medio ambiente que incide en el estado de salud.

### **Directriz 6. Claridad y definición del papel de la institución como promotora de la salud en el lugar de trabajo**

La institución de seguridad social tiene una visión clara de su papel único de promotora de la salud en el lugar de trabajo y, por medio de consultas, precisa y explica dicho papel.

### **Directriz 7. Demostración del liderazgo en el ámbito de la salud**

La institución de seguridad social es un ejemplo para los demás a través de las acciones que emprende para proteger y promover la salud y el bienestar de su propio personal.

Las buenas prácticas en relación con este papel interno confieren a la institución la credibilidad que necesita para defender, dirigir y facilitar la promoción de la salud en el lugar de trabajo de sus empresas y organizaciones afiliadas.

### **Directriz 8. Integración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo en la visión y estrategia**

La institución de seguridad social reconoce formalmente la promoción de la salud en el lugar de trabajo a nivel corporativo y estratégico y elabora un enfoque sostenible conforme al cual el desarrollo se revisa y evalúa continuamente.

A través del reconocimiento de la importancia de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la institución puede aportar beneficios duraderos a sus empresas/organizaciones afiliadas. El compromiso corporativo y estratégico incluye un papel externo que articula la manera en que la institución facilita, incentiva y respalda los esfuerzos de sus afiliados para proteger y promover la salud de sus empleados.

### A.3. Estructuración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo

#### *Identificación y movilización de las partes interesadas*

La promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo es una actividad de múltiples etapas. La identificación de las partes interesadas es una primera etapa esencial para elaborar un enfoque proactivo hacia la salud y el bienestar de los empleados. Las partes interesadas externas a una institución de seguridad social pueden incluir al gobierno nacional y las administraciones locales, organizaciones no gubernamentales, la sociedad civil, empleadores y sindicatos, organizaciones profesionales y organizaciones del sector privado con un mandato en materia de salud.

La creación de lugares de trabajo que promuevan verdaderamente la salud no resultará de las acciones de un actor único, sino de los esfuerzos combinados de las distintas partes interesadas. No obstante, un grupo de interés importante se encuentra en el propio lugar de trabajo que promueve la salud (partes internas). Por consiguiente, deben participar representantes de esos grupos en las discusiones y en todas las etapas de planificación. Su participación legítima y promueve el compromiso de los interlocutores internos con otras empresas/organizaciones en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Por ello, el primer requisito para una promoción de la salud en el lugar de trabajo sostenible y exitosa es identificar a las partes interesadas, tanto internas como externas, y establecer cooperaciones, alianzas y colaboraciones con las mismas.

Es importante recurrir a un proceso adecuado para identificar y hacer participar a quienes tienen un interés en la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Una manera de hacerlo es por medio de un análisis de las partes interesadas. Existen muchos modelos de análisis de las partes interesadas y muchos se superponen. Independientemente del método elegido, el punto crucial es que, una vez finalizado, el análisis permita comprender con claridad a cada parte interesada. Entre las principales preguntas que deben plantearse se encuentran las siguientes:

- ¿Qué saben, sienten, desean, creen y valoran las posibles partes interesadas con respecto a las cuestiones de salud en el lugar de trabajo?
- ¿Cuáles son las amenazas, riesgos, costos y beneficios que representan las cuestiones de salud en el lugar de trabajo para cada posible parte interesada?
- ¿Cuáles son las principales inquietudes de las posibles partes interesadas acerca de las cuestiones de salud en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo difieren las inquietudes de las partes interesadas con respecto a estas cuestiones?
- ¿Cuáles son las áreas de interés común de las posibles partes interesadas?
- ¿Qué papeles desea que desempeñen las partes interesadas o cómo quiere que participen en cualquier iniciativa a favor de la promoción de la salud en el lugar de trabajo?

El compromiso de las partes interesadas es una etapa crucial para la elaboración de un enfoque sostenible y coherente de protección y promoción de la salud y el bienestar de los empleados entre los distintos grupos de empleadores y en distintas zonas geográficas. No obstante, las partes interesadas deben comprometerse de modo positivo y adecuado, lo que incluye:

- la creación de una colaboración efectiva y de alianzas desde el inicio;



- la definición de una agenda común;
- la explicación de cómo resolver eventuales desacuerdos y conflictos;
- el establecimiento de principios de orientación claros y acordados;
- la utilización de argumentos convincentes para justificar el pedido de participación.

Las instituciones de seguridad social se encuentran en una buena posición para obtener la participación de las partes interesadas. Para ello es vital establecer relaciones que se basen en:

- el trabajo hacia una meta u objetivo común (en este caso, mejorar la salud de los empleados);
- la colaboración, y no la competencia, para alcanzar esta mejora;
- la apertura, la transparencia, la confianza y el respeto mutuo que deben respaldar las relaciones;
- el reconocimiento de la diversidad de las partes interesadas y de sus necesidades (por ejemplo, las necesidades del Ministerio de Trabajo con respecto al bienestar de la mano de obra diferirán de las de los empleadores o sindicatos, pese a que todos desearán los mismos resultados).

Las instituciones de seguridad social tienen un mandato claro en materia de salud y por lo tanto pueden considerarse la principal parte interesada por la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

### *El efecto sinérgico del compromiso de las partes interesadas*

Se pueden lograr ventajas sinérgicas para la promoción de la salud en el lugar de trabajo cuando todas las partes interesadas trabajan juntas de modo efectivo, dentro de la institución de seguridad social, a nivel nacional o regional o dentro de cada empresa u organización. Cualquiera sea el nivel o el contexto, los esfuerzos por promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo tienen mayores probabilidades de ser eficaces cuando siguen los siguientes principios:

- claridad del papel: las partes interesadas saben qué se espera de ellas;
- respeto y confianza: todos los aspectos de la relación entre las partes interesadas se basan en el respeto y la confianza mutua;
- responsabilidad y rendición de cuentas: las partes saben cuáles son sus responsabilidades y deben dar cuenta de sus acciones;
- los mecanismos de presentación de informes son claros y se utilizan;
- el proceso se basa en expectativas realistas: las metas y objetivos deben ser específicos, evaluables, alcanzables, relevantes y definidos en el tiempo (SMART);
- reconocimiento de los esfuerzos: se valora a las partes interesadas y el esfuerzo que realizan.

## **Directriz 9. Desarrollo de un enfoque de cooperación: el trabajo en colaboración con todas las partes interesadas**

**La institución de seguridad social identifica y obtiene la participación activa de todas las partes interesadas en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.**

## **Directriz 10. Creación de sinergias para la promoción de la salud en el lugar de trabajo**

La institución de seguridad social aprovecha al máximo el potencial de las colaboraciones para elaborar e implementar iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Se trata del denominado “efecto sinérgico”.

## B. Evaluación de las necesidades y planificación

Una vez establecidos los elementos básicos para la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la institución de seguridad social puede avanzar por medio de:

- una evaluación de las necesidades del grupo destinatario; y
- la planificación de sus actividades.

### B.1. Evaluación de las necesidades

La evaluación de las necesidades en materia de salud es una etapa esencial a la hora de definir las cuestiones que deben abordarse en un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo. La evaluación de las necesidades en materia de salud permite examinar de modo sistemático las cuestiones de salud que afectan a la población, al tiempo que se evalúan las estructuras existentes y los programas que respaldan la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Los resultados de una evaluación de las necesidades en materia de salud contribuyen a la elaboración de estrategias efectivas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Una evaluación de las necesidades en materia de salud permite una visión general de los desafíos y problemas de salud a los que se enfrenta una población en su lugar de trabajo, sirve de base para planificar actividades, permite orientar las opciones de intervención que se planificarán y apoyarán, ayuda a obtener un acuerdo respecto a las prioridades y configura la asignación de recursos para promover la salud y el bienestar de los empleados.

Sin embargo, es importante destacar que la evaluación de los riesgos, si bien es mucho más específica, también permite detectar las amenazas para el bienestar de los trabajadores, por ejemplo, se puede utilizar un cuestionario sobre el estrés laboral como parte de una evaluación de los riesgos de salud mental y bienestar. Por lo tanto, una evaluación de las necesidades en materia de salud puede incluir información procedente de evaluaciones adecuadas de los riesgos.

La evaluación de las necesidades en materia de salud depende de diversas fuentes, entre ellas datos estadísticos (por ejemplo, datos demográficos, de sectores específicos o sobre cuestiones de salud relacionadas con el empleo, el ausentismo, etc.), entrevistas con las partes interesadas, grupos de discusión temática y cuestionarios. Las calificaciones necesarias para la evaluación de las necesidades en materia de salud incluyen la recolección de datos, tareas de análisis e interpretación, consultas comunitarias, actividades de comunicación y creación de consenso. La planificación es necesaria para fijar los objetivos y definir el proceso de evaluación de las necesidades en materia de salud y la responsabilidad de su ejecución.

Las instituciones de seguridad social pueden realizar una evaluación de las necesidades en materia de salud para evaluar las cuestiones que deben abordarse antes de planificar y implementar un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Para definir sus actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo, la institución debe comprender el perfil y las necesidades del grupo destinatario (los lugares de trabajo). Una evaluación de las necesidades en materia de salud es decisiva.

## **Directriz 11. Asignación de recursos para evaluar las necesidades en materia de salud**

La institución de seguridad social garantiza que los recursos son suficientes para emprender una evaluación de las necesidades en materia de salud y designa claramente al responsable de su realización.

## **Directriz 12. Evaluación de la situación**

La institución de seguridad social apoya una revisión del lugar de trabajo para identificar las estructuras y actividades que promueven la salud en el lugar de trabajo y elabora un perfil de salud de la población destinataria.

## **Directriz 13. Recopilación de datos sobre las necesidades en materia de salud del grupo destinatario**

La institución de seguridad social garantiza que el programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo se centra en las necesidades en materia de salud de la población destinataria y en las prioridades de salud nacionales.

## **Directriz 14. Análisis de los resultados de la evaluación y creación de un consenso para la acción**

A partir de la evaluación de la situación y de los datos sobre las necesidades en materia de salud, la institución emprende un proceso para llegar a un consenso encaminado a determinar las prioridades de acción.

## **B.2. Planificación y establecimiento de prioridades**

La planificación de la promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá integrarse en la planificación estratégica de la institución de seguridad social.

A la hora de facilitar la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la institución de seguridad social debe planificar servicios claramente centrados en las necesidades del grupo destinatario (empresas y organizaciones afiliadas).

Los elementos del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo que contienen los servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo para sus afiliados se desarrollan durante el proceso de planificación e incluyen estrategias para definir los objetivos, la implementación y la evaluación. Una evaluación cuidadosa es decisiva para el éxito del programa.

La planificación del programa deberá basarse en los resultados de las evaluaciones de la situación y de las necesidades en materia de salud realizadas en un lugar de trabajo y de las prioridades de acción determinadas. Las partes interesadas deben participar. La planificación del programa deberá adoptar estrategias de amplia base y a largo plazo para alcanzar los objetivos del programa y será operativa (contendrá acciones o etapas específicas necesarias para implementar y evaluar el programa).

### **Directriz 15. Establecimiento de prioridades para la promoción de la salud en el lugar de trabajo**

La institución busca activamente la participación de las partes interesadas en el establecimiento de prioridades para los servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo, sobre la base de la evaluación de las necesidades y en consonancia con las prioridades nacionales en materia de salud.

### **Directriz 16. Elaboración de un plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo**

El plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo de la institución aborda los objetivos fijados, define acciones, enfoques y plazos, determina los recursos necesarios y estipula estrategias de evaluación.

El compromiso de las partes interesadas, la apropiación y la participación en la elaboración de un plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo son requisitos previos para el desarrollo de actividades sostenibles.

### **Directriz 17. Determinación de acciones y enfoques de promoción de la salud en el lugar de trabajo**

La institución adopta acciones y enfoques que contribuyen al logro de sus objetivos estratégicos de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Las acciones y los enfoques apropiados y efectivos para promover la salud en el lugar de trabajo podrían incluir la difusión de información y asesoramiento, la realización de campañas, la creación de capacidades por medio de servicios de formación y asesoramiento, la creación de incentivos, el establecimiento de procesos de garantía de calidad, la creación de herramientas pertinentes y el suministro de asesoramiento para la recopilación y el uso de datos.

## **Directriz 18. Asignación de recursos**

**La institución asigna recursos adecuados para respaldar e implementar el plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo.**

## C. Actividades y servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo

Esta parte trata sobre el apoyo que las instituciones de seguridad social pueden ofrecer al desarrollo y a la implementación de los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo en de las organizaciones afiliadas. Ofrece orientación sobre las intervenciones y medidas que la institución de seguridad social puede emplear para facilitar el desarrollo de la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Esta orientación se basa en las mejores prácticas.

### C.1. Instrumentos: fomentar la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Se pueden utilizar varios dispositivos para ayudar y incentivar a las empresas y otras organizaciones a promover la salud en el lugar de trabajo, incluidos incentivos financieros y no financieros, vínculos con la responsabilidad social de la empresa y relaciones públicas.

#### *Sistemas de incentivos*

Algunas organizaciones ya disponen de programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, mientras que otras estarán preparadas para diseñar programas cuando se hayan convencido de sus beneficios. Será preciso persuadir de las ventajas de iniciar programas de bienestar a ciertas organizaciones que tienen una visión menos positiva de la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Otras organizaciones tal vez no deseen reconocer la importancia de la protección y promoción de la salud y el bienestar de los empleados pese a las pruebas irrefutables y a los importantes incentivos para hacerlo.

Varios incentivos financieros son posibles. Estos incluyen:

- una financiación inicial (llamada también política de reactivación): consiste en pequeños subsidios para ayudar a las organizaciones a elaborar un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo. La financiación puede usarse para adquirir recursos (por ejemplo, diseñadores web para crear un sitio de intranet sobre el bienestar, podómetros para promover la marcha). Montos más importantes pueden financiar la compra de bicicletas o la instalación de duchas para después del ejercicio físico;
- solicitudes de subsidio: deberán incluir planes bien diseñados para el uso de los subsidios, propuestas de mecanismos de evaluación y explicaciones de cómo se sostendrá el programa una vez agotado el subsidio;
- descuentos en las cotizaciones a la seguridad social: esta medida es a mucho más largo plazo. Podrían ofrecerse descuentos a los empleadores que presenten justificativos claros de:
  - un plan de acción para promover la salud y el bienestar en el trabajo que incluya el seguimiento de indicadores de referencia (por ejemplo, los niveles de participación, la evaluación de los avances, las mejoras comprobables en las tasas de ausencia por enfermedad o en el ánimo de los empleados);
  - reducciones verificables en el número de empleados afectados por factores de riesgo de enfermedad crónica relacionada con el estilo de vida (por ejemplo, en relación con el

- sobrepeso, el tabaquismo, el consumo excesivo de alcohol o con riesgos biológicos como la acumulación de colesterol y el nivel de glucemia);
- la disminución de las ausencias por enfermedad debida a la promoción de la salud y a las intervenciones (por ejemplo, la reducción de las ausencias relacionadas con el estrés en los 24 a 36 meses posteriores a una iniciativa para mejorar la salud mental y el bienestar en el trabajo);
- la manera en que se sostendrán los planes, programas e intervenciones en materia de salud en el lugar de trabajo y los resultados de salud positivos.

Los incentivos no financieros pueden cobrar muchas formas. Antes de decidir cuáles utilizar, la institución de seguridad social deberá considerar las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos y las circunstancias de su uso. La siguiente lista no es exhaustiva y existen muchos otros incentivos no financieros. Los incentivos no financieros incluyen.

- Certificados concedidos por buenas prácticas o por la consecución de un objetivo: Deben definirse los criterios de buenas prácticas, al igual que los criterios para la concesión de un certificado (por ejemplo, el lanzamiento de una campaña en el lugar de trabajo para sensibilizar a los empleados acerca de los beneficios de la actividad física). Los participantes pueden presentar pruebas tales como imágenes, folletos y afiches. El certificado prueba a los empleados, a los visitantes y a la comunidad local que los esfuerzos de la institución por promover la salud y el bienestar han sido reconocidos por una entidad independiente.
- Concursos: los concursos pueden generar una gran motivación aunque siempre hay ganadores y perdedores. Los que obtienen el segundo puesto a menudo se estiman perdedores. El riesgo de los concursos es que para cumplir con todos los requisitos de participación son necesarios esfuerzos considerables y todos los participantes salvo el ganador pueden sentirse desilusionados. Esto es particularmente cierto en el caso de los concursos que comparan a las empresas u otras organizaciones para designar al “mejor” promotor de la salud. Sin embargo, los concursos desempeñan un papel importante en el entorno laboral, al incitar la participación del personal en actividades de promoción de la salud.
- Recompensas y acreditaciones: la principal ventaja de un régimen de recompensas y acreditaciones es que no hay perdedores. Sin embargo, el establecimiento de un programa de recompensas y acreditaciones exige una planificación considerable y una importante asignación de recursos. Entre las principales cuestiones que deben considerarse para establecer un programa de este tipo se encuentran el tipo de organizaciones destinatarias (grandes, medianas, pequeñas o micro) y las cuestiones de salud abordadas, el proceso de verificación, el suministro de orientación y apoyo a las organizaciones que desean la recompensa o acreditación, el periodo durante el cual la recompensa o acreditación puede conservarse sin revalidación (lo cual es importante para el desarrollo de un enfoque sostenible en la empresa) y el envío de comentarios a las organizaciones después del proceso de validación (importante para el desarrollo continuo). Los programas de recompensas y acreditaciones de la salud en el lugar de trabajo se encuentran en todo el mundo. Cualquier institución de seguridad social que desee establecer un nuevo régimen deberá comprobar que no exista uno en su área.



### *Responsabilidad social de las empresas*

Muchas empresas quieren ser reconocidas como entidades corporativas responsables. Se puede argumentar convincentemente que una empresa ciudadana responsable confiere prioridad a la protección y promoción del bienestar de sus empleados.

### *Relaciones públicas y marketing*

En los periodos de crecimiento económico y en el contexto de un mercado laboral cambiante, los empleadores quieren ser considerados como el mejor. Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo permiten que el público considere que los empleadores se preocupan por la salud de sus empleados e invierten en ella. Las recompensas, los certificados y otras formas de reconocimiento de las buenas prácticas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, así como los eventos durante los cuales se distribuyen, ofrecen a las empresas oportunidades de recibir una buena cobertura en los medios de comunicación. La institución de seguridad social puede facilitar la cobertura de los medios de comunicación y alentar y recompensar a las organizaciones afiliadas por sus iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Esta situación favorece a todas las partes, dado que la institución de seguridad social puede usar la promoción de la salud en el lugar de trabajo (y los resultados positivos de sus afiliados) en sus propias iniciativas de marketing. La planificación de las actividades promocionales deberá formar parte de su propia estrategia de marketing.

## **Directriz 19. Incentivos financieros**

**La institución ofrece incentivos financieros a los empleadores que establecen programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo vinculados con los resultados y la sostenibilidad.**

Los incentivos financieros deberán usarse con prudencia. Existe el riesgo de que, una vez finalizado el incentivo, las iniciativas se interrumpan y se detengan los avances de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

## **Directriz 20. Incentivos no financieros**

**La institución ofrece incentivos no financieros a los empleadores que establecen programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.**

Las ventajas e inconvenientes de cada incentivo y las circunstancias en que se utilizarán deberán considerarse cuidadosamente antes de tomar una decisión.

## **Directriz 21. Vínculos con la responsabilidad social de las empresas**

**La institución promueve la salud en el lugar de trabajo como elemento fundamental de una buena ciudadanía empresarial.**

## **Directriz 22. Relaciones públicas y marketing**

La institución reconoce la importancia y los beneficios de las relaciones públicas positivas y de las oportunidades de marketing que surgen de las iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

## C.2. Apoyo a los lugares de trabajo

El apoyo a las empresas y otras organizaciones puede suministrarse de diversas maneras, entre ellas por medio de asesoramiento y apoyo como parte de un acuerdo contractual específico o de un suministro general de servicios. Las cuatro maneras específicas en las que una institución de seguridad social puede facilitar el desarrollo de programas integrales de promoción de la salud en el lugar de trabajo (basados en la *Declaración de Luxemburgo*) se presentan a continuación.

### *Crterios de calidad*

El desarrollo de normas de calidad para la promoción de la salud en el lugar de trabajo es importante para lograr un enfoque coherente en las diversas empresas y organizaciones. Las normas de calidad también ayudan a que las prácticas locales se basen en buenas prácticas reconocidas. Las normas de calidad y la información sobre las mismas deberán ponerse a disposición de las empresas y organizaciones afiliadas.

### *Información y comunicación*

El suministro de información es un importante aspecto de la promoción de la salud en el lugar de trabajo. La información sensibiliza y permite a las personas tomar decisiones fundamentadas. En el lugar de trabajo pueden encontrarse varias herramientas de información muy sencillas, entre ellas tableros de anuncios, afiches, folletos, boletines de información y sitios de intranet e internet. Cada uno de ellos puede usarse para sensibilizar y fomentar la participación en actividades de promoción de la salud y el bienestar. La información presentada de manera atractiva y estimulante reduce la probabilidad de que un empleado ignore el mensaje. Los textos escritos deberán redactarse de modo comprensible para los trabajadores con bajo nivel de escolarización.

Otras formas de comunicación ofrecen un mayor alcance y más oportunidades para que una empresa u organización haga participar activamente a sus empleados. Entre ellas, se encuentran las discusiones cara a cara, sistemas de sugerencias, encuestas del personal y páginas de intranet interactivas. Cada una de ellas exige una respuesta de los empleados.

### *Campañas*

Las campañas de promoción de la salud (por ejemplo, el Día Mundial Sin Tabaco) constituyen una gran oportunidad para que las empresas y organizaciones participen en cuestiones relacionadas con la salud. Estas campañas a menudo ofrecen acceso a recursos destinados a los lugares de trabajo que de lo contrario no estarían disponibles. No obstante, muchas organizaciones no están al tanto de la existencia de dichas campañas y de la manera en que pueden participar, de los requisitos para su participación y de cómo acceder a los recursos de la campaña. Las instituciones de seguridad social pueden desempeñar un importante papel de recopilación y difusión de información sobre las campañas.

### *Formación y calificación*

La construcción de capacidades es necesaria para elaborar iniciativas sostenibles de promoción de la salud en el lugar de trabajo. La mayoría de las formas de construcción de capacidades implican algún tipo de desarrollo profesional que incluye actividades de observación, tutela, formación en línea y por vía electrónica, cursos y conferencias.

### **Directriz 23. Normas de calidad**

La institución promueve y respalda las buenas prácticas de promoción de la salud en el lugar de trabajo en sus empresas y organizaciones afiliadas.

### **Directriz 24. Suministro de información sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo**

La institución incentiva y facilita las prácticas de buena comunicación para la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

### **Directriz 25. Campañas**

La institución reconoce la importancia de las campañas de promoción de la salud para añadir valor a las prácticas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

### **Directriz 26. Iniciativas de formación y calificación**

La institución reconoce la importancia de la creación de capacidades para la promoción de la salud en el lugar de trabajo dentro de las empresas y organizaciones afiliadas a fin de garantizar la sostenibilidad y los resultados positivos en materia de salud.

### C.3. Servicios destinados a los empleados

#### *Apoyo al desarrollo de servicios de salud ocupacional*

En esta sección, el término genérico de “servicios de salud ocupacional” se centra en los médicos del trabajo y personal de enfermería pero incluye también disciplinas adicionales como la ergonomía, la fisioterapia y la ergoterapia. La importancia de los servicios de salud ocupacional para la protección y la promoción de la salud de los empleados no debe subestimarse. También es muy importante que los empleadores comprendan el papel sumamente positivo que desempeñan los servicios de salud ocupacional en la promoción del rendimiento de los empleados y, por ende, en el desempeño de la organización.

Los servicios de salud ocupacional abarcan una amplia variedad de actividades, como los controles médicos previos al empleo, la supervisión de la exposición a sustancias y ruidos peligrosos, el examen del estilo de vida, la rehabilitación y el regreso al trabajo, la redistribución médica y la promoción de la salud en el lugar de trabajo. La institución de seguridad social deberá promover e incentivar el papel de los servicios de salud ocupacional como garantes de un lugar de trabajo seguro y sano.

Sin embargo, la proporción de empleados con acceso a servicios de salud ocupacional varía considerablemente de un país a otro, incluso entre empresas similares en un mismo país. En algunos países, el acceso a servicios de salud ocupacional es obligatorio y en otros no.

En muchos países, los profesionales de los servicios de salud ocupacional cuentan con una formación avanzada y trabajan en equipos multidisciplinarios. En otros, el personal que suministra los servicios se “interesa” por la medicina ocupacional. Si bien esto es loable, el personal de este tipo a veces no tiene acceso a una formación especializada y a un desarrollo profesional.

Las instituciones de seguridad social pueden desempeñar un papel decisivo en el desarrollo y mantenimiento de las buenas prácticas de salud ocupacional en las empresas y organizaciones afiliadas. Este papel puede desempeñarse de diversas maneras:

- construyendo las capacidades en los servicios existentes a través de la formación y el desarrollo profesional de médicos de salud ocupacional, higienistas, enfermeras, fisioterapeutas, ergoterapeutas y ergonomistas;
- incentivando el establecimiento de servicios de salud ocupacional en empresas u organizaciones que no disponen de ellos;
- creando una unidad de salud ocupacional que suministre servicios pagados a las empresas y organizaciones afiliadas. Idealmente, el servicio debería ser multidisciplinario y basarse en las mejores prácticas.

El desarrollo de personal de salud ocupacional ofrece ventajas considerables a las instituciones de seguro social y a las empresas y organizaciones afiliadas. Con el tiempo, las tasas de ausencia por enfermedad disminuirán, los procesos de regreso al trabajo y de gestión de la asistencia serán más eficientes, los empleados con ausencias de larga duración se reinsertarán y rehabilitarán más fácilmente y mejorará el rendimiento. Además, cuando se desarrollen servicios de salud ocupacional, deberá prestarse una atención particular al suministro de un acceso equitativo a los trabajadores, dado que los factores de organización del trabajo como la subcontratación y la contratación de personal temporal o de corta duración pueden dificultar el acceso a los servicios de salud ocupacional.

### *Apoyo al diseño de un examen de salud en función del estilo de vida*

El examen de salud en función del estilo de vida es valioso para determinar los factores de riesgo de enfermedades crónicas. En su forma más simple, el examen incluye un control de la altura y el peso y, tal vez de la presión sanguínea. Una forma más avanzada, incluiría análisis de sangre y de orina para verificar diversos indicadores como el nivel de colesterol, de glucosa y de proteínas. Muchas empresas/organizaciones que ofrecen exámenes de salud a sus empleados informan que algunos miembros del personal se encontraban en grave riesgo de enfermedad pero que se han mantenido empleables ya que sus factores de riesgo de enfermedad crónica se redujeron tras la detección y el tratamiento.

### *Apoyo a los programas de asesoramiento y asistencia a los empleados*

Para los empleados que se encuentran frente a importantes factores de estrés, el acceso a los programas específicos de asesoramiento y asistencia (*Employee assistance programmes, EAPs*) pueden ser muy benéficos y preservar la capacidad de la persona de seguir trabajando o, en caso de ausencia, de regresar al trabajo más rápidamente. Este apoyo puede incrementar la resiliencia de la persona y prepararla mejor para hacer frente a otras dificultades en el futuro.

## **Directriz 27. Apoyo a la creación de servicios de salud ocupacional**

La institución apoya la creación de servicios de salud ocupacional en empresas y organizaciones afiliadas que promueven activamente y protegen la salud y el bienestar de sus empleados.

## **Directriz 28. Apoyo al examen de salud en función del estilo de vida**

La institución reconoce públicamente el valor del examen de salud para sus empleados en función del estilo de vida.

## **Directriz 29. Respaldo a los programas de asesoramiento y asistencia a los empleados**

La institución reconoce públicamente la importancia de los programas de asesoramiento y asistencia a los empleados para abordar las cuestiones de salud mental y de bienestar, relacionadas o no con el empleo, y su incidencia en el rendimiento y la productividad.

## Agradecimientos

Las Directrices de la AISS para la Administración de la Seguridad social fueron elaboradas por la Secretaría General de la AISS con la colaboración de las comisiones técnicas de la AISS.

Las *Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo* se realizaron con los auspicios de la Comisión Especial sobre la Prevención de la AISS dirigida por Olaf Petermann de la Institución estatutaria alemana para la energía y productos textiles, eléctricos y de los medios (*Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse – BGETEM*) y de la Comisión Técnica de las Prestaciones Médicas y del Seguro de Enfermedad dirigida por Chakib Tazi Sidqui de la Agencia Nacional del Seguro de Enfermedad de Marruecos. Las Directrices fueron elaboradas por un equipo de la Secretaría de la AISS, dirigido por Bernd Treichel. Brindaron apoyo técnico y contribuyeron Karla Van den Broek de Prevent, Bélgica, John Griffiths de Work2Health, Reino Unido, Gregor Breucker de la Empresa de Fondos de Seguro de Salud (*Betriebskrankenkassen – BKK-Dachverband*), Alemania, Klaus Ropin y Manuela Pirker de Fonds Gesundes Österreich, Austria, Jorma Jarvisalo de la Institución del Seguro Social, Finlandia, y la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (*European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP*).

4 route des Morillons  
Case postale 1  
CH-1211 Ginebra 22

T: +41 22 799 66 17  
F: +41 22 799 85 09  
E: [issa@ilo.org](mailto:issa@ilo.org) | [www.issa.int](http://www.issa.int)

