



## **SOLVE:**

**Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo**

## **Planes de lección**

**Editado por Valentina Forastieri**





**SOLVE:**

Integrando la promoción de la salud  
a las políticas de SST  
en el lugar de trabajo

**Planes de lección**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012  
Segunda edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo : planes de lección / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2012  
ISBN 9789223260552; 9789223260569 (web pdf); 9789223242817 (CD-ROM)

International Labour Office

salud en el trabajo / seguridad en el trabajo / organización del trabajo / condiciones de trabajo / curso de formación  
13.04.2

Primera edición en español Copyright © Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2004

Publicado también en francés: *SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail: Plans de cours* ISBN: 978-92-2-226055-3 (impreso); 978-92-2-226056-0 (web pdf); 978-92-2-224281-8 (CD-ROM), Ginebra, 2012, y en inglés: *SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies: Lesson Plans* ISBN: 978-92-2-126055-4 (impreso); 978-92-2-126056-1 (web pdf); 978-92-2-124281-9 (CD-ROM), Ginebra, 2012.

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Diseño: Valeria Morra, ITCILO. Ilustraciones: Enzo Fortarezza, ITCILO  
Impreso por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia

# Prefacio

En años recientes se ha prestado más atención al impacto de los factores psicosociales en el lugar de trabajo, tanto en países desarrollados como en países en desarrollo. El estrés, el agotamiento emocional (burn-out), el acoso psicológico (mobbing) y otras formas de violencia en el trabajo se reconocen actualmente como problemas globales, que afectan a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores. También se acepta que dichos factores pueden tener un impacto enorme sobre la salud, el ausentismo y el desempeño de los trabajadores. El acelerado ritmo de la globalización y del avance tecnológico ha transformado el mundo del trabajo, generando riesgos psicosociales emergentes, cuyo abordaje requiere una ruptura con los enfoques tradicionales, que proporcione respuestas más eficaces.

Actualmente se están emprendiendo investigaciones e intervenciones en muchos países para encontrar formas innovadoras de manejar las consecuencias de los factores psicosociales, en particular del estrés laboral, mejorando las prácticas preventivas e incorporando medidas de promoción de la salud, como la buena nutrición, el ejercicio y otros hábitos saludables de vida que contribuyen al bienestar de los trabajadores.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo tiene potencial para mejorar la vida laboral y, como tal, es un componente vital del incremento de la productividad y del desempeño en el lugar de trabajo. Integrar la promoción de la salud a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, al contribuir al bienestar a largo plazo de los trabajadores y sus familias, y al reducir la presión sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social. Integrar medidas de promoción de la salud en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo fortalece las prácticas de salud en el trabajo, contribuyendo al desarrollo de una cultura de la prevención.

El propósito de este material de formación es coadyuvar al diseño de políticas y medidas preventivas en el lugar de trabajo con base en el conocimiento adquirido a nivel mundial. Ésta segunda edición del paquete de formación SOLVE también

retoma la experiencia alcanzada con la implementación del programa de formación SOLVE desde 2002. Además, toma en cuenta las tendencias más recientes relacionadas con los riesgos psicosociales emergentes e integra los elementos de promoción de la salud y del bienestar de los trabajadores como elementos esenciales de las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

Este material de formación aboga por un sistema de gestión de la SST integral que garantice que la gestión de los riesgos también incluya la evaluación y el control de los factores psicosociales para abordar su impacto adecuadamente, de la misma manera que se hace con otros peligros y riesgos; y que además se incorporen medidas de promoción de la salud, tales como la nutrición y la actividad física, a las políticas de la organización.

El material de formación ha sido diseñado para los servicios de recursos humanos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, así como aquellas instituciones nacionales responsables de la salud y el bienestar de los trabajadores.

La OIT trabaja en pro del trabajo decente, seguro y saludable, y de la dignidad humana. Proveen mecanismos para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo incorporando medidas preventivas y de promoción de la salud contribuye a un mundo laboral más decente y humano. A la luz de la reciente crisis financiera, este objetivo es, más que nunca, incumbencia de todos.

**Manuela Tomei**

Directora

Departamento de Protección Laboral  
(PROTRAV)

**Seiji Machida**

Jefe

Programa de Seguridad y Salud en  
el Trabajo y Medio Ambiente  
(SafeWork)

# Prólogo

La primera edición de **SOLVE**, publicada en 2002, fue diseñada como respuesta directa a las necesidades de los mandantes tripartitos de la OIT de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales emergentes y de promover su salud y bienestar en el lugar de trabajo.

Esta segunda edición es producto de una actualización y una ampliación considerables, necesarias para cubrir los nuevos desafíos de un mundo laboral cambiante. También se tomaron en cuenta las demandas de los mandantes, coordinadores de cursos y de los usuarios de la primera edición de **SOLVE**. Los cinco temas originales fueron revisados a la luz de los avances científicos y las buenas prácticas. La nueva versión incorpora otros aspectos de la promoción de la salud, como la nutrición, el sueño saludable y la actividad física. Cualquier cambio en la cultura organizacional y en la organización del trabajo requiere de la evaluación de los factores psicosociales para una gestión cuidadosa del estrés, orientada a su reducción. Es por esto que en el material también se toman en cuenta nuevas situaciones desafiantes en tiempos de cambio que pueden contribuir al estrés económico. El nuevo paquete de formación **SOLVE** cubre nueve temas relacionados con la promoción de la salud en el lugar de trabajo de una manera altamente interactiva, buscando dar a los participantes el conocimiento y las aptitudes necesarios para integrar los temas en una política sobre seguridad y salud en el trabajo y en el diseño de un programa de acción para la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

La OIT reconoce que en estos momentos de crisis financiera y social y de cambios en el lugar de trabajo a nivel mundial es esencial enfrentar en forma decidida los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, para lograr proteger la salud y el bienestar de los trabajadores a la vez que se fortalece la productividad. Este material de formación busca apoyar a los mandantes tripartitos de la OIT y a otros aliados sociales en la protección de la salud de los trabajadores y en la promoción de su bienestar.

## **Valentina Forastieri**

Editora de la segunda edición de SOLVE  
Coordinadora, Grupo de Promoción y Capacitación sobre Salud, SafeWork  
Oficina de Trabajo Internacional del Programa de Seguridad y Salud  
en el Trabajo y Medio Ambiente  
Ginebra, Suiza

# Contenidos

<b>Prefacio .....</b>	<b>iii</b>	<b>5. Violencia en el trabajo .....</b>	<b>81</b>
<b>Prólogo .....</b>	<b>iv</b>	<b>6. VIH y SIDA en el trabajo .....</b>	<b>99</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>vi</b>	<b>7. Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo.....</b>	<b>117</b>
<b>Abreviaturas y siglas .....</b>	<b>viii</b>	<b>8. Nutrición en el trabajo .....</b>	<b>137</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>1</b>	<b>9. Actividad física saludable .....</b>	<b>153</b>
<b>2. Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo .....</b>	<b>21</b>	<b>10. Sueño saludable.....</b>	<b>169</b>
<b>3. Estrés relacionado con el trabajo .....</b>	<b>41</b>	<b>11. Estrés económico.....</b>	<b>189</b>
<b>4. Alcohol y drogas en el trabajo...63</b>		<b>12. Del concepto a la acción.....</b>	<b>209</b>

# Agradecimientos

La deuxième édition de SOLVE est une version revue et complétée du cours de formation initial à la méthode SOLVE, publié en 2002. SafeWork tient à exprimer sa reconnaissance à tous ceux qui ont participé à la rédaction, l'édition, la révision et la validation du module de formation SOLVE des première et deuxième éditions. Toute notre gratitude et reconnaissance s'adressent également pour leur assistance aux directeurs des cours qui ont été co-auteurs des chapitres techniques du manuel des formateurs de la seconde édition. Nous tenons à remercier tout particulièrement Chiara Cirelli pour sa contribution à cette publication ainsi que les personnes ci-après nommées, pour leur contribution aux deux éditions (par ordre alphabétique):

## Primera edición:

Vittorio **Di Martino**, OIT/Condit, **Editor de la primera edición**, Ginebra, Suiza

Abu **Bakar Che, Man** Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo, Malasia;

Johari **Bin Basri**, Instituto Nacional Seguridad y Salud Ocupacional, Malasia;

Giovanni **di Cola**, OIT/CODEV, Ginebra, Suiza;

Enzo **Fortarezza**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Amanda **Griffiths**, Universidad de Nottingham, Reino Unido;

David **Gold**, OIT/SafeWork, (Editor) Ginebra, Suiza;

Carin **Håkansta**, OIT/SafeWork Ginebra, Suiza;

Asiah **Jaffar**, Instituto Nacional Seguridad y Salud Ocupacional, Malasia;

Christian **Kroll**, Consultor, Alemania;

Susan **Leather**, OIT/AIDS Ginebra, Suiza;

Mai-Li **Lim**, Consejo de Seguridad Nacional, EUA;

Michele **McClure**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Valeria **Morra**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Mokar **Musri**, Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Malasia;

Irene **Nori**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Salvator **Niyonzima**, UN/AIDS, Ginebra, Suiza;

Judith **Peterson**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Jaime **Pujol**, Centro Internacional de Formación de ILO, Turín, Italia;

Annette **Schaap**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Behrouz **Shahandeh**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Jukka **Takala**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Lynn **Villacorta**, Centro Internacional de Formación de ILO, Turín, Italia;

Rudolph **Wabitsch**, Servicio Médico Conjunto de la ONU;

Nils-Petter **Wedege**, Inspección del Trabajo, Noruega.



## Segunda edición:

Valentina **Forastieri**, OIT/SafeWork

**Editora de la segunda edición**, Ginebra, Suiza;

Syed **Mohammed Afsar**, OIT/AIDS Ginebra, Suiza;

Janis **Anderson**, Facultad de Medicina de Harvard , EUA;

Orfeu **Buxton**, Facultad de Medicina de Harvard, EUA;

Joannah **Caborn**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Chiara **Cirelli**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Julia **Falddt**, OIT/AIDS Ginebra, Suiza;

Manuela **Flamini**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Enzo **Fortarezza**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Eva **Gindre**, Oficina Cantonal de Inspección y de Relaciones Laborales (OCIRT), Ginebra, Suiza;

David **Gold**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Carin **Hâkansta**, (OIT/SafeWork), Ginebra, Suiza;

Stefano M. **Johnson**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Josée **Laporte**, OIT/AIDS Ginebra, Suiza;

Sue **Leather**, OIT/AIDS Ginebra, Suiza;

Stavroula **Leka**, Universidad de Nottingham, RU;

Felix **Martin Daza**, Centro Internacional de Formación de la OIT/SPP, Turín, Italia;

Michele **McClure**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Valeria **Morra**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Pratima **Murthy**, Instituto National de Salud Mental y Neurociencias, India;

Irene **Nori**, Centro Internacional de Formación de OIT/MDP, Turín, Italia;

Jane **Paul** (Consultora, RU);

Cristina **Pierini**, Centro Internacional de Formación de la OIT/MDP, Turín, Italia;

Tahira **Probst**, Universidad Estatal de **Washington**, EUA;

Alice **Rena**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Luminita **Sanda**, NAC/TFI/NMH, OMS, Ginebra, Suiza;

Lakshmi **Sankaran**, Christ University, Bangalore, India;

Joe **Shiels**, OIT/SafeWork, Ginebra, Suiza;

Luvia **Soto Cabrera**, psicóloga, especialista en formación, Turín, Italia;

Bistra **Tzenova**, Centro Nacional para la Protección de la Salud Pública, Bulgaria;

Ilkka **Vuori**, Instituto de Investigación para la Promoción de la Salud, Finlandia.

# Abreviaturas y siglas

ACV	Accidente vascular cerebral	ENWHP	Red Europea de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo ( <i>European Network for Workplace Health Promotion</i> )
AEE	Área Económica Europea	EPOC	Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica
AUDIT	Test de identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol, ( <i>Alcohol Use Disorders Identification Test</i> )	EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ( <i>European Agency for Safety and Health at Work</i> )
BAC	Concentración de alcohol en la sangre ( <i>Blood alcohol concentration</i> )	FAO	Organización de la Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura ( <i>Food and Agriculture Organization</i> )
BCC	Caja de herramientas de comunicación para el cambio de comportamiento ( <i>Behaviour Change Communication toolkit</i> )	FCTC	Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco ( <i>Framework Convention on Tobacco Control</i> )
BCS	Encuesta Británica sobre el Delito ( <i>British Crime Survey</i> )	FHI	Salud Familiar Internacional ( <i>Family Health International</i> )
CAS	Concentración de alcohol en sangre	GDD	Gestión de la dependencia de las drogas
CD	Disco compacto	HDL	Lipoproteína de alta densidad ( <i>High levels of "bad" cholesterol</i> )
CDC	Centros para el Control y la Prevención de las Enfermedades ( <i>Centers for Disease Control</i> )	HSE	Health and Safety Executive
CEA	Agencia Ambiental de la California ( <i>California Environmental Agency</i> )	HTA	Humo de tabaco ajeno/ humo de segunda mano
COP	Conferencia de las Partes	ICN	Consejo Internacional de Enfermeras ( <i>International Council of Nurses</i> )
CVF	Capacidad vital forzada	ISTAT	Instituto Nacional de Estadística de Italia ( <i>Istituto Nazionale di Statistica</i> )
ECV	Enfermedad Cardiovascular	ITS	Infecciones de transmisión sexual
EDC	Centro de Desarrollo Educativo ( <i>Education Development Center</i> )		
EHN	Red Europea del Corazón ( <i>European Heart Network</i> )		
ENT	Enfermedad no transmisible		

LBD	Lipoproteínas de baja densidad	PCP	Fenciclidina ( <i>Phencyclidine</i> )
LER	Lesiones por esfuerzos repetitivos	PLMD	Trastorno del movimiento periódico de extremidades ( <i>Period Limb Movement Disorder</i> )
LSD	Dietilamida de ácido lisérgico ( <i>Lysergic Acid Diethylamide</i> )	PPE	Profilaxis post-exposición al VIH
MSD	Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS ( <i>Management of Substance Dependence</i> )	PPT	Presentación Power Point ( <i>PowerPoint Presentation</i> )
NHS	Servicio Nacional de Salud del Reino Unido. ( <i>National Health Service</i> )	PROTRAV	Departamento de Protección Laboral
NIDA	Instituto Nacional sobre el Abuso de las Drogas de los Estados Unidos de América ( <i>National Institute on Drug Abuse</i> )	PSI	Internacional de Servicios Públicos ( <i>Public Service International</i> )
NIOSH	Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de los Estados Unidos de América ( <i>National Institute for Occupational Safety and Health</i> )	PST	Promoción de la salud en el lugar de trabajo
NU	Naciones Unidas	PVVIH	Personas que viven con el VIH
OIE	Organización Internacional de Empleadores	SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
OIT	Organización Internacional del Trabajo	SIDS	Síndrome de muerte súbita del infante ( <i>Sudden Infant Death Syndrome</i> )
OIT SIDA	Programa de la OIT sobre el VIH/ SIDA y el mundo del trabajo	SPI	Síndrome de piernas inquietas
OMS	Organización Mundial de la Salud	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
OMS SUPRE	Programa mundial para la prevención del suicidio de la OMS ( <i>Suicide Prevention</i> )	TAR	Terapia antiretroviral
ONG	Organización no gubernamental	TB	Tuberculosis
ONUDD	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	TEPT	Trastorno de estrés postraumático
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA	TIC	Tecnologías de la información y de la comunicación
PAE	Programas de asistencia en el empleo	UE	Unión Europea
		VIH	Virus de inmunodeficiencia humana
		WAPPA	Programa de prevención del uso de alcohol en el lugar de trabajo de Bangalore ( <i>Workplace Alcohol Prevention Programme and Activity</i> )





## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

## Introducción

# Nota de preparación para los formadores



**Tema 1:** Formación sobre el método SOLVE: *Introducción*

**Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá explicar el marco general en el cual se basa SOLVE.

**Duración:** Aproximadamente 2 horas y 30 minutos.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante.
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación SOLVE. La guía del formador contiene doce capítulos con información técnica sobre los distintos temas. La presente libreta de planes de lección contiene un ejemplo de programa de curso e información adicional, que lo guiarán en la preparación de las lecciones. Los cuadernos del participante incluyen: información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones y listas de verificación en cada uno de los temas.
2. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de cada tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.
3. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes a cada uno de los temas del curso. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

4. El presente plan de lección contiene las actividades esenciales que deben realizarse en esta parte introductoria, pero pueden complementarse con otras que considere necesarias o apropiadas, tomando en cuenta las circunstancias específicas, las formalidades y las actividades introductorias adicionales. Puede, por ejemplo, invitar a algún funcionario de alto rango de la organización en donde se esté realizando el curso, o un representante de la OIT podría ofrecer un breve discurso de introducción. También, puede aprovechar la ocasión para ofrecer más información sobre su propia organización o sobre la OIT en general. Los aspectos organizativos y de logística pueden discutirse en este momento.
5. Asegúrese de que la prueba de conocimientos previos sea respondida individualmente y de recogerla.
6. Tome en cuenta que no se puede cambiar el orden de los temas porque los ejercicios de simulación siguen una secuencia cronológica. La numeración en la portada de los cuadernos del participante y de los planes de lección, así como el programa muestran el orden correcto.
7. Decida la composición de los equipos para los ejercicios de simulación y de integración de políticas. Divida a los participantes en grupos heterogéneos (es decir, asegúrese de que las personas con antecedentes profesionales o culturales similares sean distribuidas equitativamente entre los grupos). Haga copias de las listas de los integrantes de cada grupo y distribuya al menos dos por grupo.

En la siguiente página se presenta el programa de un curso de seis días de duración. Al utilizarse como base para planear un curso debe tomarse en cuenta que se sugieren los ejercicios para un curso de seis días.

Más adelante, en los planes de las diferentes lecciones del curso, verá que se incluyen *ejercicios adicionales*. Puede ser de su conveniencia incluirlos, en caso de que tenga más de seis días disponibles y decida que el curso sea de mayor duración.

## Programa del curso SOLVE (Formador)

	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6
<b>08h30-10h00</b>	<p>1. Introducción y formalidades (30 min.)</p> <p>Ej.1 Entrevistas para romper el hielo (30 min)</p> <p>Prueba de conocimientos previos (30 min.)</p>	<p>3. Estrés relacionado con el trabajo:</p> <p>- Ej. de simulación (60 min.) + Ej. de integración de políticas (20 min.)</p> <p>- Cierre de la sesión (10 min.)</p>	<p>5. Violencia en el trabajo:</p> <p>- Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas - cont. (45 min.)</p> <p>- Cierre de la sesión: Soluciones (15 min.)</p> <p>6. VIH y SIDA en el trabajo:</p> <p>Ej. 1: ¿Cuál parece ser el problema? (30 min.)</p>	<p>7. Tabaco:</p> <p>-Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (20 min.)</p> <p>- Cierre de la sesión: Soluciones (10 min.)</p> <p>8. Nutrición en el trabajo:</p> <p>-Ej. 2: Alimentos y trabajo; salud y productividad (30 min.)</p> <p>- Presentación (30 min.)</p>	<p>10. Sueño saludable:</p> <p>-Ej. 1: ¿Qué errores se cometieron en Greentree Tech Support? (40 min.)</p> <p>Presentación (50 min.)</p>	<p>11. Estrés económico:</p> <p>-Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (20 min.)</p> <p>- Cierre de la sesión: Soluciones (10 min.)</p> <p>12. Del concepto a la acción:</p> <p>- Presentación (30 min.)</p> <p>-Promoción de la salud en el lugar de trabajo (el formador explica 1 tema como ejemplo) (30 min.)</p>
<b>10h00-10h30</b>	Café					
<b>10h30-12h00</b>	<p>1. Introducción: Presentación (1h)</p> <p>2. Gestión de la promoción de la salud en el trabajo:</p> <p>-Ej. 1 Modelando interrelaciones (30 min.)</p>	<p>4. Alcohol y drogas en el trabajo:</p> <p>- Ej. 1: Cuestionario de autoevaluación (15 min.)</p> <p>- Presentación (40 min.)</p> <p>- Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (30 min.)</p>	<p>6. VIH y SIDA en el trabajo:</p> <p>-Presentación (30 min.)</p> <p>-Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (1 hora)</p>	<p>8. Nutrición en el trabajo:</p> <p>Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (1h20)</p> <p>- Cierre de la sesión -: Soluciones (10 min.)</p>	<p>10. Sueño saludable:</p> <p>-Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (1 hora + 20 min.)</p> <p>- Cierre de la sesión -: Soluciones (10 min.)</p>	<p>12. Del concepto a la acción:</p> <p>-Promoción de la salud en el lugar de trabajo ej., cont. (30 min.)</p> <p>-Plan de acción (1h)</p>



## Programa del curso SOLVE (Formador)

	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6
<b>12h00-13h30</b>	Almuerzo					
<b>13h30-15h00</b>	<p>2. Gestión de la promoción de la salud en el lugar trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación (40 min.)</li> <li>- Ej.2 Conformar un equipo de gestión (10 min.)</li> <li>- Ej. 3 Declaración de política de seguridad y salud en el trabajo (30 min.)</li> <li>- Ejercicios de simulación + Ej. de integración de políticas. EXPLICACIÓN (10 min.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. - Cont. (50 min.)</li> <li>- Cierre de la sesión: Soluciones (10 min.)</li> </ul> <p>5. Violencia en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ej. 1: El danés loco (30 min.)</li> </ul> <p>(2 preguntas por equipo)</p>	<p>6. VIH y SIDA en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (20 min.)</li> <li>- Cierre de la sesión: Soluciones (10 min.)</li> </ul> <p>7. Tabaco:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ej. 1: El debate del cigarrillo (1 hora)</li> </ul>	<p>9. Actividad física saludable:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ej. 1 Trabajo y actividad física (30 min.)</li> </ul> <p>Presentación (1 hora)</p>	<p>11. Estrés económico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ej.1: La fusión de un hospital (1 hora)</li> <li>11. Estrés económico: -Presentación (30 min.)</li> </ul>	<p>12. Del concepto a la acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Presentaciones de políticas, programas y planes de acción (1h 30 min.)</li> </ul>
<b>15h00-15h30</b>	Café					
<b>15h30-17h00</b>	<p>3. Estrés relacionado con el trabajo:</p> <p>Video: Tiempos modernos (10 min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ej. 1: Causas y efectos del estrés (30 min.)</li> <li>- Presentación (50 min.)</li> </ul>	<p>5. Violencia en el trabajo: Presentación (1 hora)</p> <p>Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (30 min.)</p>	<p>7. Tabaco: Presentación (30 min.)</p> <p>Ej de simulación + Ej. de integración de políticas. (1 hora)</p>	<p>9. Actividad física saludable:</p> <p>Ej de simulación + Ej. de integración de políticas. (1 hora 20 min.)</p> <p>Cierre de la sesión (10 min.)</p>	<p>11. Estrés económico: Presentación – cont. (30 min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ej. de simulación + Ej. de integración de políticas. (1 hora)</li> </ul>	<p>12. Del concepto a la acción:</p> <p>Prueba de conocimientos finales, (30 min.)</p> <p>Resumen y cierre (1 hora)</p>

<b>Introducción</b>		
<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<b>Introducción y formalidades</b>	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comience por presentarse. Mencione cualquier información relacionada con las formalidades.</li> <li>• Explique brevemente a los participantes los objetivos del curso y qué espera hacer en los próximos seis días.</li> <li>• Informe que el curso sobre SOLVE es altamente interactivo y que se espera una participación activa durante el proceso.</li> <li>• Dé a los participantes cualquier otra información útil (logística, reglas a seguir, etc.).</li> </ul>
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa el participante podrá explicar el marco general en el cual se basa SOLVE.	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; background-color: #fff9c4; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Al inicio del curso puede pedir a los participantes que escriban qué piensan lograr. Se debe guardar ese papel y usarlo al final del curso para una evaluación cualitativa.</p> </div>


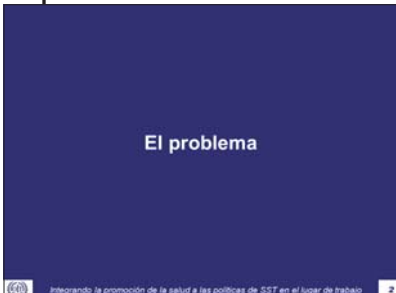

**Introducción**

<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<b>Ejercicio 1: Entrevistas para romper el hielo</b>	30	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pida a los participantes que entrevisten a la persona que está junto a ellos y que respondan las preguntas del cuaderno del participante. Tienen 10 minutos.</li><li>• Cada participante presenta a la persona que entrevistó ante el resto del grupo. Tienen 20 minutos.</li></ul> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Pedir a los participantes que respondan las preguntas del Ejercicio 1 antes del curso y que se las remitan (por ejemplo 2 semanas antes de que empiece), para tener una idea del nivel de conocimiento y experiencia que tienen en el diseño de políticas, intervenciones y formación en las áreas de promoción de la salud y SST en general. Esta información le permitirá adaptar el curso a las necesidades y expectativas de los participantes.</p>


**Introducción**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas																																																																				
<p><b>Prueba de conocimientos previos</b> a) Trabajo individual</p>	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida a los participantes que respondan la prueba de conocimientos previos (en el cuaderno del participante) individualmente.</li> <li>• A continuación, las respuestas correctas:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="848 459 1377 1193"> <thead> <tr> <th>No. de pregunta</th> <th>Clave</th> <th>No. de pregunta</th> <th>Clave</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>b</td><td>17</td><td>a</td></tr> <tr><td>2</td><td>c</td><td>18</td><td>c</td></tr> <tr><td>3</td><td>d</td><td>19</td><td>d</td></tr> <tr><td>4</td><td>b</td><td>20</td><td>d</td></tr> <tr><td>5</td><td>a</td><td>21</td><td>c</td></tr> <tr><td>6</td><td>b</td><td>22</td><td>d</td></tr> <tr><td>7</td><td>c</td><td>23</td><td>a</td></tr> <tr><td>8</td><td>a</td><td>24</td><td>c</td></tr> <tr><td>9</td><td>b</td><td>25</td><td>b</td></tr> <tr><td>10</td><td>b</td><td>26</td><td>b</td></tr> <tr><td>11</td><td>b</td><td>27</td><td>b</td></tr> <tr><td>12</td><td>c</td><td>28</td><td>b</td></tr> <tr><td>13</td><td>c</td><td>29</td><td>c</td></tr> <tr><td>14</td><td>a</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td>c</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>16</td><td>d</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <div data-bbox="1415 459 1823 694" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Puede imprimir copias extra de la prueba para que los participantes respondan, en caso de que deseen conservar limpia la del cuaderno.</p> </div>	No. de pregunta	Clave	No. de pregunta	Clave	1	b	17	a	2	c	18	c	3	d	19	d	4	b	20	d	5	a	21	c	6	b	22	d	7	c	23	a	8	a	24	c	9	b	25	b	10	b	26	b	11	b	27	b	12	c	28	b	13	c	29	c	14	a			15	c			16	d		
No. de pregunta	Clave	No. de pregunta	Clave																																																																			
1	b	17	a																																																																			
2	c	18	c																																																																			
3	d	19	d																																																																			
4	b	20	d																																																																			
5	a	21	c																																																																			
6	b	22	d																																																																			
7	c	23	a																																																																			
8	a	24	c																																																																			
9	b	25	b																																																																			
10	b	26	b																																																																			
11	b	27	b																																																																			
12	c	28	b																																																																			
13	c	29	c																																																																			
14	a																																																																					
15	c																																																																					
16	d																																																																					
<b>Desarrollo técnico</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>																																																																				




**Introducción**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comience explicando a los participantes que esta lección les dará el marco general, conceptual y práctico en el que se basa SOLVE.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique a los participantes los problemas y costos tanto para las personas como para la salud pública; después enfóquese en SOLVE como una respuesta de la OIT a estos.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presente el tema usando la introducción del cuaderno del participante como base.</li> <li>Explique que el estrés relacionado con el trabajo, el consumo de tabaco y la exposición al humo de segunda mano, el abuso de drogas y alcohol, la violencia y el VIH y el SIDA son amenazas importantes a la existencia de una empresa. En conjunto pueden ser responsables de un gran número de accidentes y enfermedades del trabajo que ocasionan lesiones, malestares, discapacidades y muertes. Estos problemas tienen un impacto considerable sobre la productividad, sobre los costos directos e indirectos y sobre la supervivencia misma de la empresa. Independientemente de su grado de desarrollo, estos problemas afectan a todos los países, a todos los sectores y todas las categorías de trabajadores.</li> </ul>

Introducción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <p><b>Ejemplos de la extensión del problema</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un estudio reciente de la EU-OSHA descubrió que, como promedio, el 22% de la fuerza del trabajo europea está estresada.</li> <li>Muchas encuestas nacionales han encontrado que entre el 40 % y el 90 % de las mujeres entrevistadas habían sufrido alguna forma de acoso sexual en algún momento de su vida laboral (Hunt et al., 2007).</li> <li>En 2009, aproximadamente 1,8 millones de personas murieron de SIDA, mientras que en ese mismo año 2,6 millones de personas resultaron infectadas (ONUSIDA, 2010).</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que esos problemas implican costos considerables para la persona.</li> <li>Use los datos de la diapositiva como evidencia.</li> <li>Use la guía del formador para mayor información.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <p><b>Ejemplos de la extensión del problema</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A menos que se emprendan acciones urgentes, el tabaco podría matar a mil millones de personas durante el siglo XXI.</li> <li>Se calcula que hay más de 300 millones de personas con obesidad en el mundo (OMS, 2006).</li> <li>Las personas que sufren de falta y trastornos del sueño son menos productivas, requieren de mayor atención médica y tienen mayor probabilidad de sufrir lesiones (Colten; Altevogt, 2006).</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que también tienen un enorme impacto sobre el sistema de atención médica y sobre la empresa en términos del aumento en los costos de la atención médica, de la probabilidad de lesiones y de la reducción de la productividad.</li> <li>Use los datos de la diapositiva como evidencia.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p><b>Riesgos psicosociales en el trabajo</b></p> <p>Los niveles de estrés experimentados por diferentes grupos de trabajadores en los Estados miembros de la Unión Europea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estrés por edad: Niveles más altos observados entre los trabajadores de mediana edad.</li> <li>Estrés por género: La prevalencia del estrés entre hombres y mujeres es similar.</li> <li>Estrés por ocupación y sector: Es especialmente prevalente en educación, salud, agricultura, caza, pesca y sector forestal.</li> <li>Estrés por condición de empleo: El bienestar entre los trabajadores por cuenta propia es menor que entre los empleados por cuenta ajena.</li> </ul> <p><small>European Risk Observatory Report 2008: OSH in figures: stress at work - facts and figures</small></p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que se han realizado investigaciones sobre los costos de los riesgos psicosociales en el trabajo, particularmente en Europa.</li> <li>Tomando el ejemplo del estrés explique cómo afecta de distintas maneras a los diferentes grupos de trabajadores.</li> </ul>

Introducción


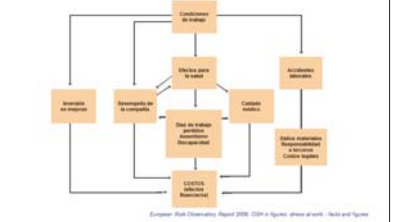
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b> El impacto de los riesgos psicosociales para la persona</p>  <p>Para el trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor riesgo de accidentes</li> <li>• Incremento en los problemas sociales o familiares</li> <li>• Estigmatización y discriminación</li> <li>• Deterioro de la salud</li> <li>• Enfermedades físicas o psicológicas</li> <li>• Dolor, angustia, discapacidad y muerte</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 7</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que es importante centrarse tanto en los trabajadores como en el lugar de trabajo. Para el trabajador el impacto de los riesgos psicosociales puede implicar un mayor riesgo de accidentes, más problemas familiares o sociales, enfermedades físicas o psicológicas...</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 8:</b> El impacto de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo</p>  <p>Para la empresa u organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor motivación</li> <li>• Mayor ausentismo, presentismo, rotación</li> <li>• Pérdida de productividad</li> <li>• Reducción de beneficios y servicios</li> <li>• Costos más altos</li> <li>• Menor competitividad</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 8</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...mientras que para la empresa puede ocasionar una reducción de la productividad y la competitividad, mayor ausentismo, menos motivación del personal, etc.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 9:</b></p>  <p><b>Los costos</b></p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 9</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que esta parte de la presentación se enfocará en los costos, tanto para las personas como para la salud pública.</li> </ul>

Introducción




Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 10:</b>  <b>Los costos de los riesgos psicosociales en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La seguridad y salud en el trabajo no es solo fundamental para el bienestar de los trabajadores, sino que también es muy importante para la productividad de las empresas y para el desarrollo económico de la sociedad.</li> <li>Unas pobres condiciones de trabajo se traducen en una reducción de la productividad y en días perdidos de trabajo.</li> <li>Como ejemplo, en los Países Bajos se estima el costo de las enfermedades relacionadas con el trabajo en 1.368 euros por trabajador, mientras el costo de la prevención es de 400 euros.</li> </ul> <p><small>European Risk Observatory Report 2009: OSH in figures across all work - facts and figures</small></p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 10</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que todos los ejemplos mencionados demuestran que la seguridad y salud en el trabajo es esencial para el bienestar de los trabajadores y, que económicamente, es muy importante para la productividad de la empresa y para la sociedad en general.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 11:</b>  <b>Un vistazo a algunos datos</b></p> <p>Un trabajador promedio toma <b>7 días</b> de licencia por enfermedad cada año.</p> <p>En una muestra de una empresa de cada 100 trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>10 beben regularmente</li> <li>30 fuman</li> <li>10 han sido víctimas de violencia física o psicológica</li> </ul> <p>De acuerdo con la literatura científica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas adictas al alcohol toman <b>7 veces más licencias</b> por enfermedad que el resto.</li> <li>Las fumadoras toman un promedio de <b>3 días adicionales</b> al año de licencia por enfermedad.</li> <li>Las víctimas de violencia física o psicológica toman un promedio de <b>7 días adicionales de licencia</b> al año.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usando los ejemplos de la diapositiva explique que existe evidencia científica de que los trabajadores afectados por problemas como el alcohol, el consumo de tabaco y la violencia se ausentan más por enfermedad que los trabajadores que no experimentan dichos problemas.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 12:</b>  <b>Los costos de los riesgos psicosociales en el trabajo</b></p> <p>Se creó una base de datos con <b>2 millones</b> de sujetos para estudiar los costos de los factores de riesgo para la salud. Las siguientes empresas fueron incluidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Australian Health Management Group</li> <li>Bank One</li> <li>Detroit Diesel</li> <li>Genesis Health System</li> <li>Honeywell General Electric</li> <li>The Progressive Corporation</li> <li>Steelcase</li> <li>Xerox</li> <li>United Autoworkers General Motors (UAW-GM)</li> </ul> <p><small>Health Management Research Center of the University of Michigan (Lingler, D.R., 2001) American Journal of Health Promotion</small></p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Centro de Investigación sobre la Administración de la Salud (Health Management Research Center), de la Universidad de Michigan ha organizado una base de datos sobre riesgos para la salud, costos en atención médica y, en algunos casos mediciones de productividad, con más de 2 millones de observaciones. Trabajando con estos datos, el equipo de investigación ha observado una variedad de nuevas tendencias.</li> </ul>






Introducción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 13:</b>  <b>Los costos de los riesgos psicosociales en el trabajo</b></p> <p>Habla una relación clara entre los factores de riesgo para la salud y los costos de atención médica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de un factor de riesgo para la salud de un trabajador = <b>reducción de 150 dólares</b> en costos de atención médica por trabajador</li> <li>Incremento de un factor de riesgo para la salud de un trabajador = <b>incremento de 350 dólares</b> en costos de atención médica por trabajador</li> <li>Por lo tanto, los costos asociados con un incremento en los factores de riesgo para la salud <b>son más del doble de la suma</b> ahorrada al reducirse uno de los factores de riesgo</li> </ul> <p><small>Health Management Research Center of the University of Michigan (Erlingsson, D.W., 2001) American Journal of Health Promotion</small></p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A partir de las observaciones se estableció una clara relación entre los factores de riesgo para la salud y los costos de la atención médica.</li> <li>Use las cifras de la diapositiva como evidencia.</li> <li>Señale que lo que se sabe probablemente representa únicamente la punta del iceberg. Los costos directos e indirectos relacionados con estos problemas apenas están comenzando a cuantificarse.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 14:</b>  <b>El impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Use el diagrama de la diapositiva para mostrar cómo los problemas de salud (los cuadros naranja) se convierten en costos en constante crecimiento para el empleador.</li> <li>Cierre la parte de los costos diciendo que el impacto general de los riesgos psicosociales en el trabajo es una pérdida considerable de la productividad y una disminución de competitividad de la empresa.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 15:</b>  <b>El impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique las interrelaciones entre las condiciones de trabajo, los problemas de salud y el aumento de los costos para la empresa que se muestran en el diagrama.</li> </ul>


Introducción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 16:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que SOLVE fue creado como una herramienta para promover la salud de los trabajadores, abordando los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p>El enfoque tradicional</p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que la pirámide demuestra el enfoque tradicional, en el cual la gran mayoría de recursos se destinan al tratamiento y pocos o ninguno se orientan a la prevención.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 18:</b></p> <p>El cambio de paradigma</p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfatice que, dado que invertir dinero en la prevención es mucho más efectivo que el concentrarse en el tratamiento, nuestros esfuerzos deben enfocarse en prevenir que los trabajadores saludables enfermen.</li> <li>• El segundo triángulo muestra el cambio del enfoque tradicional: la sección roja pequeña refleja el número de trabajadores que tienen problemas muy graves. La sección ámbar más grande expresa el número de trabajadores que comienzan a tener problemas. La sección verde, de mayor tamaño, representa los trabajadores que no tienen problemas.</li> </ul>



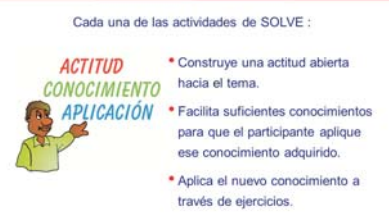
Introducción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 19:</b></p>  <p>El modelo ecológico</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 19</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exponga de qué manera estas áreas pueden afectar la salud y los comportamientos.</li> <li>• Vea la explicación de la pág. 12 de la guía del formador.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 20:</b></p>  <p>Lugar de trabajo vs promoción de la salud</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaque que el trabajo tiene impacto sobre la salud pública, a la vez que la salud pública tiene impacto sobre los centros de trabajo.</li> <li>• Explique el concepto usando los ejemplos de la diapositiva.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 21:</b></p>  <p>El objetivo de SOLVE</p> <p>Integración de la promoción de la salud en una política organizacional integral en materia de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de acciones basadas en dicha política</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 21</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que para la OIT la promoción de la salud en el lugar de trabajo es eficaz cuando las actividades de promoción de la salud:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– complementan las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST);</li> <li>– están integradas con las prácticas de gestión de la SST para prevenir los accidentes y enfermedades; y</li> <li>– protegen y mejoran la salud y el bienestar de los hombres y las mujeres en el trabajo.</li> </ul> </li> </ul>


Introducción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 22:</b></p> <p>Promoción de la salud en el trabajo y SST</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 22</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que la promoción de la salud tradicionalmente ha sido considerada parte de la salud pública. Pero en el lugar de trabajo se da una superposición de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) y la salud pública. Es ahí donde interviene SOLVE, en la intersección entre la SST, la promoción de la salud y la salud pública.</li> <li>• Explique los vínculos entre la salud pública, la promoción de la salud en el lugar de trabajo y la seguridad y salud.</li> <li>• Destaque el hecho de que en el lugar de trabajo se debe recurrir a la sinergia para que las actividades de promoción de la salud complementen la SST y viceversa.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 23:</b></p> <p>¿Qué es la Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo (PST)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Complementa las medidas de SST y está integrada al sistema de gestión de SST de la organización.</li> <li>• Contribuye al fomento y mantenimiento de un ambiente laboral seguro y saludable y a fortalecer la calidad de vida laboral y la salud mental y física en el trabajo.</li> <li>• Permite a los trabajadores enfrentar más efectivamente los riesgos psicosociales y los problemas familiares o personales relacionados con el trabajo que pueden afectar su bienestar y desempeño laboral, tales como estrés, violencia o abuso de alcohol y drogas.</li> <li>• Permite a las empresas incorporar a sus medidas preventivas la promoción de la salud y combatir riesgos emergentes.</li> <li>• Ayuda a los trabajadores a mejorar sus habilidades para gestionar sus padecimientos crónicos, ser proactivos en el cuidado de su salud, mejorando sus hábitos de vida, dieta, sueño y condición física.</li> </ul> <p>La PST debería tener un enfoque tanto individual como colectivo: (respuesta individual, condiciones de trabajo, organización del trabajo, familia, contexto social y comunitario).</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 23</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que, en años recientes, los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo se están diseñando principalmente para ayudar a los trabajadores a aprender a manejar sus padecimientos crónicos y para que sean proactivos en su atención médica. Señale que dichos programas seguirán desarrollándose y expandiéndose a medida que la fuerza laboral envejezca y los problemas crónicos de salud impongan mayores cargas a los sistemas de salud y a las economías nacionales.</li> <li>• Señale que para la OIT un programa eficaz de promoción de la salud en el lugar de trabajo, debe complementar las medidas de SST y debe estar integrado al sistema de gestión de la SST de la organización. Consulte el texto de la diapositiva.</li> <li>• Esto permite que las empresas establezcan y mantengan un ambiente laboral seguro y saludable, reforzando la calidad de la vida laboral y una salud física y mental óptima en el trabajo. Igualmente, que los trabajadores afronten de manera más efectiva los problemas laborales, personales o familiares que pueden afectar su bienestar y su desempeño en el trabajo, tales como: el estrés, la violencia o el abuso del alcohol y las drogas.</li> <li>• También permite que los trabajadores sean proactivos en su atención médica para mejorar sus hábitos de vida, la calidad de su dieta, su sueño y su condición física.</li> </ul>


Introducción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 24:</b></p> <p>El enfoque de políticas de SOLVE</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 24</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que los elementos necesarios para abordar la promoción de la salud desde la perspectiva de SOLVE, aplican a casi todas las áreas de la promoción de la salud, y sirven para fortalecer muchas partes de una política tradicional de SST. El establecimiento de una política integral de “SST y promoción de la salud” de gran alcance, permite desarrollar programas y estrategias de acción para abordar áreas específicas o bien, las interrelaciones de varias, de manera más eficaz y coherente que si las medidas se toman de forma aleatoria y desarticulada.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 25:</b></p> <p>El ciclo de mejora continua</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 25</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que se trata del ciclo Planear-Hacer-Evaluar-Actuar. Indique a los participantes que, al final del curso, tendrán que usar este ciclo para diseñar una política para su centro de trabajo, además de un programa y un plan de acción.</li> <li>Use las págs. 20 y 21 de la guía del formador como referencia.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 26:</b></p> <p>Metodología SOLVE</p> <p>Cada una de las actividades de SOLVE :</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 26</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique a los participantes las 3 principales características de la metodología SOLVE.</li> </ul>

Introducción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 27:</b></p> <p><b>Metodología SOLVE</b></p> <p>Cuatro mecanismos en marcha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas de conocimientos previos y finales</li> <li>• Evaluación a largo plazo de actitudes y experiencias en áreas relacionadas con la promoción de la salud</li> <li>• Evaluación cualitativa por parte de los participantes</li> <li>• Los participantes desarrollan competencias para diseñar un plan de acción posterior al curso para implementar SOLVE en su empresa</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 27</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Además, explique a los participantes los cuatro mecanismos utilizados en aras de la eficacia de SOLVE.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 28:</b></p> <p><b>Nueva versión de SOLVE 2012</b></p> <p>Mejoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización y ampliación de las áreas temáticas anteriores</li> <li>• Cuatro nuevas áreas temáticas incluidas (nutrición, sueño saludable, actividad física, estrés económico)</li> <li>• Un enfoque de gestión de la SST y una guía del formador incorporada</li> <li>• Una revisión conjunta, en colaboración con los anteriores directores de los cursos</li> <li>• Validación del material a través de la cooperación técnica</li> <li>• Incorporación del Programa SOLVE al currículum del Centro Internacional de Formación de la OIT</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 28</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe a los participantes que la versión 2011 de SOLVE incorpora novedades y mejoras para garantizar un aprendizaje eficaz, asesoría para la creación de políticas organizacionales integrales y para garantizar que se incorporen acciones en la organización. Consulte la diapositiva para ver las mejoras.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 29:</b></p> <p><b>ESTRATEGIA SOLVE</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 29</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique la interrelación entre las diferentes áreas abordadas en SOLVE y cómo su desatención puede crear un círculo vicioso en el cual un problema conduce a otro.</li> </ul>

**Introducción**

<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<p><b>Diapositiva 30:</b></p> 	1	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas o comentarios antes de pasar al siguiente tema.</li><li>• Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li></ul>







## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

**Gestión de la promoción de la salud  
en el lugar de trabajo**

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 2:** Formación sobre el método SOLVE: *Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*
- Objetivos:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá:  
Identificar las interrelaciones entre las nueve áreas relacionadas con la promoción de la salud del manual SOLVE.  
Aplicar un modelo de promoción de la salud a través de una política coherente de seguridad y salud en el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 2 horas.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre el *Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán al preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre la *Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.

2. Si necesita refrescar sus conocimientos sobre la gestión y las políticas de SST, lea las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT* (ILO-OSH, 2001). Tome en cuenta que las Directrices no son parte del material de formación SOLVE. Están disponibles en su CD y en línea en:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf)
3. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.
4. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes a este cuaderno. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

A partir del cuaderno de *Estrés relacionado con el trabajo* (3) hasta el de *Estrés económico* (11), el material de formación SOLVE incluye dos ejercicios que se repiten en cada módulo. Estos son: A) ejercicio de simulación y B) ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud. Los ejercicios se complementan entre sí, siguen una secuencia y permiten la articulación de los distintos temas tratados.

Al explicar los ejercicios sobre la integración de las políticas (pág. 40) podría convenirle usar un rotafolios para presentar de los elementos de la política en lugar de usar la última diapositiva de la presentación *Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*. De ser así, escriba los elementos de la política en el rotafolios antes de comenzar el curso.

## A. Ejercicio de simulación

En este primer cuaderno, los participantes conforman un equipo de gestión y redactan una declaración sobre promoción de la salud que se incorporará a la política sobre seguridad y salud en el trabajo de una empresa “virtual”. Se les pedirá que durante el desarrollo del curso, trabajen en los mismos equipos que se formarán para este primer ejercicio, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Como dicho anteriormente, los participantes, constituidos en equipos de gestión, tendrán que realizar un ejercicio de simulación para cada tema y tomarán decisiones para resolver problemas relacionados con los factores de riesgo psicosocial y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

## B. Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud

Costa de dos fases:

**Fase 1:** esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos que son particularmente relevantes al tema que se discute y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).

**Fase 2:** La lista de verificación que está al final de cada cuaderno tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en los círculos rojos en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de promoción de la salud (PST).

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutirlos con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar cada tema, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante en el desarrollo del cuaderno *Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*



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

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Introducción</b>		
<p><b>Objetivos</b></p> <p>Al finalizar la sesión formativa, el participante podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las interrelaciones entre las nueve áreas relacionadas con la promoción de la salud del material de formación SOLVE.</li> <li>• Aplicar un modelo de promoción de la salud a través de una política coherente de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa los objetivos haciendo referencia a la página correspondiente del cuaderno.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes los comprendan.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 1:</b></p> <p><b>Modelando interrelaciones</b></p> <p>a) Trabajo individual</p>	<p>Total: 30</p> <p>10</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que, aunque los temas que se cubren en SOLVE son diferentes, están interrelacionados.</li> <li>• Sus interrelaciones pueden describirse por escrito o en diagramas.</li> <li>• Cada persona debe tomarse 10 minutos para elaborar un pequeño documento en el que describa las interrelaciones entre la violencia, el estrés, las drogas, el alcohol, el tabaco, el VIH y el SIDA, el sueño, la nutrición, el ejercicio y los factores económicos que causan estrés.</li> <li>• Dé algunos ejemplos de interrelaciones para facilitar el inicio. La sección seis de cada capítulo de la guía del formador describe la manera en que cada uno de los temas se interrelaciona con los demás, consulte dichas secciones para ver ejemplos.</li> <li>• Señale que las interrelaciones podrían ser distintas para los hombres y para las mujeres e invite a los participantes a incluir la dimensión de género en sus descripciones.</li> </ul>
<p>b) Trabajo en grupos</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En grupos de 3-4 participantes, en los mismos lugares en que están sentados, pídale que identifiquen elementos de sus descripciones que estén relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo (SST).</li> <li>• Por ejemplo, cuando el estrés ocasiona falta de sueño hay un mayor riesgo de accidentes y por lo tanto hay un vínculo con la SST. El trabajo sedentario, mezclado con la disponibilidad de alimentos grasosos y con alto nivel de azúcares durante el horario laboral puede ocasionar un mal desempeño, mala salud y un gran número de ausencias por permisos de enfermedad, lo cual podría prevenirse con medidas apropiadas de promoción de la salud como parte de una política integral de SST y medidas para la acción.</li> <li>• Tome en cuenta que a los grupos puede convenirles sintetizar primero sus descripciones individuales de las interrelaciones.</li> </ul>



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

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
c) Trabajo en plenaria	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida a cada grupo que elija uno o dos temas particularmente interesantes y que designen un vocero para presentar al grupo.</li> <li>• Analice y compare sus resultados.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Si el trabajo en grupos tomó más del tiempo esperado o si hay más de 3 grupos, puede elegir una de las siguientes alternativas para concluir el ejercicio ahorrando tiempo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un grupo presenta sus resultados en plenaria y el formador puede pedir comentarios a los participantes de los otros grupos.</li> <li>2. El formador puede guiar una discusión y comparar los resultados de los distintos grupos en plenaria.</li> </ol> </div>
<b>Desarrollo técnico</b> Presentación sobre la gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente del cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>

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

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p>  <p>Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo</p> <p>SOLVE</p> <p>OIT Oficina Internacional del Trabajo</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comience la presentación explicando que, al final del tema de <i>Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo</i>, los participantes podrán comprender y aplicar las nueve áreas relacionadas con la promoción de la salud que se presentan en el material de formación SOLVE por medio de una política de SST coherente.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p>  <p>Integración en muchas áreas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST) y seguridad y salud en el trabajo (SST)</li> <li>El modelo ecológico</li> <li>La dimensión de género</li> <li>Integrar la PST a la SST contribuye a cumplir al mismo tiempo los dos objetivos empresariales estrechamente relacionados de productividad y de bienestar de los trabajadores</li> </ul> <p>SOLVE</p> <p>OIT Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 2</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que SOLVE reúne muchas áreas diferentes que tradicionalmente se consideran separadamente. SOLVE busca derribar algunas barreras para crear un nuevo enfoque para la promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>

*Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> <p>Ningún lugar de trabajo es una isla: el modelo ecológico</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 3</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que los factores de riesgo psicosocial son distintos a otros peligros y riesgos tradicionales del lugar de trabajo porque:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– pueden originarse en la casa, en la comunidad o en el trabajo;</li> <li>– pueden afectar a todas estas esferas,</li> <li>– igualmente, la solución del problema podría estar en cualquiera de esas áreas; y</li> <li>– probablemente alguna de ellas, o todas, pueden combinarse.</li> </ul> </li> <li>• Indique que el lugar de trabajo puede, de hecho, ser parte de la solución para afrontar riesgos multifactoriales como son los psicosociales y obtener resultados que beneficien a todos.</li> <li>• Explique que el modelo ecológico reconoce que existen muchos factores que influyen en los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud. Por ejemplo, cuándo y cuánto una persona fuma o toma, o sus hábitos de alimentación, o bien cómo situaciones aparentemente igual de estresantes, pueden ocasionar consecuencias radicalmente diferentes en personas distintas.</li> <li>• Haga énfasis en que, de acuerdo con este modelo, el comportamiento humano es determinado por una “causalidad recíproca” entre muchos aspectos de la vida. Por ejemplo, lo que hacen las personas tiene efecto sobre el medio ambiente, pero también el medio ambiente tiene repercusiones sobre las personas en una serie de interacciones complejas.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <p>Elementos de la perspectiva ecológica</p> <p>El comportamiento saludable puede afectar o verse afectado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores individuales (intrapersonales)</li> <li>• Factores interpersonales (sociales)</li> <li>• Factores organizacionales (institucionales)</li> <li>• Factores comunitarios/culturales</li> <li>• Factores relacionados con políticas públicas</li> </ul>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 4</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que durante el curso se explicará como el comportamiento humano es determinado por una “causalidad recíproca” entre muchas áreas de la vida.</li> <li>• Señale que las organizaciones pueden actuar como fuente de modelos inadecuados de comportamiento y de falsa información sobre la salud, pero también pueden funcionar como recurso para respaldar la promoción de la salud y para ayudar a las personas a tomar decisiones saludables. En el proceso de cambio de actitud de las personas en el largo plazo, es esencial que existan estructuras de apoyo, como el lugar de trabajo.</li> </ul>






*Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <div data-bbox="165 395 555 694"> <p><b>La dimensión de género</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los peligros y riesgos del trabajo afectan a hombres y mujeres de manera diferente.</li> <li>Las medidas generales dirigidas a todos los trabajadores quizás no sean suficiente.</li> <li>Las medidas de promoción de la salud en el trabajo deberían tener en cuenta que los riesgos del trabajo impactan en modo diferente la salud de hombres y mujeres, a la luz tanto de sus características biológicas como de los aspectos sociales relacionados con sus roles de género.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p> </div>		



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

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b></p>  <p><b>Promoción de la salud en el trabajo</b></p> <p>Salud pública → Lugares de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto de la salud pública en los lugares de trabajo Ej. La obesidad en 2007 en los Estados Unidos de América causó un incremento del <b>ausentismo</b> (2.600 millones de dólares); y redujo la <b>productividad</b> en el trabajo (20 mil millones de dólares).</li> <li>Impacto de la salud pública en los trabajadores a nivel individual (enfermedad, capacidad para trabajar, bienestar)</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 7</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Use los ejemplos de la diapositiva como evidencia para mostrar que los problemas de la salud pública afectan al lugar de trabajo.</li> <li>Por lo tanto los empleadores y los trabajadores tienen buenas razones para abordar la salud pública en el lugar de trabajo en su propio beneficio.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 8:</b></p>  <p><b>Promoción de la salud en el trabajo</b></p> <p>Lugares de trabajo → Salud pública</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto del lugar de trabajo en la salud pública             <ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones de trabajo: ej., prohibiciones de fumar en el trabajo; estrés debido a altas demandas y escaso control</li> <li>Cultura de trabajo: ej., tolerancia hacia el consumo de alcohol; hábitos de almuerzo, actitudes hacia las horas extras (relacionado con el sueño)</li> <li>Instalaciones: ej., tipo de comedor, oportunidades para vivir saludablemente durante la jornada</li> </ul> </li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 8</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resalte el hecho de que al afrontar los factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias, es necesario ir más allá de las fronteras tradicionales de la seguridad y la salud en el trabajo e incorporar la promoción de la salud, pero que ambos comparten los mismos objetivos: la salud de los trabajadores y la productividad de los empleadores.</li> <li>Indique que las prohibiciones de fumar en el trabajo han reducido el hábito de fumar en general. También que los ataques cardíacos inducidos por el estrés tienen un costo enorme para el sector público.</li> <li>Algunas culturas de trabajo propician el uso del alcohol, lo cual lleva a beber en horas laborales. También una cultura organizacional que otorgue un alto valor al trabajo en horas extras, afecta negativamente la calidad del sueño.</li> <li>La disponibilidad de alimentos en el trabajo afecta la dieta; el comer excesivamente a la hora del almuerzo tiene un impacto negativo sobre la salud, al igual que comer solo un sándwich frente a la computadora. Usar las escaleras en vez de los ascensores y disponer de instalaciones que fomenten trasladarse al trabajo en bicicleta, son algunas medidas para promover hábitos de vida saludables.</li> </ul>


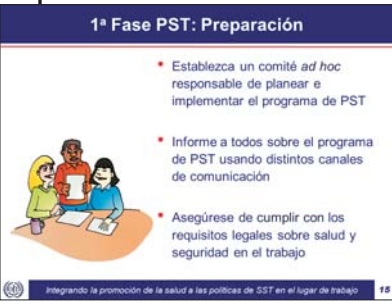
## Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> <p>Promoción de la salud en el trabajo y SST</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 9</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mencione que la promoción de la salud tradicionalmente es considerada como un componente de la salud pública.</li> <li>Pero también existe cierta superposición entre la salud pública y la seguridad y salud en el trabajo (SST). Es ahí donde se sitúa SOLVE, en la intersección de la SST, la promoción de la salud y la salud pública.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 10:</b></p> <p>Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST)</p> <p>Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT (2001, ILO-OSH)</p> <p>Un sistema de gestión de riesgos permite a las empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los peligros del lugar de trabajo</li> <li>Evaluar los riesgos asociados a cada uno de ellos</li> <li>Establecer medidas preventivas adecuadas y soluciones adaptadas que encajen dentro de un ciclo de mejora continua para implementar la política de seguridad y salud de una empresa</li> </ul>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 10</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que la gestión efectiva de la SST se realiza con un sistema que garantice acciones coherentes y retroalimentación para la mejora continua. La OIT ha desarrollado lineamientos para la implementación de dicho sistema, lo cual cubre las áreas mencionadas en la diapositiva.</li> <li>Explique que un marco de gestión del riesgo ofrece una herramienta de diagnóstico útil que permite a las empresas identificar los peligros del lugar de trabajo, evaluar los riesgos asociados con cada uno de ellos y desarrollar soluciones apropiadas y específicas que se ajusten a la política general sobre salud y seguridad de la empresa.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 11:</b></p> <p>Gestión y evaluación de riesgos</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se identifican cinco etapas centrales del proceso de gestión de riesgos: <ul style="list-style-type: none"> <li>identificación de los peligros;</li> <li>evaluación de los riesgos;</li> <li>establecimiento de medidas para la reducción y el control de los riesgos;</li> <li>seguimiento de la eficacia de las medidas emprendidas;</li> <li>ajuste apropiado de dichas medidas por medio de la mejora continua.</li> </ul> </li> <li>Señale que los factores de riesgo psicosocial deben ser afrontados a través del método de gestión y evaluación de riesgos de la misma manera que otros factores de riesgo en trabajo.</li> </ul>



Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 12:</b> El modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la OIT</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primero señale que se trata de un ciclo. Esto significa que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) es un proceso continuo con un círculo de retroalimentación, lo cual garantiza que continuamente esté mejorando y adaptándose a los cambios en las circunstancias.</li> <li>• Indique que el proceso representado por el ciclo comienza con el diseño de una política que debe cubrir aspectos relacionados con la promoción de la salud como parte integral de la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Señale que el organizarse involucra asegurarse de que las responsabilidades estén distribuidas y comprendidas; que todas las personas estén cualificadas para cumplir con sus responsabilidades; que la información relevante se documente; y que se establezcan canales de comunicación adecuados.</li> <li>• Indique que el planeamiento y la implementación deben seguir los objetivos de SST definidos; los recursos para su implementación deben estar incluidos en el presupuesto.</li> <li>• Insista en que es crucial medir el desempeño del sistema para mantener activo el ciclo de mejora continua.</li> <li>• Y, por último, recuérdelos que los resultados de la medición deben ser sometidos a una revisión y auditoría efectivas, cuyos resultados deben ser usados para actualizar la política y las acciones.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 13:</b> Promoción de la salud y política de SST</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dadas las importantes superposiciones entre la SST y la promoción de la salud, es conveniente usar y expandir las estructuras ya existentes que atienden la SST para incorporar en ellas la promoción de la salud.</li> <li>• Al mismo tiempo se debe tener cuidado de no sobrecargar el sistema, por lo que podría ser necesario asignar algunos recursos adicionales a las nuevas tareas de promoción de la salud. Ello ayudará a evitar una dificultad adicional: que la promoción de la salud sea considerada una moda y no se tome en serio. Aunque se haga buen uso de las estructuras existentes, debe tener su propio peso y ser reconocida por hacer un aporte valioso a la salud, seguridad y productividad en la compañía. Ello puede lograrse enfatizando los aspectos complementarios entre la seguridad y salud en el trabajo y la promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).</li> </ul>




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

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 14:</b> Sistemas de gestión de la SST y las 5 fases de la promoción de la salud en el trabajo (PST)</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que la PST está compuesta por 5 fases diferentes que concuerdan con las del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud de la OIT presentado en la diapositiva 10, y siguen los mismos pasos.</li> <li>• Señale que es importante integrar al personal de todos niveles y fomentar la participación durante todas las etapas de la implementación del programa de PST. Igualmente, es esencial realizar consultas para combinar las necesidades de la organización con las de los trabajadores.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 15:</b> 1ª Fase PST: Preparación</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advierta que el grupo responsable de planear e implementar el programa PST, debe incluir representantes de la alta gerencia, del departamento de recursos humanos, de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y del comité bipartito.</li> <li>• Señale la importancia de informar a todos sobre el programa de PST usando distintos canales de comunicación, como carteles, tableros de avisos, la Intranet y las reuniones.</li> <li>• Por último manifieste que es absolutamente necesario asegurarse de que se sigan los requisitos legales sobre salud y seguridad en el trabajo. La PST sólo es eficaz cuando los peligros y riesgos profesionales son manejados exitosamente.</li> </ul>



Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 16:</b></p> <p><b>2ª Fase PST: Planeamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúe las necesidades</li> <li>• Decida las prioridades</li> <li>• Articule la PST con las actividades de prevención de riesgos</li> <li>• Integre las actividades de salud exitosas ya existentes</li> <li>• Implemente un programa coordinado</li> <li>• Involucre organizaciones intermediarias</li> <li>• Dé oportunidades a todos los trabajadores</li> <li>• Prepárese para evaluar el resultado</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pase revista a los pasos de la segunda fase dando una breve explicación como la siguiente:</li> <li>• Evalúe las necesidades: se puede maximizar la eficacia del programa PST evaluando las necesidades y expectativas de los trabajadores.</li> <li>• Decida las prioridades: identifique los objetivos específicos del programa de PST y fije las prioridades conforme a ellos.</li> <li>• Vincule el programa de PST con las actividades de prevención de riesgos: siempre que sea posible se debe integrar el planeamiento y las intervenciones de PST con las actividades de prevención de riesgos.</li> <li>• Integre las actividades de salud exitosas, como los grupos deportivos, al programa de PST.</li> <li>• Ejecute un programa coordinado en lugar de realizar varias intervenciones inconexas e involucre organizaciones intermediarias para aprovechar sus ofertas, materiales o iniciativas.</li> <li>• Dé la oportunidad a todos los trabajadores: evite favorecer desigualdades, por ejemplo, al no considerar los horarios de todos los trabajadores. También conviene considerar cómo comunicarse con aquellos que no tengan cuentas de correo electrónico.</li> <li>• Prevea la evaluación de resultados antes de iniciar el proceso: dar seguimiento a las señales de éxito o fracaso ayuda a evaluar y, de ser necesario, mejorar el programa.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p><b>3ª Fase PDT: Implementación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtenga apoyo activo y visible de la alta gerencia, mandos medios y de primer nivel.</li> <li>• Involucre a los trabajadores tanto como sea posible.</li> <li>• Adapte la información y los materiales de formación al grupo objetivo.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pase revista a los pasos de implementación dando una breve explicación como la siguiente:</li> <li>• Obtenga apoyo activo y visible de los mandos medios y altos: este es uno de los factores más importantes en la creación de una cultura saludable en el lugar de trabajo.</li> <li>• Involucre a los trabajadores tanto como sea posible: entre mejor responda el programa de PST a las necesidades de los trabajadores, menos tendrá que promoverlo. Unos incentivos que sean adecuados para su organización pueden ser útiles para hacer el cambio hacia una cultura saludable. Dichos incentivos pueden incluir:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– incentivos financieros y donaciones para sufragar actividades sociales o deportivas externas,</li> <li>– tiempo libre por la participación,</li> <li>– competencias y premios para reconocer y gratificar la participación en los programas PST.</li> </ul> </li> <li>• Adapte la información y los materiales de formación al público objetivo: el grado de complejidad, detalle y nivel de lectura debe ser apropiado para su audiencia. Pida comentarios.</li> </ul>

*Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 18:</b></p> <p><b>4ª Fase PST: Evaluación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analice el impacto del programa de PST.</li> <li>Evalúe los beneficios económicos.</li> <li>Comunique los resultados de su evaluación.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pase revista a los pasos de la cuarta fase dando una breve explicación como la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Analice el impacto del programa de PST sobre la satisfacción de los trabajadores, por ejemplo, realizando un sondeo sobre los factores económicos relevantes, como la rotación del personal, la productividad y las tasas de ausentismo.</li> <li>Evalúe los beneficios financieros del programa de PST.</li> <li>Comunique los resultados de su evaluación: informe a las personas de sus éxitos y de los cambios que planea para el futuro.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 19:</b></p> <p><b>5ª Fase PST: Revisión y actualización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revise y actualice el proceso de implementación de forma constante (principio de la mejora continua).</li> <li>Integre los resultados detallados de la evaluación al planeamiento de cara al futuro.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 19</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resalte el hecho de que:             <ul style="list-style-type: none"> <li>No tiene caso implementar un programa de PST sin ofrecer también un ambiente de trabajo seguro y saludable. La PST se basa en una cultura saludable que, en primer lugar, requiere una gestión adecuada de los riesgos del trabajo.</li> <li>La promoción de la salud en el lugar de trabajo va más allá de los requerimientos legales. Se basa en la acción voluntaria de ambas partes. La PST únicamente puede tener éxito si se integra como componente permanente en todos los procesos organizacionales.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 20:</b></p> <p><b>Un buen proceso de ejecución de las políticas</b></p> <p>Señalar la dirección de la organización mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El compromiso de la alta gerencia</li> <li>La contextualización del trabajo, articulándolo con otros objetivos empresariales</li> <li>El compromiso con la mejora continua de todos</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que uno de los elementos más importantes en la implementación exitosa de la promoción de la salud en el lugar de trabajo es el compromiso continuo de todos los involucrados.</li> </ul>

**Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 21:</b>  <b>Un buen proceso de ejecución de las políticas</b></p> <p>Implementación mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clara definición de responsabilidades de la gerencia y del personal</li> <li>• Participación de los trabajadores y de sus representantes</li> <li>• Compromiso de los directivos, ej. documento firmado y sellado por el gerente general</li> <li>• Comunicación efectiva</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 21</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por lo tanto, al igual que en la implementación de un sistema de gestión, el compromiso de la dirigencia empresarial es esencial para evitar un conflicto entre el programa de PST y las prácticas de gestión de la SST. También es importante integrar al personal de todos niveles y fomentar la máxima participación durante todas las etapas de la implementación del programa de PST. Es esencial garantizar una comunicación efectiva para combinar las necesidades de la organización con las de los trabajadores. Al igual que con cualquier proceso de gestión, cada empresa debe adaptar los principios centrales de la PST a sus propias necesidades.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 22:</b>  <b>Un buen proceso de ejecución de las políticas</b></p> <p>Implementación mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación de recursos</li> <li>• Asegurar de que todo el personal tenga las competencias necesarias para llevar a la práctica los requerimientos de la política</li> <li>• Obtener la asesoría de especialistas que sea necesaria</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 22</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale algunos otros puntos importantes para el éxito en la elaboración e implementación de políticas, que se reflejan en la diapositiva.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 23:</b>  <b>Ejemplos de medidas de promoción de la salud en el trabajo</b></p> <p><b>Medidas organizacionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer flexibilidad en cuanto a horarios y lugares de trabajo</li> <li>• Permitir que los trabajadores participen en la mejora de la organización del trabajo y de su entorno laboral</li> <li>• Ofrecer a los trabajadores oportunidades de aprendizaje permanente</li> </ul> <p><b>Medidas ambientales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar salas de estar, una prohibición total de fumar en el centro de trabajo y un ambiente laboral que garantice el apoyo psicosocial</li> </ul> <p><b>Medidas individuales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer el financiamiento de cursos y eventos deportivos y fomentar la alimentación saludable</li> <li>• Ofrecer programas para dejar de fumar y promover el bienestar mental</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 23</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que la diapositiva describe dos tipos distintos de medidas que pueden emprenderse en el lugar de trabajo para fomentar la salud de los trabajadores.</li> <li>• Señale que dichas medidas toman en cuenta muchas de las áreas relacionadas con la promoción de la salud abordadas en SOLVE.</li> </ul>




*Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 24:</b></p>  <p>Interrelaciones</p> <p>Estrés económico, Estrés, Alcohol y Drogas, Violencia, VIH y SIDA, Tabaco, Nutrición, Actividad física, Sueño saludable</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 24</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor psicosocial de riesgo puede contribuir a prevenir otros.</li> <li>• Es por ello que un programa como SOLVE es una herramienta valiosa, porque reconoce la necesidad de abordar los factores de riesgo psicosocial y la promoción de la salud en el lugar de trabajo de manera integrada.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 25:</b></p>  <p>- FIN DE LA PRESENTACIÓN -</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 25</small></p>	<p>1</p>	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas o comentarios antes de pasar al siguiente tema.</li> <li>• Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>


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

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Ejercicio 2:</b> <b>Conformar un equipo de gestión</b></p>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que de ahora en adelante trabajarán en equipos. En los ejercicios de simulación de cada cuaderno los grupos actuarán como equipos de gestión que toman decisiones operativas para abordar cada tema en una empresa "virtual". Todos los equipos realiza las mismas tareas.</li> <li>• Asegúrese de que haya por lo menos 7 participantes en cada equipo.</li> </ul> <div data-bbox="891 523 1509 836" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: En caso de que haya menos de 7 personas en cada equipo, el formador puede actuar como gerente general de la empresa "virtual" para garantizar que se cubran los 7 cargos.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez que se formen los equipos, indíqueles que tienen 5 minutos para:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– elegir un nombre para su empresa "virtual";</li> <li>– escribir quién ocupará cada cargo en la página correspondiente del cuaderno del participante. Explique que los cargos se mantendrán a lo largo del curso para que la simulación tenga sentido.</li> </ul> </li> <li>• Invite a los participantes a adoptar un cargo distinto al que tienen en la vida real. Por ejemplo, si hay un sindicalista en el equipo, podría actuar como gerente de producción.</li> </ul>

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

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 26:</b></p> <p><b>Ejercicio 3</b></p> <p><b>1er paso: Declaración de política sobre seguridad y salud en el trabajo</b></p>  <p>Proyectar la diapositiva al final del ejercicio para analizar las declaraciones de política mostrando el texto en rojo como ejemplo solo después de que ellos presenten los suyos</p>	<p>30</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente del cuaderno.</li> <li>• Explíqueles que van a encontrar un ejemplo de declaración de política de seguridad y salud en el trabajo (SST) que la empresa virtual debe respaldar para asegurarse, en cada nivel gerencial, que la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, clientes y visitantes estén garantizados.</li> <li>• Dé 10 minutos para mejorar el borrador de política, para lo cual deben incorporar una declaración sobre la promoción de la salud al texto, usando la lista de verificación que se encuentra en el cuaderno del participante, después del ejercicio.</li> <li>• Un ejemplo de declaración general sobre promoción de la salud podría ser el siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Garantizaremos que se establecerán medidas de promoción de la salud y que los representantes de los trabajadores participarán activamente en el diseño y la implementación de la política SST”.</li> </ul> </li> <li>• Usted debe usar este ejemplo para inducir una respuesta de los participantes, pero sin darles la solución hasta después de que hayan hecho el ejercicio por sí mismos. Con este propósito proyecte la diapositiva 26 –1er paso: <i>Declaración de la política de salud y seguridad en el trabajo</i> solo al final del ejercicio.</li> <li>• Diga a los participantes que si lo desean, podrán actualizar y ampliar su declaración de política de salud y seguridad en el trabajo durante los ejercicios de simulación y de integración de políticas al final de cada tema.</li> <li>• Informe a los participantes que presentarán su declaración de política de salud y seguridad en el trabajo al finalizar el cuaderno <i>Del concepto a la acción</i>, junto con su programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo, que desarrollarán a lo largo del curso, y con el plan de acción, que diseñarán en la última parte.</li> </ul>
<p><b>Ejercicios de Simulación</b></p> <p><i>(Explicación)</i></p>	<p>5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que, como primer paso, se pidió a los equipos que formularan su texto de declaración de promoción de la salud y que lo integraran a su política de salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>• Como segundo paso tendrán que tomar decisiones a lo largo del curso para abordar problemas reales, relacionados con la promoción de la salud en su empresa “virtual”. Para dicho propósito se ha creado un ejercicio de simulación para cada módulo.</li> <li>• Las decisiones tomadas durante los ejercicios de simulación les ayudarán a identificar las medidas de promoción de la salud para construir su propia estrategia de seguridad y salud en el trabajo, para que al final, en el módulo de acción, puedan diseñar su propio programa preventivo de PST y su plan de acción.</li> </ul>

Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 27:</b>  <b>Integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>  <p><b>Ejercicios de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b>  <i>(Explicación)</i></p>	<p>5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projecte la diapositiva 27 - Integración de los elementos de promoción de la salud.</li> <li>• Explique que, como tercer paso, comenzarán a diseñar su programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Para dicho fin, los equipos tendrán que realizar un ejercicio sobre integración de políticas en cada tema.</li> <li>• En cada uno de los ejercicios de simulación los equipos adquirirán experiencia proponiendo acciones correctivas para cada uno de los temas. Basándose en dicha experiencia, cada equipo diseñará un PST con un enfoque preventivo, para evitar que en la empresa “virtual” vuelvan a suceder los hechos descritos en los ejercicios.</li> <li>• El ejercicio de integración de políticas está compuesto por dos pasos cada vez.             <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva los elementos de política que son particularmente relevantes al tema que se discute y los anota en el rotafolios. Pida a los participantes que también los anoten en su cuaderno. Después los usarán en la matriz de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo que está en el Anexo I, al final del cuaderno Del concepto a la acción (12).</li> <li>– <b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final de cada cuaderno tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST en la matriz.</li> </ul> </li> <li>• Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutirlos con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.</li> <li>• La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar cada tema, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del concepto a las acciones</i> (12).</li> <li>• Informe a los participantes que cada equipo de gestión presentará su trabajo al resto de los participantes al final del curso, durante el tema de <i>Del concepto a la acción</i>.</li> </ul>



## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

### Estrés relacionado con el trabajo

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 3:** Formación sobre el método SOLVE: *Estrés relacionado con el trabajo*
- Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta al estrés relacionado con el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 3 horas.

## Equipo que se necesita:

1. Medios para mostrar un video: ya sea una videocasetera o un lector de DVD y una televisión o una computadora y un proyector.
2. Un video, DVD o archivo digital de la película “Tiempos modernos”.
3. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
4. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
5. Una pantalla o una pared blanca.
6. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
7. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
8. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparaciones necesarias:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre el *estrés relacionado con el trabajo* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán para preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre el *estrés relacionado con el trabajo* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.

2. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.
3. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene un clip de la película de Chaplin "Tiempos modernos" y material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias. Asegúrese de que el equipo de proyección funcione para mostrar el video sobre Chaplin.

### Ejercicio de simulación:

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre *estrés relacionado con el trabajo*. Durante este ejercicio empiezan a trabajar como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa "virtual". Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

### Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud:

Consta de dos fases:

**Fase 1:** esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el *estrés relacionado con el trabajo* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).

**Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Estrés relacionado con el trabajo* (3) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa "virtual" y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutir las con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el *estrés relacionado con el trabajo*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante en el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada lección a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*



*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Introducción</b>		
<p><b>Objetivo</b></p> <p>Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta al estrés relacionado con el trabajo.</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Video: Tiempos Modernos</b>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestre el video de la película Tiempos modernos.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 1:</b></p> <p><b>Causas y efectos del estrés</b></p> <p>a) Trabajo individual</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Pida que los participantes que respondan las preguntas individualmente. Tienen 10 minutos.</li> </ul>
<p>b) Trabajo en plenaria</p>	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez finalizado el trabajo individual, guíe la discusión de los participantes abordando sucesivamente cada una de las cuatro preguntas. Use un rotafolios para anotar los aspectos clave. Algunas de las respuestas podrían ser:</li> <li>• Efectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>– calidad de vida laboral,</li> <li>– presión extrema,</li> <li>– estrés individual,</li> <li>– más accidentes,</li> <li>– distintos efectos en los hombres y las mujeres;</li> </ul> </li> </ul>

CONSEJO PARA EL FORMADOR:  
No proporcione estos elementos, a los participantes, trate de guiarlos con preguntas si ellos no los mencionan.

*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Efectos sobre la salud:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– irritabilidad,</li> <li>– depresión,</li> <li>– colapso,</li> <li>– fumar,</li> <li>– consumo de alcohol,</li> <li>– comer excesiva o insuficientemente,</li> <li>– falta de ejercicio,</li> <li>– falta de sueño,</li> <li>– presión que deriva en otros efectos sobre la salud;</li> </ul> </li> <li>● Autoestima:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– pérdida de la autoconfianza,</li> <li>– trabajo falto de creatividad,</li> <li>– falta de privacidad,</li> <li>– baja autovaloración;</li> </ul> </li> <li>● Impacto en la vida familiar y social:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– violencia familiar,</li> <li>– falta de paz mental,</li> <li>– aislamiento.</li> </ul> </li> </ul>




*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Ejercicio 2:</b>  <b>Escala de reajuste social</b>  <i>(Ejercicio adicional)</i></p> <p>Trabajo individual seguido de una breve discusión en plenaria</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Dígalos que este ejercicio es individual y no será recogido.</li> <li>• Explique que este ejercicio es de preparación para el Ej. 3: Definición del estrés relacionado con el trabajo.</li> <li>• Pida a los participantes que llenen el formulario individualmente. Tienen 5 minutos.</li> <li>• Retome las observaciones de los participantes sobre el impacto de estos eventos en el trabajo y extraiga conclusiones.</li> <li>• Una vez concluido el ejercicio recuerde a los participantes que hay muchos factores individuales que ocasionan estrés en la vida cotidiana y que pueden ser llevados del trabajo a casa o viceversa.</li> <li>• Remita a los participantes al modelo ecológico de la guía del formador.</li> <li>• Empiece a usar los términos “exigencias” y “control” en sus explicaciones (en referencia a la relación entre las exigencias o demandas del trabajo y las oportunidades de ejercer control o tomar decisiones).</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 3:</b>  <b>Definición del estrés relacionado con el trabajo</b>  <i>(Ejercicio adicional)</i></p> <p>Trabajo individual</p>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Pida a los participantes que escriban una definición del estrés. Tienen 5 minutos para terminar el ejercicio.</li> </ul>




*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
Trabajo en plenaria	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez que los participantes hayan completado el ejercicio escrito, pídeles que comparen sus respuestas con las definiciones de la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Promueva el análisis de las distintas definiciones, teniendo en cuenta que hay muchas maneras de definir el estrés. Algunos puntos que deberían estar presentes en la plenaria son: <ul style="list-style-type: none"> <li>– el estrés puede ser nocivo para los seres humanos;</li> <li>– destaque el hecho de que la presión, hasta cierto punto, puede ser estimulante (consulte la introducción al capítulo sobre el estrés relacionado con el trabajo en la guía del formador);</li> <li>– el estrés puede estar caracterizado por sensaciones de malestar:</li> <li>– el estrés se da cuando los trabajadores sienten que carecen de los medios para cumplir las exigencias del trabajo;</li> <li>– los hombres y las mujeres podrían experimentar el estrés de manera diferente;</li> <li>– hay otros factores que también pueden contribuir al estrés, como el aislamiento social (el acoso o la presión de grupo), las amenazas (violencia psicológica), la violencia física, las presiones relacionadas con el consumo de drogas, alcohol o tabaco, la falta de sueño, una nutrición inadecuada y la falta de ejercicio.</li> </ul> </li> <li>• Intente sintetizar las respuestas y construir una definición colectiva del estrés.</li> </ul>
<b>Desarrollo técnico:</b> Presentación sobre <i>el estrés relacionado con el trabajo</i>	Total: 50 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>


*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el concepto del estrés relacionado con el trabajo y con ello tendrán una base para una respuesta integrada en el marco de un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> <p>Reacciones humanas al estrés</p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzca el tema mostrando el dibujo del tiburón y pregunte a los participantes qué reacciones evocan al verlo.</li> <li>• Explique con la imagen que el estrés es un mecanismo natural de protección que, de muchas maneras, ha garantizado la supervivencia de la especie humana.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> <p>Reacciones fisiológicas</p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que este tipo de estrés “primigenio” causa primero una serie de reacciones fisiológicas. Cuando una persona siente peligro, el cerebro envía señales a otras partes del cuerpo para que se preparen para “asustarse”, pelear o huir.</li> </ul>


*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <p><b>Reacciones fisiológicas</b></p> <p>Cuando el peligro se ha ido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la persona descansa y</li> <li>• todos los sistemas vuelven a la normalidad.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que, al finalizar la percepción de peligro, las reacciones fisiológicas regresan a la normalidad. Sin embargo, actualmente, debido a las condiciones modernas de vida y de trabajo, con altos niveles de exigencias y falta de oportunidades para ejercer control durante periodos prolongados, se activa el mismo sistema, pero la persona suele no tener la posibilidad de descansar suficiente tiempo como para regresar a la normalidad.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <p><b>Reacciones fisiológicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando existe estrés relacionado con el trabajo, la persona no puede descansar y recuperarse lo suficiente.</li> <li>• El cuerpo permanece en un estado de alta actividad y diferentes sistemas del organismo pueden sufrir lesiones.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el estrés en sí no es necesariamente un problema, pero la incapacidad de volver a un nivel normal, después de un estado de alerta elevada, es peligroso y deriva en problemas para la salud a largo plazo.</li> <li>• Señale que las personas experimentan estrés cuando perciben un desequilibrio entre las exigencias que se les plantea y los recursos que tienen a su disposición para resistir dichas demandas. Aunque la experiencia del estrés es psicológica, también afecta la salud física.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p><b>Relación entre el desempeño y la presión: consecuencias</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el diagrama de la diapositiva muestra la relación entre el desempeño y la presión. Inicialmente el desempeño aumenta a medida que aumenta la presión. La presión, las exigencias o demandas son positivas hasta un punto, pero al pasar ese pico, la presión se vuelve negativa o estresante, el desempeño decae y el resultado a largo plazo es el agotamiento.</li> </ul>

*Estrés relacionado con el trabajo*


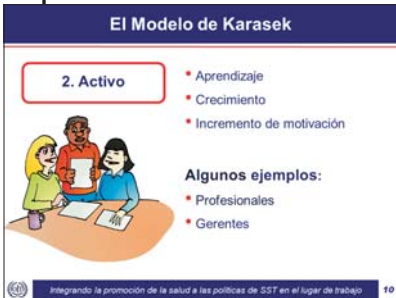

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b></p> <div data-bbox="163 395 555 699" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;"><b>Comprendiendo el estrés</b></p> <p style="text-align: center;">Estrés es:</p> <p>Un desequilibrio entre las exigencias percibidas y la los recursos y capacidades que la persona siente que tiene para enfrentar dichas exigencias.</p>  <p style="text-align: center;">Estrés relacionado con el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.</li> <li>▪ Se convierte en un riesgo para la seguridad y la salud cuando se prolonga el trabajo que excede las capacidades y habilidad de afrontamiento (capacidad de afrontar) de la persona.</li> </ul> <p style="font-size: small;">Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 7</p> </div>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dé las definiciones de estrés y estrés relacionado con el trabajo.</li> <li>• Señale que el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización y diseño del trabajo y por las relaciones laborales. Surge cuando el conocimiento y la capacidad de resistir de un trabajador individual, o de un grupo, no corresponden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa.</li> <li>• Señale que el Cuaderno 11 se dedicará al estrés económico, que es un tipo de estrés asociado específicamente con la incertidumbre de la propia situación financiera.</li> </ul>

*Estrés relacionado con el trabajo*

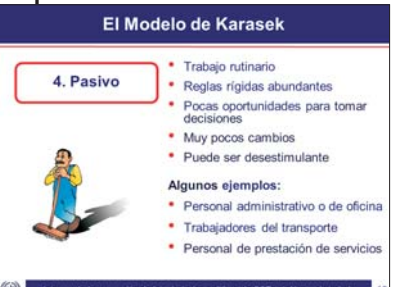


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 8:</b></p>  <p>1. El Modelo de Karasek</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de introducir el modelo de Karasek, señale que existen varios modelos que describen el estrés y los factores de riesgo de estrés en el trabajo. El modelo de Karasek es el que describe las características de las tareas de los trabajadores que están asociadas con el estrés psicológico.</li> <li>• Explique que, de acuerdo con este modelo, no sólo las demandas psicológicas del trabajo causan estrés y las enfermedades relacionadas, sino también las situaciones en las que se perciben altas exigencias combinadas con una percepción de poco control sobre el propio trabajo. El estrés se genera cuando se le imposibilita a los trabajadores responder a un factor de riesgo de estrés conforme con su propio patrón óptimo de respuesta psicológica y fisiológica, debido a factores externos sobre los cuales no tienen control.</li> <li>• Señale que el diagrama del modelo tiene cuatro componentes diferentes que representan las distintas situaciones de estrés determinadas por esas dos variables combinadas.</li> <li>• Señale que las demandas psicológicas o las exigencias laborales son determinadas por los siguientes elementos: la percepción individual de los requisitos laborales; la cantidad de trabajo que se tiene que hacer; la presión para cumplir fechas límite y las restricciones físicas (p. ej. tener que estar de pie o sentado todo el día, todos los días).</li> <li>• Explique que, de acuerdo con el Modelo de Karasek, el margen de decisión se refiere a las posibilidades que tiene un trabajador de controlar los siguientes elementos: qué se tiene que hacer y cuándo; cómo se hacen las cosas y en qué orden o prioridad; la capacidad de resolver problemas; la capacidad de trabajar a un ritmo más rápido o más lento.</li> <li>• Continúe diciendo que el control se define como la capacidad de la persona de responder a las demandas. Algunos ejemplos son: poder decidir cómo se realizará cierta tarea; que se nos permita resolver problemas; poder ajustar el ritmo propio a nuestra voluntad; tener una percepción de control.</li> <li>• Indique que, en el modelo de Karasek, la demanda y el control están combinados para explicar el estrés y sus interrelaciones.</li> <li>• Explique cada una de las cuatro situaciones comenzando por el primer cuadrante (demanda elevada y poco control).</li> </ul>






**Estrés relacionado con el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 9:</b></p>  <p>El Modelo de Karasek</p> <p><b>1. Alta tensión</b></p> <p>Principales efectos psicológicos adversos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fatiga</li> <li>Ansiedad</li> <li>Depresión</li> <li>Agotamiento emocional (<i>burnout</i>)</li> <li>Trastornos psicológicos</li> </ul> <p>Algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadores en cadenas de montaje</li> <li>Trabajadores de base</li> </ul> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Refiérase a la situación de demanda elevada y poco control, y explique que esta es la que las personas consideran una situación muy estresante. Los trabajadores enfrentan demandas que no pueden controlar.</li> <li>Resalte que el estrés en esta categoría puede tener efectos adversos. En esta categoría los trabajadores pueden llegar a la situación de agotamiento emocional (<i>burnout</i>).</li> <li>Aclare que muchos trabajos de bajo rango son realizados, con mayor frecuencia, por mujeres que por hombres.</li> <li>Haga notar que la seguridad en el trabajo se ve afectada por este tipo de estrés.</li> <li>Dé algunos ejemplos, como ensambladoras, operarias de corte, inspectoras de cargadores, meseras y cocineras.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 10:</b></p>  <p>El Modelo de Karasek</p> <p><b>2. Activo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aprendizaje</li> <li>Crecimiento</li> <li>Incremento de motivación</li> </ul> <p>Algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesionales</li> <li>Gerentes</li> </ul> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que las personas tienen los medios para responder positivamente a demandas elevadas y experimentar estrés como presión y motivación para los logros. Esta situación no carece de efectos negativos, pero estos efectos no son tan devastadores como las situaciones de "alta tensión".</li> <li>Dé algunos ejemplos, incluyendo las ocupaciones de alto prestigio, como abogados, jueces, médicos, profesores, ingenieros, enfermeros y gerentes.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 11:</b></p>  <p>El Modelo de Karasek</p> <p><b>3. Baja tensión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador tiene mucho control y poca exigencia</li> <li>Puede responder mejor a los retos y tiene que lidiar con un menor estrés</li> </ul> <p>Algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ocupaciones con libertad para fijar su ritmo de trabajo</li> <li>Profesiones que involucran una formación especializada significativa</li> </ul> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que, en teoría, esta sería una situación ideal de demanda-control. Sin embargo esta situación puede derivar en otros tipos de estrés. Esta condición ideal requeriría mucha autodisciplina para manejar los tiempos, la persona debe tener habilidades para ejercer el amplio margen de control disponible.</li> <li>Presente algunos ejemplos de ocupaciones en este sector, incluyendo vendedores, guardabosques, técnicos de líneas férreas y científicos naturales, cargos que a menudo involucran mucha formación y un ritmo propio.</li> </ul>



*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 12:</b></p> <p><b>El Modelo de Karasek</b></p> <p><b>4. Pasivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo rutinario</li> <li>Reglas rígidas abundantes</li> <li>Pocas oportunidades para tomar decisiones</li> <li>Muy pocos cambios</li> <li>Puede ser desestimulante</li> </ul> <p><b>Algunos ejemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal administrativo o de oficina</li> <li>Trabajadores del transporte</li> <li>Personal de prestación de servicios</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que esta es una condición frecuente que surge con los trabajos monótonos. Esta situación puede tener un impacto serio sobre la atención, la motivación y el compromiso. Ello puede ocasionar accidentes y lesiones graves. Muchos trabajos de esta categoría son realizados principalmente por mujeres.</li> <li>Emplee algunos ejemplos incluyendo a trabajadores de cargos administrativos como los encargados de inventarios y facturaciones, operarios de transporte y personal de servicio como los conserjes.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 13:</b></p> <p><b>Gestionar demandas y control...</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aclare que cuando la latitud o margen de decisión y la demanda psicológica aumentan, al mismo tiempo, los trabajadores aprenden y la motivación aumenta.</li> <li>Ponga el siguiente ejemplo: cuando se empieza en un trabajo nuevo, se tiene poca responsabilidad, poco control y poca demanda. Con el tiempo se nos da más responsabilidad y se asume mayor control. La carga de trabajo aumenta. Hay un aprendizaje y el trabajo es motivador.</li> <li>Por último, señale que cuando el margen de decisión disminuye y la demanda psicológica aumenta hay un alto riesgo de tensión psicológica y de enfermedades físicas para el trabajador.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 14:</b></p> <p><b>...significa gestionar estrés:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Con <b>menos control y más demandas</b>, el estrés generalmente se incrementará.</li> <li>Con <b>más control y menos demandas</b>, el estrés generalmente disminuirá.</li> <li>El estrés normalmente disminuirá si aumenta el apoyo social.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Destaque la importancia de encontrar un equilibrio entre la demanda y el control. Destaque la relevancia de contar con elementos de apoyo para afrontar adecuadamente cada situación específica y, por lo tanto, la necesidad de abordar la organización del trabajo y las medidas colectivas.</li> </ul>



Estrés relacionado con el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 15:</b></p> <p>2. El modelo ecológico</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presente el modelo ecológico.</li> <li>• Explique que el estrés puede originarse en el trabajo, en la casa, en el entorno social o en la comunidad. Cada uno de estos elementos tiene potencial para ser tanto una fuente de estrés, como una fuente de recursos que contribuyan a prevenir o reducir el impacto del estrés.</li> <li>• Los resultados del estrés también podrían afectar cualquiera de estos contextos, por lo tanto el estrés relacionado con el trabajo no debe ser tomado de manera aislada. Los psicólogos usan el modelo ecológico para explicar esta interrelación.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 16:</b></p> <p>3. Pirámide de necesidades de Maslow</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa los elementos de la pirámide, explique que existen necesidades básicas, como las fisiológicas, de seguridad y las sociales que tienen que ser satisfechas para que las personas actúen sin egoísmo. Si la persona se siente motivada, avanza hacia la autorrealización. Satisfacer las necesidades es saludable, mientras que las necesidades bloqueadas ocasionan enfermedades, frustración o actos negativos. En este modelo, el estrés se da cuando no se cumplen las necesidades de las personas.</li> <li>• Por ejemplo, si las necesidades básicas de seguridad de un trabajador no se ven cumplidas porque trabaja en un ambiente inseguro, sufrirá de mayor estrés, lo cual a su vez puede generar accidentes. Como alternativa, un lugar de trabajo positivo puede hacer que los trabajadores deseen tener un buen desempeño para sentirse más realizados.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p>4. Modelo del estrés de Palmer, Cooper y Thomas</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presente el modelo propuesto por Palmer, Cooper y Thomas en 2001, en el cual se vincularon varios riesgos potenciales con síntomas, resultados y costos financieros. Los autores destacaron que las cifras usadas en el modelo se subestimaron.</li> <li>• Indique que una ventaja de este modelo es que abre una ruta conocida hacia la solución del problema, usando las técnicas bien establecidas de la evaluación y gestión de los riesgos. Este enfoque fue usado para crear un modelo de evaluación estructurada de los riesgos de estrés, compuesta por cinco pasos, que comprenden siete peligros clave con consecuencias relacionadas con el estrés.</li> </ul>

*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 18:</b>  <b>Organización del trabajo: Factores de riesgo relacionados con el estrés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenido del trabajo</li> <li>• Carga y ritmo de trabajo</li> <li>• Horario de trabajo</li> <li>• Participación y control</li> <li>• Desarrollo profesional, estatus y remuneración</li> <li>• Rol en la organización</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Conciliación de responsabilidades familiares y exigencias del trabajo</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que la mayoría de las causas del estrés en el lugar de trabajo se relacionan con la manera en que está diseñado y organizado el trabajo. Destaque que los investigadores han identificado nueve categorías en las que se pueden agrupar los factores de riesgo relacionados con el estrés. Estas son: contenido del trabajo, carga y ritmo de trabajo, horario laboral, participación y control, desarrollo profesional, estatus y remuneración, rol en la organización, relaciones interpersonales, cultura organizacional y conciliación de responsabilidades del hogar y el trabajo.</li> <li>• Consulte la pág. 53 de la guía del formador para dar algunos ejemplos de cómo los factores de riesgo del estrés están relacionados con estas categorías, por ejemplo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>contenido del trabajo:</b> tareas monótonas, poco estimulantes, sin sentido, falta de variedad, tareas desagradables;</li> <li>– <b>rol en la organización:</b> rol poco claro, roles en conflicto dentro del mismo trabajo, ser responsable por otras personas, lidiar continuamente con personas con problemas;</li> <li>– <b>relaciones interpersonales:</b> supervisión inadecuada, desconsiderada o que no ofrece apoyo.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 19:</b>  <b>Impacto del estrés sobre la salud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión arterial elevada</li> <li>• Agotamiento emocional (<i>burnout</i>)</li> <li>• Trastornos mentales</li> <li>• Enfermedades cardíacas</li> <li>• Cáncer</li> <li>• Comportamiento suicida</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 19</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que el aumento de los niveles de estrés tiene un impacto negativo sobre la salud. Una enfermedad depende en parte de la genética y en parte del tipo de cosas a las que la persona esté expuesta, incluyendo enfermedades anteriores. Por lo tanto el impacto del estrés sobre la salud puede variar considerablemente. Para algunas personas el resultado puede ser la elevación de la presión arterial o un ataque cardíaco; para otras el estrés puede llevar al suicidio, mientras que otros sufrirán pocos efectos negativos.</li> </ul>

*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 20:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor psicosocial de riesgo puede contribuir a prevenir otros. Ponga los siguientes ejemplos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– claramente existe una relación estrecha entre la violencia y el estrés: en las situaciones estresantes muchas personas se ponen de malhumor y se desahogan con los que los rodean. De igual manera, cuando existe violencia en el lugar de trabajo, es probable que se produzca más estrés:</li> <li>– existe mucha evidencia de que el estrés alimenta los hábitos adictivos, pero también de que las adicciones pueden generar un aumento del estrés. Por ejemplo, se ha demostrado que los trabajadores estresados que trabajan muchas horas fuman más y toman más alcohol que los que trabajan menos horas;</li> <li>– los hábitos alimenticios también se ven afectados por el estrés. La presión del tiempo puede hacer que las personas coman a intervalos irregulares y no a una hora fija.</li> </ul> </li> <li>• Consulte las páginas 58-59 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 21:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 21</p>	<p>1</p>	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas o comentarios sobre la presentación.</li> <li>• Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>


*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Ejercicio 4:</b> <b>Activando el modelo</b> <i>(Ejercicio adicional)</i>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Pida a los participantes que coloquen el personaje representado por Chaplin en el modelo.</li> <li>• Diga a los participantes que tienen 10 minutos para colocar su propia situación laboral en el modelo y discutir con la persona que está sentada al lado, por qué lo hicieron así.</li> <li>• Señale que la ubicación en el modelo podría ser diferente para dos personas que realicen el mismo trabajo, ya que cada persona podría percibir el margen de decisión y las demandas de manera diferente.</li> </ul>

**Estrés relacionado con el trabajo**


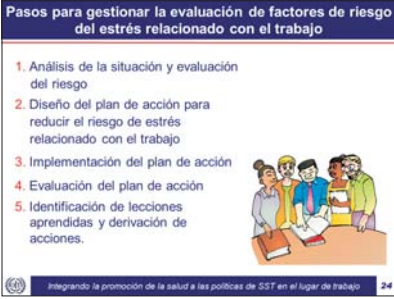
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Ejercicio 5:</b></p> <p><b>Ejercicio de simulación - Estrés relacionado con el trabajo</b></p> <p><b>Consulte el ejercicio</b></p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes, con los mismos personajes que tenían y que designen un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria.</li> <li>• Los equipos pueden ir a los salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Decisión sobre la incapacidad de cubrir los pedidos:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pedir a los trabajadores que hagan horas extra voluntariamente,</li> <li>2. reducir el precio de los productos para mantener a los clientes,</li> <li>3. continuar a la capacidad actual;</li> </ol> </li> <li>– Decisión sobre los supervisores:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. nombrar a un supervisor temporal,</li> <li>2. usar el diálogo social para llegar a una solución,</li> <li>3. ninguna acción en este momento;</li> </ol> </li> <li>– Decisión sobre las dificultades de producción (el montacargas está averiado; una tasa de lesiones elevada):                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rentar un montacargas,</li> <li>2. dar formación y educar sobre las técnicas para levantar, desplazar y medidas ergonómicas,</li> <li>3. ninguna acción en este momento.</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• Los participantes pueden tener otras soluciones: tómelas en cuenta si son relevantes.</li> <li>• Después de que el equipo presente los resultados, dé 10 minutos para la conclusión.</li> </ul>

Estrés relacionado con el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 22:</b>  </p> <p><b>Ejercicio 6:</b>  <b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el <i>estrés relacionado con el trabajo</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son: “participación de los trabajadores”, “organización del trabajo” y “trabajo en equipo”, pero se pueden usar otras las respuestas si los participantes elaboran argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>Estrés relacionado con el trabajo</i> (3) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en los encabezados de la lista de verificación del tema anterior, aquellos que no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar otras acciones relevantes que se pueden incluir para reforzar su borrador de programa de (PST).</li> <li>Consulte las páginas 58-59 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el <i>estrés relacionado con el trabajo</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>



*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 23:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 23</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de la simulación y el ejercicio de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión del <i>estrés relacionado con el trabajo</i>.</li> <li>● Comience con la diapositiva 23 que explica que, al igual que existen muchas causas diferentes para el estrés, existen varias maneras de manejarlo. Además de las respuestas individuales, existen importantes acciones que pueden emprenderse colectivamente en el lugar de trabajo para manejar el estrés.</li> <li>● Señale que colectivamente se pueden hacer muchas cosas para prevenir el estrés relacionado con el trabajo. Dentro del marco de una política integrada de seguridad y salud en el trabajo que aborde la promoción de la salud, hay varias estrategias que pueden ser útiles para evitar las condiciones de trabajo que causan estrés, como las que aparecen en la diapositiva.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 24:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 24</p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que se pueden evaluar los factores de riesgo del estrés relacionado con el trabajo y se pueden controlar sus efectos por medio de medidas de evaluación y gestión de riesgos, de la misma manera que se hace con otros riesgos del trabajo. Dado que las causas del estrés son factores psicosociales relacionados con el diseño y la gestión del trabajo y las condiciones del trabajo, será necesario identificar prácticas laborales o medidas de organización del trabajo que ocasionen desequilibrios importantes entre la demanda y los recursos, en términos de una falta de correspondencia entre las exigencias y las presiones, por un lado y el conocimiento y capacidad de los trabajadores, por el otro.</li> </ul>

*Estrés relacionado con el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 25:</b></p> <p><b>Medidas en el lugar de trabajo</b></p> <p>Las medidas de prevención del estrés deben gestionarse desde un enfoque multidimensional que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de medidas colectivas de gestión y evaluación de riesgos</li> <li>• Adecuación de las condiciones y de la organización del trabajo</li> <li>• Fortalecimiento de las habilidades de afrontamiento de los trabajadores</li> <li>• Desarrollo de sistemas de apoyo social para los trabajadores dentro del lugar de trabajo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 28</small></p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concluya diciendo que el lugar de trabajo puede fomentar que los trabajadores sean más productivos sin tener que soportar los efectos del estrés negativo. Para este fin, se debe incorporar la evaluación de los factores de riesgo de estrés a las medidas de evaluación y gestión de riesgos, al igual que se hace con otros riesgos del lugar de trabajo. Dichas medidas se podrían complementar con el ofrecimiento de opciones para adaptarse a los factores externos de estrés, por ejemplo, introducir horarios de trabajo flexibles teniendo en cuenta los factores estresantes familiares; introducir esquemas de micro finanzas con la intención de tomar en cuenta el entorno social o esquemas de formación para el desarrollo personal.</li> </ul>



## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

# Alcohol y drogas en el trabajo

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 4:** Formación sobre el método SOLVE: *Alcohol y drogas en el trabajo*
- Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta a los problemas del consumo de alcohol y las drogas en el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 2 horas y 30 minutos.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre *el alcohol y las drogas* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán para preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre *el alcohol y las drogas* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Si necesita refrescar sus conocimientos sobre las políticas y el manejo del abuso del alcohol y las drogas en el trabajo, lea el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo de la OIT*

(Ginebra, 1996). Recuerde que el *Repertorio* está disponible en su CD y en línea en:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112634.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf)

3. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.
4. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

## Ejercicio de simulación

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre el *alcohol y las drogas*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

## Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud:

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del *alcohol y las drogas* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).
- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Alcohol y drogas en el trabajo* (4) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles

medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.


Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutirlos con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el *alcohol y las drogas*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).



En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante en el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*

**Alcohol y drogas en el trabajo**


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Introducción</b>		
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa, el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta a los problemas del consumo de alcohol y las drogas en el trabajo.	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección,</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Ejercicio 1:</b> <b>Cuestionario de autoevaluación</b>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Pida a los participantes que respondan individualmente a las preguntas del cuestionario. Tienen 10 minutos para terminar el ejercicio.</li> <li>• Informe a los participantes que este trabajo no será recogido.</li> </ul>
<b>Desarrollo técnico</b> Presentación sobre <i>Alcohol y drogas en el trabajo</i>	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>
<b>Diapositiva 1:</b> 	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el impacto del abuso del alcohol y las drogas en el trabajo y tendrán una base para elaborar una respuesta integrada en el marco del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>

## Alcohol y drogas en el trabajo



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> <p><b>Las sustancias de abuso</b></p> <p>Las siguientes sustancias afectan la mente y al cuerpo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcohol</li> <li>• Medicamentos sin receta médica</li> <li>• Medicamentos con receta</li> <li>• Drogas ilegales (incluyendo marihuana, cocaína y crack)</li> <li>• Alucinógenos</li> <li>• Inhalantes</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 2</small></p>	<p>2.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzca los temas de la diapositiva señalando que en muchas partes del mundo las personas abusan de distintas sustancias. Los sistemas legales, la cultura, disponibilidad y otros factores pueden influir en el uso de tales las sustancias.</li> <li>• Explique que estas son las sustancias que ocasionan un proceso largo y complejo de deterioro de la salud, que provocan dos consecuencias distintas, pero relacionadas: la adicción y la intoxicación.</li> <li>• Explique las diferencias entre estas dos condiciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– La adicción es una enfermedad cerebral crónica, a menudo recurrente, que ocasiona la búsqueda y el uso compulsivo de la droga a pesar de las consecuencias dañinas para la persona que padece la adicción y para aquellos que la rodean. Señale que en este caso el abuso de las drogas genera cambios en la estructura y el funcionamiento del cerebro;</li> <li>– La intoxicación es la condición posterior al suministro de una sustancia psicotrópica y que ocasiona alteraciones en el nivel de conciencia, en la cognición, la percepción, el juicio, las sensaciones, el comportamiento o en otras funciones y respuestas psicofisiológicas.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> <p><b>El alcohol y las drogas pueden crear problemas en el trabajo</b></p> <p>El alcohol y las drogas impactan negativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la salud física</li> <li>• la salud mental</li> <li>• la seguridad</li> <li>• la productividad</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 3</small></p>	<p>2.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que pueden surgir problemas relacionados con el alcohol y las drogas como consecuencia de factores personales, familiares o sociales, de ciertas situaciones laborales, o de una combinación de estos elementos.</li> <li>• Indique que dichos problemas no solo tienen un efecto negativo sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que además pueden ocasionar muchos problemas laborales, incluyendo el deterioro del desempeño laboral.</li> <li>• Señale que aunque la eliminación del abuso de sustancias es una meta altamente deseable, la experiencia ha mostrado las dificultades de lograrlo desde el ámbito laboral.</li> <li>• Resalte que los problemas con el alcohol y otras drogas nos pueden afectar a todos independientemente de la edad, el sexo, el estado civil, nivel de ingresos o hábitos de vida. Tanto el uso como el abuso pueden derivar en otros problemas psicosociales. Por fortuna existen medios para abordar estos problemas y resolverlos, actuando tanto en el ámbito del trabajo como fuera de este.</li> </ul>



**Alcohol y drogas en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <p><b>El impacto del alcohol en la seguridad</b></p> <p>El alcohol puede causar o agravar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distorsión de la visión y daños en el oído</li> <li>• Deterioro del juicio</li> <li>• Pérdidas de memoria</li> <li>• Resacas</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el alcohol, y muchas otras sustancias, son psicotrópicas porque afectan el cerebro. Alteran la actividad mental, la percepción y el comportamiento; su uso regular puede generar dependencia (adicción), expone al consumidor a riesgos de seguridad y de salud, y puede tener consecuencias sociales adversas. Por ejemplo, la reducción de las inhibiciones que ocasiona el alcohol puede causar un aumento de la violencia o la práctica de sexo sin protección.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <p><b>El impacto de las drogas en la seguridad</b></p> <p>Las drogas pueden causar o agravar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distorsiones de la vista y problemas de audición</li> <li>• Pérdida de concentración y coordinación</li> <li>• Somnolencia</li> <li>• Disminución de la consciencia del dolor y del tacto</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que las sustancias psicotrópicas pueden afectar el tiempo de reacción, el desempeño motor, la vista, el humor y los sentimientos, el aprendizaje, la memoria y el desempeño intelectual, la salud en general y las relaciones con los colegas.</li> <li>• Señale que la somnolencia es una de las principales consecuencias, incluso de las drogas que mantienen a las personas despiertas, pues a medida que va disminuyendo su efecto, la persona puede sentir somnolencia. Cualquiera de las consecuencias mencionadas puede tener un gran impacto en la seguridad y reducir el desempeño laboral.</li> <li>• Explique que debido a los efectos sobre la seguridad es necesario abordar el abuso del alcohol y las drogas en la política seguridad y salud en el trabajo (SST).</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p><b>El impacto del alcohol sobre la salud</b></p> <p>El alcohol puede causar o agravar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daño al hígado</li> <li>• Problemas gastrointestinales</li> <li>• Enfermedades cardíacas</li> <li>• Enfermedades del sistema nervioso central</li> <li>• Ciertos tipos de cáncer</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el abuso del alcohol puede derivar en una amplia variedad de trastornos mentales, y en general de salud, que afectan diferentes órganos. Sus efectos sobre el hígado son bien conocidos, pero el consumo del alcohol en grandes cantidades también puede causar muchas otras enfermedades como úlceras, padecimientos cardíacos y algunas formas de cáncer.</li> <li>• Indique claramente que la adicción es una enfermedad, pero que aún antes de que se active, el alcohol afecta el cerebro y genera agresión, violencia, depresión y nerviosismo.</li> </ul>




## Alcohol y drogas en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b></p> <p><b>El impacto de las drogas sobre la salud</b></p> <p>Las drogas pueden causar o agravar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedades cardiovasculares</li> <li>• Derrames cerebrales</li> <li>• Cáncer</li> <li>• VIH y SIDA</li> <li>• Hepatitis</li> <li>• Enfermedades pulmonares</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el abuso de las drogas, y del alcohol pueden derivar en trastornos de salud graves como los que se citan en la diapositiva. El abuso de las drogas puede causar un aumento de la violencia o practicar sexo sin protección, a causa de la reducción de las inhibiciones. Ello puede, en consecuencia, ser causa de una infección por VIH, propiciada por prácticas sexuales inseguras. También, por compartir agujas entre usuarios de drogas inyectables.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 8:</b></p> <p><b>El impacto del alcohol y las drogas sobre la salud mental</b></p> <p>El alcohol y las drogas pueden causar o agravar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alteración de las percepciones y emociones</li> <li>• Cambios en la personalidad</li> <li>• Desinhibición social</li> <li>• Paranoia</li> <li>• Ansiedad</li> <li>• Irritabilidad</li> <li>• Depresión</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueva una discusión sobre los posibles cambios de personalidad como resultado del uso y abuso de ciertas drogas que derivan en los comportamientos enumerados en la diapositiva.</li> <li>• Explique que los problemas relacionados con el alcohol y las drogas se dan en un espectro que va del uso al abuso y de este a la dependencia.</li> </ul>


## Alcohol y drogas en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 9:</b> Consumo de alcohol y drogas en hombres y en mujeres</p> <p>El género involucra diferencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la elección de las drogas que se consuman</li> <li>• En el impacto indirecto sufrido</li> <li>• En el efecto de las drogas sobre el organismo</li> <li>• Los hombres en ocupaciones predominantemente masculinas a menudo beben más</li> <li>• Las mujeres abusan más de los medicamentos con prescripción médica</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el uso y abuso del alcohol a menudo está vinculado con culturas laborales en las que los trabajadores varones usan la bebida para desarrollar solidaridad y mostrar empatía con el grupo. Entre las personas con ocupaciones mixtas y en las que predominan las mujeres, se tiende a beber menos.</li> <li>• Resalte que el abuso de medicamentos controlados es mayor entre las mujeres que trabajan, lo cual podría ser reflejo de la dificultad de combinar las exigencias laborales y las responsabilidades familiares. Señale que en el caso de las mujeres que no trabajan, podría deberse a problemas de soledad, frustración o a la pérdida un rol importante en su familia.</li> <li>• Informe que el género hace una diferencia en el efecto indirecto que se sufre: las mujeres suelen asumir solas el mando en las familias de los que abusan, y podrían ser sometidas a agresión física. Por otra parte, el cuerpo de las mujeres contiene menos agua, lo cual establece una diferencia en la química cerebral, por esta razón podrían ser más sensibles que los hombres a los efectos de las drogas y el alcohol, lo que podría desembocar en procesos adictivos más rápidos.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 10:</b> El impacto del alcohol y las drogas en la productividad</p> <p>El alcohol y las drogas pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar los costes de atención médica</li> <li>• Aumentar el número de accidentes</li> <li>• Incrementar el ausentismo</li> <li>• Deteriorar las relaciones de trabajo</li> <li>• Perjudicar el desempeño</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el abuso de sustancias afecta fuertemente el desempeño laboral (por ejemplo, generar productos de menor calidad o trabajos que haya que repetir). Incide negativamente en los gastos de la empresa por situaciones como la rotación de personal (pérdida de memoria institucional, pagos por despido y los costos de reclutamiento inducción y formación); las responsabilidades legales asociadas con los accidentes y las lesiones, el aumento de permisos por enfermedad, de los costos en prestaciones de salud para los trabajadores. Igualmente genera comportamientos que perturban el ambiente de trabajo, (robos y vandalismo, quejas y arbitrajes) con el consecuente empobrecimiento de las relaciones laborales.</li> <li>• Explique que aunque algunos de los costos, como el del aumento de las ausencias, los accidentes y de los errores, pueden ser medidos y comprobados, hay otros que son más difíciles de identificar, como la falta de moral y la relación con las tasas elevadas de enfermedad. Señale que, sin embargo, sus efectos son igual de nocivos.</li> <li>• Señale que, debido al impacto sobre la seguridad y el desempeño, es necesario abordar el abuso del alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.</li> </ul>

## Alcohol y drogas en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 11:</b> El consumo del alcohol y las drogas puede provocar en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de los costes de remplazo</li> <li>• Descenso en los resultados</li> </ul> <p>Lo que resulta en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una carencia de competitividad</li> <li>• Menor viabilidad empresarial</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que los costos relacionados con el abuso del alcohol y las drogas suman montos importantes para cualquier empleador. Los malestares vinculados con el abuso del alcohol y las drogas aumentan los costos médicos, mientras que el ausentismo reduce la disponibilidad de la fuerza laboral y disminuye los resultados.</li> <li>• Los accidentes causan lesiones a las personas y daños a los bienes y el equipo que, combinados con el tiempo de producción perdido por averías, aumentan los gastos de la empresa. Si el abuso de sustancias deriva en despidos, el empleador enfrenta costos adicionales de reclutamiento y formación de nuevo personal.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 12:</b> Situaciones de trabajo que pueden aumentar el consumo del alcohol y las drogas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo por turnos</li> <li>• Viajar o trabajar fuera de casa</li> <li>• Normas culturales</li> <li>• Disponibilidad de alcohol y drogas</li> <li>• Estrés o aburrimiento</li> <li>• Falta de control (horas/carga de trabajo/fechas límite)</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el abuso de sustancias en el lugar de trabajo incumbe a personas de todas las ocupaciones y sectores productivos pero en algunas ocupaciones existen condiciones que provocan una mayor vulnerabilidad al problema que otras.</li> <li>• Indique que hay algunos factores laborales, enumerados en la diapositiva, que pueden favorecer el aumento del uso del alcohol y las drogas, especialmente entre los trabajadores vulnerables.</li> <li>• Es por eso que es necesario identificar las condiciones de trabajo que pueden aumentar la probabilidad de que los trabajadores desarrollen una adicción, así como emprender las medidas apropiadas.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 13:</b> Interrelaciones</p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</small></p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor de riesgo psicosocial puede contribuir a prevenir otros.</li> <li>• Consulte las páginas 99-100 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>

*Alcohol y drogas en el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 14:</b></p> 	1	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación. Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li> <li>• Pase a la siguiente diapositiva ÚNICAMENTE cuando sea hora de hacer el Ejercicio de integración de políticas.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 2:</b>  <b>Problemas en la línea de producción</b>  <i>(Ejercicio adicional)</i>                      En grupos pequeños</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divida a los participantes en grupos pequeños, de alrededor de cuatro personas.</li> <li>• Explique que los grupos discutirán el estudio de caso y tendrán 10 minutos para elaborar una respuesta conjunta.</li> <li>• Dé a cada grupo de trabajo un rotafolios con marcadores o una transparencia y bolígrafos para registrar el trabajo.</li> </ul>
<p><b>Trabajo en plenaria</b></p>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elija un grupo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector.</li> <li>• Pida a los otros grupos que hagan comentarios adicionales.</li> </ul>
<p><b>Resume el ejercicio</b></p>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunos elementos que podrían surgir en la sesión plenaria son:</li> </ul> <p><b>Causas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la situación empresarial;</li> <li>• estrés, violencia, y otros problemas psicosociales;</li> <li>• disponibilidad fuera de la fábrica;</li> <li>• otros posibles factores subyacentes (individuales, cuestiones de género, la situación social).</li> </ul>

**Alcohol y drogas en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
Resuma el ejercicio (cont.)		<p><b>Efectos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ausentismo;</li> <li>• estrés, violencia, y otros problemas psicosociales;</li> <li>• menor calidad del producto;</li> <li>• riesgos de seguridad, posibles implicaciones legales;</li> <li>• posibilidad de incumplimiento con los pedidos;</li> <li>• deterioro de la imagen de la compañía;</li> <li>• problemas de salud de la persona afectada;</li> <li>• riesgo de adicción;</li> <li>• los efectos del alcohol y las drogas se extienden del trabajador y el lugar de trabajo a la familia y la comunidad;</li> <li>• efecto distinto en hombres y en mujeres.</li> </ul> <p><b>Rol de la política de SST:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• establece una norma clara para todos;</li> <li>• define la prevención, la derivación a tratamiento, asesoría y respuesta a la situación actual;</li> <li>• establece las condiciones para un entorno seguro y las condiciones laborales, incluyendo la reducción del uso y abuso del alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Señale que realizar exámenes de uso de drogas o alcohol a los trabajadores es un asunto delicado y debe hacerse siguiendo las sugerencias del Repertorio de recomendaciones de la OIT.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de los asuntos relacionados con la identificación de problemas de bebida, remita a los participantes al Fascículo 4.1 de su cuaderno.</li> <li>• Para más información sobre el impacto del abuso del alcohol y las drogas en el lugar de trabajo y sobre las acciones en el lugar de trabajo, consulte las secciones relevantes de la guía del formador.</li> </ul>

*Alcohol y drogas en el trabajo*


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Ejercicio 3:</b>  <b>Ejercicio de simulación - Alcohol y drogas en el trabajo</b>            Consulte el ejercicio</p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes y que se designe un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria. Promueva una rotación de los personajes que desempeñaron en el ejercicio de simulación anterior.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para trabajar en el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Decisión sobre la situación del alcohol y las drogas:                   <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brindar educación, formación e información sobre la prevención y tratamiento del abuso del alcohol y las drogas.</li> <li>2. Establecer una red de compañeros de trabajo que actúen como orientadores.</li> <li>3. Establecer una política de pruebas toxicológicas.</li> <li>4. Llevar a un consultor externo para que evalúe la situación.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>

*Alcohol y drogas en el trabajo*



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posible respuesta al gerente general sobre si el estrés causa el abuso del alcohol y las drogas o el abuso del alcohol y las drogas causa el estrés:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Es posible que el estrés cause el abuso del alcohol y las drogas y viceversa. Estos interactúan de la siguiente manera:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El uso de alcohol por parte de un trabajador puede ser una respuesta a condiciones físicas y psicosociales del trabajo. El que se hagan demandas muy elevadas al trabajador, que generan estrés, o demandas muy bajas, que generan aburrimiento, pueden ser la razón por la cual bebe. La falta de participación en la toma de decisiones y los conflictos interpersonales con los supervisores y los colegas pueden tener el mismo resultado. También pueden ser resultado de problemas personales en la familia o en la comunidad. El recurrir al alcohol y las drogas para sobrellevar la tristeza, el miedo, la culpa o la ansiedad, pero además, para compartir sentimientos positivos como la felicidad, es algo común.</li> <li>2. El abuso suele generar estrés, nerviosismo, irritabilidad, resentimiento y una reducción de la moral, además de fricciones y peleas con los colegas. Ello puede ir acompañado de un descuido del desempeño, una menor producción y malas decisiones que pueden ocasionar o contribuir a los accidentes en el lugar de trabajo, una menor productividad, una imposibilidad de cumplir las fechas y la pérdida de clientes.</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• Los participantes pueden tener otras soluciones, tómelas en cuenta si son relevantes.</li> </ul>





## Alcohol y drogas en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 15:</b>  <b>Integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>  <p><b>Ejercicio 4:</b>  <b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del <i>alcohol y las drogas</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son: “asistencia”, “información” y “tratamiento”, pero se pueden usar otras las respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>Alcohol y las drogas en el trabajo</i> (4) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para desarrollar esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en los encabezados de la lista de verificación de los temas anteriores, aquellos que no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar otras acciones relevantes que refuercen su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Consulte las páginas 99-100 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el problemas del <i>alcohol y las drogas en el trabajo</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>


## Alcohol y drogas en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 16:</b></p> <p>El problema del alcohol y las drogas en la fuerza del trabajo</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios de simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión del abuso del <i>alcohol y las drogas en el trabajo</i>.</li> <li>Comience con la diapositiva 16 y señale que usando el color rojo, ámbar (amarillo) y verde, como en un semáforo, podemos explicar el enfoque tradicional para abordar los problemas de abuso de drogas.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p>El problema del alcohol y las drogas en la fuerza del trabajo</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que la pequeña sección roja, es el número de trabajadores con problemas muy graves, la sección más grande de color ámbar representa el número de trabajadores que empiezan a tener problemas y, la sección verde, más grande que las demás, representa a los trabajadores que no tienen problemas.</li> </ul>

## Alcohol y drogas en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 18:</b></p> <p><b>El cambio de paradigma</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros esfuerzos deben enfocarse en prevenir que los trabajadores saludables enfermen.</li> <li>• Por lo tanto, el cambio de paradigma es del tratamiento a la prevención.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	<p>1.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que se debe hacer énfasis en prevenir el abuso de sustancias enervantes entre todos los trabajadores, y no solamente prestar asistencia a unos cuantos. Aunque haya ayuda y tratamiento disponibles para quienes los necesiten, el enfoque principal en el lugar de trabajo consiste en concientizar con programas educativos con miras a promover cambios de actitud y de comportamiento. Aquellos que comienzan a tener problemas deben recibir orientación y ayuda psicológica (<i>counselling</i>), mientras que los que tienen adicciones deben recibir tratamiento.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 19:</b></p> <p><b>¿Qué hay que hacer?</b></p> <p>Centramos en la prevención más que en el tratamiento</p>  <p>La prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es menos costosa</li> <li>• Tiene un mayor impacto</li> <li>• Alcanza a más personas</li> <li>• Es factible en cualquier ambiente de trabajo</li> <li>• No demanda recursos de la comunidad</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 19</small></p>	<p>1.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el invertir dinero en la prevención es mucho más efectivo que el concentrarse en el tratamiento.</li> <li>• Se pueden adoptar varias estrategias orientadas a la prevención para responder a los daños ocasionados por las drogas. Entre otras:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– mensajes educativos sencillos sobre los riesgos del abuso del alcohol y las drogas;</li> <li>– se pueden usar controles sobre el uso del alcohol y las drogas en el lugar de trabajo;</li> <li>– programas de reducción del estrés;</li> <li>– programas de promoción de la salud y de hábitos de vida saludables;</li> <li>– exámenes sobre el uso de drogas (si aplica, consulte el recuadro sobre exámenes médicos en la guía del formador);</li> <li>– orientación y apoyo psicológico (<i>counselling</i>).</li> </ul> </li> <li>• Consulte la guía del formador para mayor información.</li> </ul>

## Alcohol y drogas en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 20:</b></p>  <p>¿Cómo prevenir el problema?</p> <p>Dependientes</p> <p>Comenzando a experimentar problemas</p> <p>Trabajadores sin problemas</p> <p>Tratamiento (si la prevención fracasa)</p> <p>Autoevaluación</p> <p>Orientación y apoyo psicológico (counseling)</p> <p>Información y formación</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que para planear, organizar, implementar y mejorar los esfuerzos para prevenir y tratar los problemas de uso y abuso de las drogas y del alcohol en el trabajo, primero se tienen que ajustar las políticas de la empresa. Las políticas deben abordar el alcohol y las drogas como parte de una política integrada de seguridad y salud en el trabajo. Se deben establecer lineamientos que apliquen a todos los ámbitos de trabajo, como la consulta a los trabajadores y la confidencialidad. De modo que una política preventiva de SST tiene que incluir todos estos elementos. Señale que hay más información sobre este modelo de “semáforo” en la guía para el formador.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 21:</b></p> <p>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el tratamiento de cuestiones relacionadas con alcohol y drogas en el lugar de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El abuso del alcohol y las drogas provoca problemas para la salud (adicciones).</li> <li>• Evalúe el impacto del alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.</li> <li>• Identifique situaciones laborales que contribuyan al abuso del alcohol y las drogas.</li> <li>• Proporcione información, educación y formación.</li> <li>• Mantenga la confidencialidad.</li> <li>• Promueva un clima laboral de apoyo.</li> <li>• Garantice la no-discriminación.</li> <li>• Privilegie la orientación y el apoyo psicológico, el tratamiento y la rehabilitación antes que las acciones disciplinarias.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 21</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que la acción de la OIT en este campo se desarrolla por medio de la elaboración de un conjunto de recomendaciones prácticas, guías y manuales sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, además de actividades de cooperación técnica para respaldar acciones a escala nacional en los Estados Miembros de la OIT.</li> <li>• Resalte que el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo de la OIT, se enfoca primordialmente en reducir la demanda de alcohol y drogas. Ofrece una amplia gama de recomendaciones prácticas, además de asesoría para el desarrollo de políticas y estrategias para el lugar de trabajo.</li> </ul>



## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

# Violencia en el trabajo

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 5:** Formación sobre el método SOLVE: *Violencia en el trabajo*
- Objetivos:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta a la violencia en el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 3 horas.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre *la violencia en el trabajo* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán para preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre el *la violencia en el trabajo* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Lea el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Tome en cuenta que el *Repertorio* no es parte del material de formación SOLVE, pero está disponible en su CD y en línea en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)

3. Lea también las directrices marco para afrontar la violencia en el sector salud y las medidas para combatirla. Tome en cuenta que los lineamientos no son parte del material de formación SOLVE, pero también están disponible en su CD y en línea en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—sector/documents/publication/wcms_160911.pdf)
4. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.
5. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

## Ejercicio de simulación

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre *violencia en el trabajo*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

## Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud:

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del problema de *la violencia en el trabajo* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).

- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Violencia en el trabajo* (5) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutir las con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar la *violencia en el trabajo*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante el desarrollo del cuaderno *Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*





<b>Violencia en el trabajo</b>		
<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<b>Introducción</b>		
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta a la violencia en el trabajo.	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Ejercicio 1:</b> <b>El danés loco</b> a) Trabajo individual	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Pida que los participantes lean el estudio de caso y respondan las preguntas individualmente.</li> </ul>
b) Trabajo en plenaria	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez que el trabajo individual esté terminado, dé 15 minutos para discutir las respuestas en plenaria.</li> <li>• Use el rotafolios.</li> <li>• Consulte la sección “Impacto” de la guía del formador para ver explicaciones e información adicional.</li> <li>• Invite a los participantes a mencionar los aspectos de género de la violencia en el trabajo y los vínculos entre la violencia y otros riesgos psicosociales, como el estrés, las sustancias adictivas y los hábitos de vida saludables relacionados con la nutrición, el ejercicio y el sueño.</li> </ul>
<b>Ejercicio 2:</b> <b>Definición de la violencia</b>  <i>(Ejercicio adicional)</i>  a) Trabajo en grupos pequeños	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida a los participantes que regresen a sus equipos y determinen a qué tipos de violencia han estado expuestos o qué tipos de violencia han visto en el trabajo. Invítelos a que incluyan la violencia psicológica.</li> </ul>

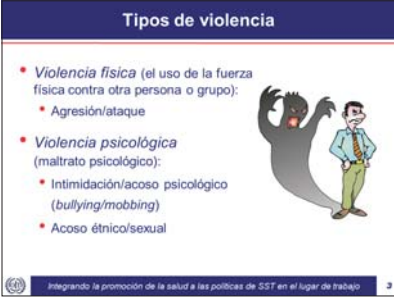
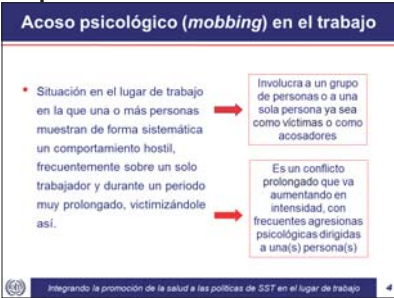
*Violencia en el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
b) Trabajo en plenaria	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicite respuestas de una sola palabra a cada equipo y desarrolle con ellas una lista compuesta de acciones violentas.</li> <li>• Use el rotafolios.</li> <li>• Después pida a los grupos que escriban una definición de violencia.</li> <li>• Agrupe las respuestas a la primera pregunta poniendo la violencia física en una parte del rotafolios y la violencia psicológica en la otra.</li> <li>• Pida a los participantes que señalen la diferencia entre estos dos grupos, destacando que ambas son consideradas formas de violencia en el trabajo, ya que las consecuencias de ambas son importantes no sólo para el trabajador, sino también para el empleador.</li> <li>• Consulte el “Glosario” sobre formas de violencia, en de la guía del formador.</li> <li>• Resalte la importancia de diferenciar entre la violencia física y psicológica.</li> <li>• Discuta las causas y circunstancias que aumentan la violencia.</li> <li>• Use las respuestas del rotafolios para acordar una definición de violencia involucrando a los participantes en la discusión.</li> <li>• Dirija a los participantes a las definiciones de violencia presentes en su cuaderno.</li> <li>• Resuma los conceptos clave de la violencia en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– el lugar de trabajo puede ser un generador de violencia;</li> <li>– la violencia generada en otro lugar puede acabar en el trabajo;</li> <li>– todas las ocupaciones parecen afectadas;</li> <li>– los vínculos entre la violencia en el trabajo, en la familia y en la comunidad son cada vez más evidentes;</li> <li>– la violencia en el lugar de trabajo puede ser muy costosa.</li> </ul> </li> <li>• Algunas tendencias actuales a discutir: <ul style="list-style-type: none"> <li>– los episodios de violencia extrema en el lugar de trabajo que difunden los medios de comunicación (por ejemplo, tiroteos en el lugar de trabajo);</li> <li>– la importancia de los actos reiterados de violencia psicológica (por ejemplo, el acoso continuo).</li> </ul> </li> </ul>



**Violencia en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Desarrollo técnico:</b> Presentación sobre la violencia en el trabajo</p>	<p>Total: 1 hora</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el concepto de violencia en el trabajo y tendrán una base para una respuesta integrada en el marco del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> <p><b>Definición de la OIT de violencia en el trabajo</b></p> 	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que existen distintas definiciones del comportamiento violento. Por ejemplo, se usa el término maltrato o abuso para señalar todo comportamiento que se aleje de una conducta razonable y que involucre el mal uso de la fuerza física o psicológica.</li> <li>• El término ataque generalmente incluye cualquier intento de lesión o agresión física a una persona, incluyendo daños físicos reales. Las amenazas abarcan las amenazas de muerte, o el anuncio de una intención de dañar a una persona o causar perjuicios a sus bienes.</li> <li>• Resalte que en las situaciones reales estos tipos de comportamientos suelen entrecruzarse, lo cual dificulta los intentos de categorizar las distintas formas de violencia.</li> </ul>


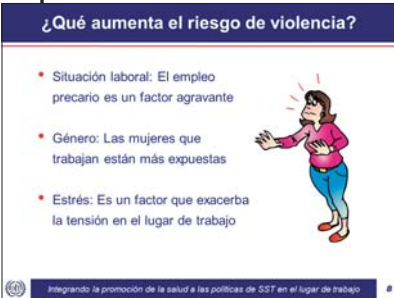
## Violencia en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 3:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que hoy en día se da el mismo énfasis al comportamiento violento físico que al psicológico.</li> <li>• Explique que la agresión/ataque es una forma de violencia física que puede definirse como todo comportamiento intencional que lesiona a otra persona físicamente, incluyendo la agresión sexual.</li> <li>• Explique que la <b>intimidación (bullying)</b> en el lugar de trabajo es una forma de violencia psicológica. Sucede cuando se dan comportamientos ofensivos reiterados que menoscaban a una persona o un grupo de trabajadores de manera vengativa, cruel, maliciosa o humillante.</li> <li>• Señale que dichos ataques suelen ser impredecibles, irracionales y normalmente no se hacen abiertamente.</li> <li>• Explique que la presión de grupo o <b>acoso psicológico (mobbing)</b> es otra forma de violencia colectiva sistemática que somete a algún trabajador a hostigamiento psicológico, por ejemplo con constantes comentarios o críticas negativos, aislamiento, difusión de chismes o ridiculizando a la persona en cuestión.</li> <li>• Señale que la diferencia entre intimidación y acoso psicológico es que el primero lo hace una persona, mientras que el segundo lo hace un grupo que se asocia para confabular contra una persona. La intimidación también puede derivar en acoso psicológico si la persona que lo hace es un alguien de estatus elevado en el lugar de trabajo.</li> <li>• Dé el ejemplo de Escandinavia como uno de los lugares donde los términos intimidación y acoso psicológico son intercambiables.</li> <li>• Por último explique que el acoso sexual puede incluir acciones reiteradas, no solicitadas, no recíprocas e impuestas como el contacto inapropiado, comentarios, miradas, actitudes, bromas o el uso de lenguaje con orientación sexual, alusiones a la vida privada de una persona, etc.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 4:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el acoso psicológico (<i>mobbing</i>) y la intimidación (<i>bullying</i>) se refieren a una forma grave de violencia psicológica en las organizaciones: es un tipo de conflicto en el cual la víctima es sometida a un proceso sistemático, estigmatizador.</li> <li>• El acoso psicológico o intimidación involucra a un grupo de personas o a un individuo, ya sean víctimas o perpetradores. Es un conflicto duradero y creciente, con agresiones psicológicas frecuentes dirigidas a una determinada(s) persona(s).</li> </ul>

Violencia en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <p><b>Causas de la violencia</b></p> <p>El riesgo de violencia depende de la interacción de varios factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del desarrollo infantil e influencia de la familia</li> <li>• Factores culturales</li> <li>• Factores económicos</li> <li>• Factores de personalidad</li> <li>• Abuso de sustancias</li> <li>• Factores biológicos</li> <li>• Enfermedades mentales</li> <li>• Factores relacionados con el lugar de trabajo</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repase cada factor dando una breve explicación como la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– es dentro de la familia que se aprende por primera vez el comportamiento agresivo o que se inculcan valores de no violencia en los niños;</li> <li>– las creencias compartidas dentro de una cultura definen los límites del comportamiento aceptable o tolerable. Por ejemplo, en las sociedades en las que hay discriminación y desigualdad de género el riesgo de violencia es elevado;</li> <li>– incluye el comportamiento agresivo en el pasado, la falta de empatía hacia los sentimientos de los demás, la impulsividad o, en contraste, las personalidades sobre-controladas;</li> <li>– existe una relación estrecha entre el abuso de sustancias y el estrés;</li> <li>– algunas disfunciones pueden derivar en comportamientos psicópatas y podrían ser un factor en el comportamiento violento;</li> <li>– algunas formas de enfermedad mental, notablemente la esquizofrenia paranoide, pueden ocasionalmente dar lugar a actos violentos, aunque la predicción de violencia en los enfermos mentales se considera extremadamente difícil;</li> <li>– añade que los factores del lugar de trabajo, como las relaciones laborales, la organización del trabajo y la cultura organizacional pueden influir;</li> <li>– la compañía de personas agresivas puede influir para que una persona se vuelva agresiva.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p><b>Causas y consecuencias de la violencia en el trabajo</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique de qué manera ayuda el diagrama a determinar las interacciones complejas entre un amplio rango de factores de riesgo individuales y del lugar de trabajo que pueden dar pie a la violencia en el trabajo.</li> <li>• También muestra los posibles resultados de su interacción y las consecuencias que la violencia en el trabajo puede tener en las víctimas y las empresas.</li> </ul>


Violencia en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b></p>  <p><b>Situaciones de riesgo</b></p> <p>Trabajar.....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A solas</li> <li>• En contacto con el público</li> <li>• Con objetos de valor y dinero en efectivo</li> <li>• Con personas que estén pasando por situaciones difíciles o angustiantes</li> <li>• En ambientes cada vez más expuestos a la violencia</li> <li>• En condiciones de especial vulnerabilidad</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ilustre las situaciones de riesgo con ejemplos concretos como:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– trabajar a solas implica que no haya testigos de la violencia potencial de parte del público o de un ladrón, lo cual, aumenta el riesgo de violencia;</li> <li>– trabajar con público añade un elemento de imprevisibilidad, ya que los trabajadores pueden verse expuestos a personas que tengan antecedentes de violencia, de enfermedad mental o a personas intoxicadas;</li> <li>– siempre que hay, o parece haber, objetos valiosos “de fácil alcance”, existe el riesgo de que se cometan delitos, particularmente delitos violentos;</li> <li>– la frustración y la ira que emanan de la enfermedad y el dolor, los problemas relacionados con el avance de la edad, los trastornos psiquiátricos, además del abuso del alcohol y las sustancias pueden afectar el comportamiento y hacer que las personas sean violentas verbal o físicamente;</li> </ul> </li> <li>• las condiciones de “vulnerabilidad especial” se relacionan con:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– los contratos precarios,</li> <li>– los trabajadores migrantes,</li> <li>– los trabajadores en zonas industriales de exportación,</li> <li>– los trabajadores rurales y mineros,</li> <li>– los niños que trabajan.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 8:</b></p>  <p><b>¿Qué aumenta el riesgo de violencia?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación laboral: El empleo precario es un factor agravante</li> <li>• Género: Las mujeres que trabajan están más expuestas</li> <li>• Estrés: Es un factor que exacerba la tensión en el lugar de trabajo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que especialmente en el caso del acoso sexual, las mujeres que trabajan están más expuestas al riesgo de violencia. En primer lugar, las mujeres están concentradas en muchas de las ocupaciones de alto riesgo, trabajando en contacto con el público y en ambientes solitarios. En segundo, debido a que las mujeres también tienden a trabajar en empleos mal pagados y de poco estatus, en los que la violencia es más común.</li> <li>• Señale también que los hombres tienden a estar en mayor riesgo de agresiones físicas, mientras que las mujeres son particularmente vulnerables a incidentes de abuso sexual.</li> <li>• Explique que la presión por un buen desempeño dentro de las organizaciones aumenta rápidamente en la actualidad y puede ser considerada como un factor que exacerba la tensión en el lugar de trabajo.</li> </ul>

## Violencia en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas																																				
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> <p><b>Ejemplos del impacto de la violencia</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>Ataque físico</th> <th>Maltrato verbal</th> <th>Bullying/mobbing</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Australia</td> <td>12.0</td> <td>67.0</td> <td>10.5</td> </tr> <tr> <td>Brazil</td> <td>6.4</td> <td>39.5</td> <td>15.2</td> </tr> <tr> <td>Bulgaria</td> <td>7.5</td> <td>32.2</td> <td>50.9</td> </tr> <tr> <td>El Bano</td> <td>5.8</td> <td>40.9</td> <td>22.5</td> </tr> <tr> <td>Portugal</td> <td>3.0</td> <td>51.0<sup>a</sup> / 16.5<sup>b</sup></td> <td>31.1<sup>a</sup> / 16.5<sup>b</sup></td> </tr> <tr> <td>Sudáfrica (sector privado)</td> <td>9.0</td> <td>52.0</td> <td>20.6</td> </tr> <tr> <td>Sudáfrica</td> <td>17.0</td> <td>60.1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Tailandia</td> <td>10.5</td> <td>47.7</td> <td>10.7</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>a</sup> En un complejo hospitalario. <sup>b</sup> En un hospital.</p> <p>Fuente: Chappell et al. 2008.</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 9</small></p>	País	Ataque físico	Maltrato verbal	Bullying/mobbing	Australia	12.0	67.0	10.5	Brazil	6.4	39.5	15.2	Bulgaria	7.5	32.2	50.9	El Bano	5.8	40.9	22.5	Portugal	3.0	51.0 <sup>a</sup> / 16.5 <sup>b</sup>	31.1 <sup>a</sup> / 16.5 <sup>b</sup>	Sudáfrica (sector privado)	9.0	52.0	20.6	Sudáfrica	17.0	60.1	-	Tailandia	10.5	47.7	10.7	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que el sector salud es particularmente vulnerable a la violencia. Un estudio internacional realizado por la OIT, la OMS y dos sindicatos internacionales en 2005, descubrió que más de la mitad de los trabajadores del sector salud encuestados en ocho países distintos de seis continentes, habían experimentado por lo menos un incidente de violencia física o psicológica en los últimos doce meses (OIT; ICN; OMS; PSI, 2002).</li> <li>Explique que los resultados de este estudio muestran los distintos tipos de violencia en algunos países específicos.</li> <li>Consulte la guía del formador para mayor información.</li> </ul>
País	Ataque físico	Maltrato verbal	Bullying/mobbing																																			
Australia	12.0	67.0	10.5																																			
Brazil	6.4	39.5	15.2																																			
Bulgaria	7.5	32.2	50.9																																			
El Bano	5.8	40.9	22.5																																			
Portugal	3.0	51.0 <sup>a</sup> / 16.5 <sup>b</sup>	31.1 <sup>a</sup> / 16.5 <sup>b</sup>																																			
Sudáfrica (sector privado)	9.0	52.0	20.6																																			
Sudáfrica	17.0	60.1	-																																			
Tailandia	10.5	47.7	10.7																																			
<p><b>Diapositiva 10:</b></p> <p><b>Impacto y costos de la violencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A nivel individual: desmotivación, pérdida de confianza, disminución de la autoestima, depresión, ira, ansiedad e irritabilidad</li> <li>A nivel del lugar de trabajo: aumento de las medidas de seguridad, ausentismo, rotación, accidentes, enfermedades, discapacidad y fallecimiento</li> <li>A nivel comunitario: gastos médicos y de rehabilitación, prestaciones por desempleo y reconversión profesional de las víctimas que abandonan su trabajo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 10</small></p>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resalte que la violencia en el trabajo no sólo tiene efecto inmediato sobre la víctima, sino que además afecta a otras personas (directa o indirectamente), además de la empresa y la comunidad. Al igual que con el estrés, si las causas de la violencia no son eliminadas, o si no se controlan sus efectos, los síntomas pueden desarrollarse hasta convertirse en una enfermedad física, en trastornos psicológicos, en abuso del tabaco, el alcohol y las drogas y en otras adicciones.</li> <li>Señale que podrían incluso terminar en accidentes del trabajo, enfermedades a largo plazo e incapacidad de trabajar, o incluso, en suicidios.</li> <li>Explique también que en el trabajo, los empleadores probablemente asumen los costos indirectos por la reducción de la eficiencia y la productividad, el deterioro de la calidad del producto y la reducción del volumen de transacciones.</li> </ul>																																				
<p><b>Diapositiva 11:</b></p> <p><b>Interrelaciones</b></p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</small></p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pida a los participantes que señalen brevemente de qué manera interactúan las distintas áreas tratadas en SOLVE, con la violencia y enumere sus respuestas en el rotafolios.</li> <li>Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor psicosocial de riesgo puede contribuir a prevenir otros.</li> <li>Consulte las páginas 135-136 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>																																				

*Violencia en el trabajo*


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 12:</b></p>  <p>The slide shows a white background with a dark blue header and footer. The main text in the center reads '- FIN DE LA PRESENTACIÓN -'. At the bottom left, there is a small logo and the text 'Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo'. At the bottom right, the number '12' is visible.</p>	<p>1</p>	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación.</li> <li>• Dé entre 15 y 20 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 3:</b> <b>Ejercicio de simulación – Violencia en el trabajo</b></p>	<p>55</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes y que se designe un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria. Promueva una rotación de los personajes que desempeñaron en el ejercicio de simulación anterior.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación:</li> </ul>



*Violencia en el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Ejercicio 3:</b> <b>Ejercicio de simulación – Violencia en el trabajo</b>	55	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Si es posible que ocurran agresiones adicionales, se puede hacer lo siguiente:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. revisar los procedimientos de reclamos;</li> <li>2. brindar educación, formación e información sobre la prevención de la violencia;</li> <li>3. organizar sesiones de trabajo en equipo;</li> <li>4. revisar la comunicación entre los departamentos e instituir una política de trabajo que rija para organizar con criterios uniformes y claros el manejo de las órdenes de los clientes y la asignación del personal;</li> <li>5. instituir una política de cero tolerancia a la violencia.</li> </ol> </li> <li>– Interrelaciones entre estrés, alcohol y violencia:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. el estrés puede ser tanto una consecuencia como una causa de la violencia;</li> <li>2. algunas formas de violencia laboral son ocasionadas por el estrés. Los factores de estrés económico, como el miedo de perder el trabajo o el despido real, muy a menudo están vinculados con una de las formas más dramáticas de violencia laboral;</li> <li>3. el uso de drogas y en particular del alcohol está vinculado estrechamente con la violencia; las propiedades farmacológicas del alcohol, además de otros factores como la personalidad, el temperamento, etc., tienen un papel importante en la determinación de reacciones violentas.</li> </ol> </li> </ul> <p>Se pueden usar otras respuestas de los participantes si estas son convincentemente y relevantes.</p>



Violencia en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 13:</b>  <b>Integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>  <p><b>Ejercicio 4:</b>  <b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en equipo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de política que son particularmente relevantes para el problema de la <i>violencia en el trabajo</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son “consultas a los trabajadores”, “evaluación y gestión de riesgos” y “reclutamiento y selección”, pero se pueden usar otras las respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno sobre <i>violencia en el trabajo</i> (5) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en la lista de verificación del tema anterior cuáles medidas no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar aquellas que sean relevantes para reforzar su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Consulte las páginas 135-136 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar la <i>violencia en el trabajo</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>


**Violencia en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 14:</b></p> <p><b>¿Cómo se puede afrontar la violencia?</b></p> <p>Los gobiernos, empleadores y trabajadores tienen que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atacar las causas, más que los efectos de la violencia</li> <li>• Reconocer que no hay una respuesta única para todos los casos</li> <li>• Actuar preventivamente, antes de que el daño esté hecho</li> <li>• Actuar sistemáticamente en todos los niveles de intervención</li> <li>• Tener una política de SST integral y estrategias adecuadas para lograr una gestión de todos los factores de riesgo psicosocial</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión de la <i>violencia en el trabajo</i>.</li> <li>• Señale que existe un creciente reconocimiento de que:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– es posible prevenir la violencia en el trabajo;</li> <li>– la violencia no es solo un problema personal;</li> <li>– es perjudicial para el lugar de trabajo;</li> <li>– la organización y el ambiente de trabajo pueden ser parte de la causa del problema;</li> <li>– se pueden cambiar la organización y el ambiente de trabajo para prevenir la violencia;</li> <li>– combatir la violencia es parte de la cultura de gestión de una empresa;</li> <li>– la violencia en el trabajo está vinculada, por medio de un ciclo de sinergias negativas, a otros problemas psicosociales.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 15:</b></p> <p><b>Gestión de la violencia en el trabajo</b></p> <p>Medidas para prevenir la violencia en el trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medidas administrativas</li> <li>2. Organización del trabajo y diseño de los puestos de trabajo</li> <li>3. Formación</li> <li>4. Información y comunicación</li> <li>5. Disposición física y ambiente de trabajo adecuado</li> <li>6. Acción inmediata tras los incidentes violentos</li> <li>7. Supervisión y evaluación</li> </ol> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La violencia en el trabajo puede manejarse y prevenirse de distintas maneras. La prevención de la violencia es mejor que la acción posterior al evento. Puede emprenderse usando una variedad de medidas como las que se enumeran en la diapositiva.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px; background-color: #fff9c4;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: como ejemplo de buenas prácticas, distribuya entre los participantes, el estudio de caso de la página 133 de la guía del formador (Capítulo <i>Violencia en el trabajo</i>) sobre la prevención de la discriminación y el acoso.</p> </div>



**Violencia en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 16:</b></p> <p><b>1. Medidas administrativas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de tolerancia cero</li> <li>• Sistema de denuncia</li> <li>• Acceso a formas de apoyo</li> <li>• Designación de un mediador</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que una medida puede ser, por ejemplo, una clara manifestación de intenciones de la gerencia general de que el lugar de trabajo estará libre de violencia. En algunos casos ello implica una política de tolerancia cero, declarando que ninguna forma de violencia es aceptable y que cualquier expresión de esta dará lugar a medidas disciplinarias severas.</li> <li>• Declare que se deben emprender otras medidas específicas para prevenir la violencia, como las que se enumeran en la diapositiva.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p><b>2. Organización del trabajo y diseño de los puestos de trabajo</b></p> <p>Un diseño eficiente de los puestos de trabajo debe garantizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un aporte significativo de cada puesto a la organización</li> <li>• Un grado apropiado de autonomía</li> <li>• Trabajos no excesivamente repetitivos ni monótonos</li> <li>• Retroalimentación sobre el desempeño de las tareas</li> <li>• Mayor variedad de tareas y planificación del trabajo</li> <li>• Un ritmo de trabajo que no sea excesivo</li> <li>• Acceso a apoyo</li> <li>• Tiempo para el diálogo, para compartir información y para resolver problemas.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida a los participantes que piensen en su trabajo y en qué cambiarían en términos de diseño del cargo y organización del trabajo para prevenir que surjan condiciones que pudieran derivar en violencia.</li> <li>• Señale que la organización del trabajo puede ser la causa de la violencia en el lugar de trabajo, pero afortunadamente este es un factor que puede cambiarse.</li> <li>• Algunos aspectos del diseño del puesto que pueden prevenir la violencia aparecen enumerados en la siguiente diapositiva.</li> <li>• Señale que estas son algunas recomendaciones para la prevención de la violencia en el sector salud, expedidas por la OIT y la OMS, y dos sindicatos internacionales de enfermeros.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 18:</b></p> <p><b>2. Organización del trabajo (tiempo de trabajo)</b></p> <p>La presión laboral debe prevenirse de distintas maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar el tiempo de trabajo en consulta con los trabajadores</li> <li>• Evitar horarios de trabajo excesivos</li> <li>• Evitar recurrir a las horas extras en exceso</li> <li>• Establecer periodos de descanso adecuados</li> <li>• Crear equipos de trabajo autónomos o semiautónomos</li> <li>• Mantener horarios de trabajo regulares y predecibles</li> <li>• Evitar al máximo recurrir a turnos de noche consecutivos</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que para prevenir o desarticular la violencia en el lugar de trabajo, la administración del tiempo de trabajo debe evitar una presión laboral excesiva, emprendiendo, dentro de lo posible, todas las medidas enumeradas en la diapositiva.</li> <li>• Resalte que es más efectivo y menos costoso mejorar la organización del trabajo para prevenir la violencia, que introducir grandes medidas de reacción ante eventos violentos.</li> </ul>

**Violencia en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 19:</b></p> <p><b>3. Formación</b></p> <p>Puede tener objetivos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar situaciones y personas potencialmente violentas</li> <li>Desarrollar competencias de comunicación</li> <li>Mejorar niveles de competencia profesional</li> <li>Elaborar planes, procedimientos y equipos de emergencia adecuados ante incidentes graves</li> <li>Reconocer la importancia de los vínculos entre los diferentes factores psicosociales de riesgo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 19</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mencione que la formación sobre la prevención de la violencia busca resolver situaciones potencialmente violentas. Puede hacerse reduciendo la frustración de los trabajadores, preparando parte de ellos para que enfrenten situaciones de trabajo complicadas y, garantizando que existan medidas preventivas en caso de emergencia.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 20:</b></p> <p><b>4. Información y comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Información sobre la política de la empresa</li> <li>Información a los clientes</li> <li>Información sobre el acoso sexual, la intimidación (<i>bullying</i>) y el acoso psicológico (<i>mobbing</i>)</li> <li>Información sobre los cambios en la organización</li> <li>Canales adecuados de comunicación entre los trabajadores y la gerencia</li> <li>Sistemas de rotación y comunicación para el personal, para evitar el aislamiento de los trabajadores.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que a falta de información correcta aumenta la incertidumbre, lo cual puede generar temores y reacciones irracionales. Las personas pueden sacar conclusiones falsas que empeoren la situación.</li> <li>Indique la importancia de dar información a los trabajadores sobre la política, de modo que todos los involucrados sepan qué esperar.</li> <li>Se deben crear mecanismos de concientización e información sobre el acoso sexual, intimidación y acoso psicológico, además de confidencialidad y mediación para eliminar el tabú del silencio y ofrecer asistencia.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 21:</b></p> <p><b>5. Disposición física (<i>lay-out</i>) y ambiente de trabajo</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Control de puntos de acceso</li> <li>Barreras de protección y filtros de seguridad</li> <li>Salas de espera adecuadas</li> <li>Colores relajantes</li> <li>Iluminación adecuada</li> <li>Instalaciones sanitarias</li> <li>Temperatura adecuada</li> <li>Bajos niveles de ruido</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 21</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale de qué manera los factores organizacionales y ambientales influyen en la generación y prevención de la violencia.</li> </ul> <div data-bbox="806 1165 1344 1372" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: como ejemplo de buenas prácticas, distribuya entre los participantes, el estudio de caso de la página 133 de la guía del formador (capítulo <i>Violencia en el trabajo</i>) sobre prevención mediante el diseño del ambiente de trabajo.</p> </div>

**Violencia en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 22:</b></p> <p><b>6. Acción inmediata tras los incidentes violentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quizás se requiera una intervención policial</li> <li>• Sistema de denuncia y registro que cubra todos los incidentes (incluyendo los incidentes menores y los potenciales)</li> <li>• Atención psicológica post-traumática y, en su caso, orientación y apoyo (<i>counselling</i>)</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 22</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia actuar de forma inmediata tras los incidentes violentos.</li> <li>• Use las diferentes acciones enumeradas en la diapositiva como ejemplos.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 23:</b></p> <p><b>7. Supervisión y evaluación</b></p>  <p>El seguimiento, la evaluación y la mejora continua son componentes claves de un sistema de gestión en SST</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y controlar periódicamente la efectividad de las medidas emprendidas</li> <li>• Supervisar los resultados de los cambios introducidos</li> <li>• Evaluar el impacto de los cambios</li> <li>• Incorporar nuevas modificaciones, si fueran necesarias</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 23</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que se debe realizar seguimiento y evaluación periódicos usando un sistema mediante el cual los trabajadores puedan ofrecer retroalimentación constante. De esta manera se puede evaluar el impacto de los cambios y se puede detectar cualquier problema pendiente o cambio en la naturaleza de los problemas.</li> </ul>



## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

# VIH y SIDA en el trabajo

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 6:** Formación sobre el método SOLVE: *VIH y SIDA en el trabajo*
- Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta a los problemas relacionados con el VIH y el SIDA en el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 2 horas y 30 minutos.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre el *VIH y el SIDA en el trabajo* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán al preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre el *VIH y el SIDA* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Lea cuidadosamente el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (2001)*. Tome en cuenta que el Repertorio no es parte del material de formación SOLVE, pero está disponible en su CD y en línea en:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—ilo\\_aids/documents/publication/wcms\\_113788.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—ilo_aids/documents/publication/wcms_113788.pdf)



3. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.
4. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

### Ejercicio de simulación:

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre *VIH y el SIDA en el trabajo*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

### Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud:

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del problema de *VIH y SIDA en el trabajo* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).
- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *VIH y SIDA en el trabajo* (6) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutirlos con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el *VIH y el SIDA en el trabajo*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*


**VIH y SIDA en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Introducción</b>		
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta al VIH y SIDA en el trabajo.	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Ejercicio 1:</b> <b>¿Cuál parece ser el problema?</b> a) Trabajo individual	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Pida a los participantes que lean el estudio de caso individualmente.</li> <li>• Explíqueles que tienen 10 minutos para leer el ejercicio individualmente y 20 minutos para discutirlo en equipos.</li> </ul>
b) Trabajo en equipos	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida a los participantes que discutan las respuestas y hagan el ejercicio en equipos.</li> </ul>


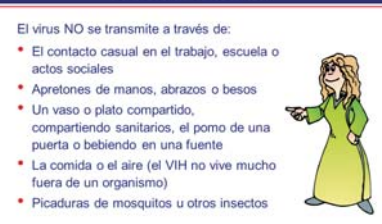

*VIH y SIDA en el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
c) Trabajo en plenaria	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos.</li> <li>• Una vez que el equipo haya terminado su presentación, pida comentarios adicionales a los otros equipos y discuta las opiniones de los participantes sobre las preguntas realizadas.</li> <li>• Use un rotafolios para anotar sus ideas.</li> <li>• Invite a los participantes a mencionar los aspectos de género relacionados con el VIH y los vínculos entre el VIH y los riesgos psicosociales, como aquellos que causan estrés y adicciones, pero también mencione los hábitos de vida saludables relacionados con la nutrición, el ejercicio y el sueño.</li> <li>• Al final del ejercicio pida a los participantes que vean el recuadro “Impacto del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo” en sus cuadernos de trabajo.</li> </ul> <div data-bbox="817 715 1384 938" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Procure no abordar en este momento el material que aparecerá en la presentación técnica. El propósito de este ejercicio es simplemente hacer que los participantes piensen en el VIH y el SIDA en relación con el trabajo.</p> </div>
<p><b>Desarrollo técnico</b> Presentación sobre <i>VIH y SIDA en el trabajo</i></p>	Total: 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>

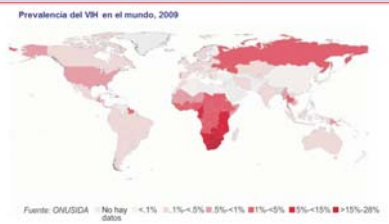
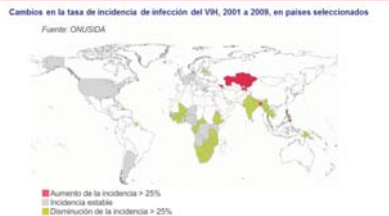

**VIH y SIDA en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el impacto del VIH y el SIDA en el lugar de trabajo y tendrán una base para una respuesta integrada, en el marco de un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> <p><b>¿Qué es el VIH? ¿Qué es el SIDA?</b></p> <p><i>VIH: Virus de Inmunodeficiencia Humana</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El virus que causa el SIDA</li> </ul> <p><i>SIDA: Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El sistema inmune se debilita y la persona sufre de infecciones oportunistas.</li> <li>• Una persona puede estar infectada con VIH y no padecer SIDA.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el VIH es un virus que infecta células del sistema inmunológico humano y destruye o deteriora sus funciones. El sistema inmunológico incluye los glóbulos blancos, que ayudan a proteger el cuerpo de infecciones y enfermedades.</li> <li>• Señale que con el tiempo el VIH ataca y destruye estas células, dejando al cuerpo sin la protección del sistema inmunológico, vulnerable a las infecciones y enfermedades.</li> <li>• Mencione que un resultado positivo en una prueba de VIH no quiere decir que la persona tenga SIDA (el diagnóstico del SIDA lo hace un médico usando ciertos criterios clínicos).</li> <li>• Resalte que, sin ningún tipo de tratamiento, el VIH generalmente requiere de 10 a 15 años para avanzar hacia el SIDA y que el término SIDA se refiere a las etapas más avanzadas de la infección de VIH y las enfermedades relacionadas con esta.</li> <li>• Explique que las infecciones oportunistas son enfermedades que el sistema inmunológico de la persona normalmente vencería, pero en las personas que tienen VIH se aprovecha de la debilidad de sus defensas.</li> <li>• Dé algún ejemplo de infecciones oportunistas comunes como el herpes, la neumonía y la tuberculosis.</li> </ul>


**VIH y SIDA en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> <p><b>Transmisión del VIH</b></p>  <p>El virus <b>SÍ</b> se transmite por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones sexuales sin protección con una persona infectada de VIH</li> <li>• Sangre infectada (transfusiones de sangre, compartir jeringuillas)</li> <li>• Una madre infectada a su hijo, en el embarazo o parto o como resultado de la lactancia</li> <li>• Exposición en el trabajo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 3</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el 80% de los casos de VIH se transmiten por tener sexo sin protección con una persona infectada.</li> <li>• Explique cómo se puede transmitir el VIH:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– sexo anal, vaginal u oral entre personas de cualquier sexo;</li> <li>– por compartir agujas, jeringas y otros instrumentos de punción contaminados;</li> <li>– por una transfusión de sangre y productos sanguíneos contaminados;</li> <li>– por transmisión de una mujer embarazada que vive con VIH a su hijo durante el embarazo, el parto o como resultado de la lactancia.</li> </ul> </li> <li>• Mencione que, una vez que se infectan de VIH, las personas son altamente contagiosas.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <p><b>Transmisión del VIH</b></p>  <p>El virus <b>NO</b> se transmite a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contacto casual en el trabajo, escuela o actos sociales</li> <li>• Apretones de manos, abrazos o besos</li> <li>• Un vaso o plato compartido, compartiendo sanitarios, el pomo de una puerta o bebiendo en una fuente</li> <li>• La comida o el aire (el VIH no vive mucho fuera de un organismo)</li> <li>• Picaduras de mosquitos u otros insectos</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 4</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que en la mayoría de los casos de interacción social no hay posibilidad de infectarse de HIV. Estos son ejemplos de actividades cotidianas en el trabajo y en casa.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <p><b>Factores que influyen en el VIH y el SIDA</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 5</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que hay factores individuales, culturales y sociales que influyen en el comportamiento en el trabajo y en la vida cotidiana.</li> <li>• Resalte que esto significa que el lugar de trabajo puede ser un espacio clave para la toma de conciencia sobre la prevención y el desarrollo de prácticas anti-discriminación.</li> </ul>

VIH y SIDA en el trabajo




Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p>Un problema mundial</p>  <p>Fuente: ONUSIDA</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizando la imagen, explique que la epidemia se encuentra en diferentes etapas en distintas partes del mundo, pero que ningún país está libre de sus efectos.</li> <li>• Comente la imagen dando las estimaciones más recientes. Por ejemplo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– ONUSIDA calcula que en 2008 más de dos millones de personas murieron de SIDA y en ese mismo año se infectaron 2,7 millones. Además ONUSIDA calcula que en 2009 había 33,3 millones de personas que vivían con VIH.</li> <li>– Explique que, para 2020, el PIB de 33 países africanos será 18 por ciento menor a causa del SIDA. Por ende, se pierden 144 mil millones de dólares estadounidenses debido al VIH y el SIDA. (OIT, 2005).</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 7:</b></p> <p>Un problema mundial</p>  <p>Fuente: ONUSIDA</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resalte que la dimensión del problema reside no solamente en el número de personas infectadas hasta ahora, sino también en el número de personas que se afectarán en el futuro.</li> <li>• Explique que el diagrama indica que en 33 países la incidencia del VIH cayó más de 25% entre 2001 y 2009. En África subsahariana, donde se siguen dando la mayoría de las nuevas infecciones de VIH, se calcula que 1,8 millones de personas se infectaron en 2009; un número considerablemente menor a los 2,2 millones que habían resultado infectados en 2001. Señale que esta tendencia refleja una combinación de factores, incluyendo el resultado de las labores de prevención, el acceso a mejores tratamientos y el curso natural de la epidemia del VIH.</li> <li>• Explique que aunque en Europa Occidental, Central y Oriental, Asia Central, y Norteamérica, las tasas anuales de nuevas infecciones de VIH han estado estables por lo menos en los últimos cinco años, existe evidencia creciente de un resurgimiento de la infección entre los hombres que tienen sexo con hombres de países con ingresos elevados.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 8:</b></p> <p>Un problema de género</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres jóvenes representan el 66% de la población juvenil infectada de todo el mundo.</li> <li>• El VIH es la principal causa de muerte y enfermedades entre las mujeres en edad reproductiva (15 a 49 años) a nivel mundial.</li> <li>• La mitad de las personas que viven con VIH en el mundo son mujeres y el 76% de todas las mujeres seropositivas viven en el África Subsahariana.</li> <li>• Las mujeres que viven con VIH tienen mayor probabilidad de experimentar violencia debido a su estado seropositivo.</li> </ul>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que la epidemia del VIH ha pasado una factura devastadora a las mujeres jóvenes, quienes representan 66% de los jóvenes infectados de todo el mundo.</li> <li>• Explique que las mujeres y las niñas están en mayor riesgo de infección de VIH:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– debido a razones biológicas;</li> <li>– como resultado del abuso sexual, las violaciones o el ser forzadas a tener sexo;</li> <li>– por tener una pareja o un esposo que haya tenido sexo sin protección con una persona infectada;</li> <li>– por ser sometidas a presión para proveer favores sexuales o vender sexo.</li> </ul> </li> </ul>

VIH y SIDA en el trabajo



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> <p><b>Un problema de seguridad y salud en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El ambiente de trabajo debería ser seguro y saludable.</li> <li>• Han de ponerse en marcha medidas para prevenir la exposición de los trabajadores al VIH.</li> <li>• Tiene que facilitarse la educación y formación a los trabajadores que están expuestos a VIH en el trabajo.</li> <li>• Una persona que vive con el VIH no debería ser considerada como un riesgo en su lugar de trabajo.</li> <li>• Es importante tener en cuenta los servicios y los mecanismos de salud y seguridad de los centros de trabajo.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 9</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que para prevenir la transmisión del VIH en el lugar de trabajo, el ambiente de trabajo debe ser seguro y saludable.</li> <li>• Consulte las medidas de seguridad y salud para prevenir la exposición de los trabajadores al VIH en el trabajo, especialmente en ocupaciones que tengan un riesgo más alto de exposición, como las del sector salud. Se deben incorporar las precauciones universales, como medidas preventivas, organizacionales, controles de ingeniería y de praxis, equipo de protección personal (según corresponda), medidas de control ambiental, además de profilaxis posterior a la exposición, para minimizar el riesgo de contraer VIH y tuberculosis.</li> <li>• Añada que en caso de que los trabajadores estén expuestos al VIH en el trabajo, deben recibir educación y formación sobre los modos de transmisión del VIH y las medidas para prevenir la exposición e infección. Las medidas de concientización deben hacer énfasis en el hecho de que el VIH no se transmite por contacto físico casual y que la presencia de una persona que viva con VIH no debe ser considerada un peligro para el lugar de trabajo.</li> <li>• Los servicios de salud en el trabajo y los mecanismos relacionados con la seguridad y salud en el lugar de trabajo deben abordar el VIH y el SIDA, tomando en cuenta el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (núm. 161), y su Recomendación (núm. 171), 1985; Directrices de políticas conjuntas de la OIT/ OMS/ONUSIDA para mejorar el acceso de los trabajadores de la salud a los servicios de prevención, tratamiento y atención y apoyo en relación con el VIH y la tuberculosis (Ginebra), 2011, y cualquier enmienda posterior, además de otros instrumentos internacionales relevantes.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 10:</b></p> <p><b>Un problema del lugar de trabajo</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 10</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaque que el impacto del VIH y el SIDA sobre los trabajadores también incluye:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– la estigmatización y discriminación contra los trabajadores que viven con VIH;</li> <li>– la pérdida de ingresos familiares y productividad del hogar;</li> <li>– el ingreso anticipado de los niños al empleo.</li> </ul> </li> </ul>



VIH y SIDA en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 11:</b></p> <p>Un problema del lugar de trabajo</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el impacto del VIH y el SIDA sobre las empresas también incluye:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– una reducción de la oferta de mano de obra;</li> <li>– el ausentismo y la jubilación anticipada;</li> <li>– la pérdida de trabajadores cualificados y con experiencia;</li> <li>– el debilitamiento de la demanda, la incapacidad de atraer inversionistas y el menoscabo del desarrollo de la empresa;</li> <li>– mayores costos laborales para los empleadores, desde seguros de salud hasta la formación de los reemplazos.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 12:</b></p> <p>Trabajadores con mayor riesgo: el comportamiento sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores migrantes</li> <li>• Trabajadores del transporte: (ej. conductores de transporte de largas distancias)</li> <li>• Trabajadores estacionales</li> <li>• Trabajadores marítimos</li> </ul>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que hay muchos factores que contribuyen a una mayor vulnerabilidad a la transmisión del VIH, durante las distintas etapas de un proceso migratorio. Los migrantes, suelen tener poco control sobre sus vidas en su nuevo lugar de residencia.</li> <li>• Señale también que asociar trabajadores migrantes con el SIDA contribuye a la discriminación y la estigmatización.</li> <li>• Con respecto a los trabajadores estacionales del transporte, señale que son poblaciones difíciles de alcanzar en términos de educación, de intervenciones y de atención médica en general. Estas categorías están en un riesgo mayor de infección de VIH debido a la naturaleza itinerante de su trabajo, que también conlleva aislamiento físico.</li> <li>• Resalte que para los trabajadores del transporte, el sexo comercial es un elemento natural y socialmente aceptado. En algunos países ello también puede representar un riesgo para las esposas de los trabajadores, de quienes se espera que sean fieles mientras que a sus esposos se les permite tener relaciones extramaritales.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 13:</b></p> <p>Trabajadores con mayor riesgo: Exposición profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de servicios de salud y personal de cuidado</li> <li>• Trabajadores de servicios de emergencia y de primeros auxilios</li> <li>• Trabajadores de guarderías</li> <li>• Personal de limpieza y de hoteles</li> <li>• Trabajadores de lavanderías</li> <li>• Operarios de manejo de desechos</li> <li>• Personal de centros de detención y prisiones</li> <li>• Trabajadores de asistencia</li> <li>• Tatuadores y barberos</li> </ul>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que los trabajadores que entran en contacto con la sangre humana y otros fluidos corporales en el lugar de trabajo enfrentan el riesgo de infectarse con VIH. Use como ejemplo los trabajadores de mayor riesgo enumerados en la diapositiva. Resalte que ellos necesitan formación específica para protegerse de la infección. La formación básica que se da a todos los trabajadores sobre primeros auxilios y respuesta ante accidentes debe incluir elementos sobre la prevención del VIH y el SIDA.</li> </ul>

**VIH y SIDA en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 14:</b></p>  <p>Interrelaciones</p> <p>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el VIH y el SIDA interactúan con otros temas cubiertos en SOLVE, tanto de manera positiva como negativa: por ejemplo, una persona podría sentirse estresada por una mala organización o por intimidación en el trabajo, irse de farra y terminar teniendo sexo sin protección. Igualmente la promoción de la salud es fundamental para las personas que viven con VIH: la buena nutrición es vital para dar apoyo al sistema inmunológico, al igual que el sueño adecuado. Asimismo el buen manejo del estrés también contribuye a la protección ante infecciones oportunistas. De modo que una política integrada de promoción de la salud que tenga buenas disposiciones sobre SST puede ser una parte esencial de la lucha contra el SIDA.</li> <li>• Consulte las páginas 168-170 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 15:</b></p>  <p>- FIN DE LA PRESENTACIÓN -</p> <p>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</p>	<p>1</p>	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación. Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li> <li>• Recuerde a los participantes que hay información complementaria en el cuaderno sobre el VIH y el SIDA.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 2:</b></p> <p><b>Derechos y temores respecto al VIH en la compañía</b></p> <p><i>(Ejercicio adicional)</i></p> <p>a) Trabajo individual</p>	<p>15</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Pida a cada participante que lea el estudio de caso y responda las preguntas.</li> <li>• Explíqueles que tienen 15 minutos para terminar el trabajo individualmente.</li> </ul>


## VIH y SIDA en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
b) Trabajo en plenaria	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discuta en sesión plenaria el estudio de caso (una pregunta a la vez).</li> <li>• Use un rotafolios para registrar las respuestas.             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pregunta 1: Posibles respuestas para diferenciar los aspectos legales, culturales y éticos en el caso del gerente de ventas y los dos colegas:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspectos legales: El gerente de ventas no puede ser despedido por ser seropositivo. La confidencialidad de los resultados de VIH del gerente no fue protegida por el hospital.</li> <li>2. Aspectos culturales: Tanto para el gerente como para los dos colegas puede ser socialmente inaceptable que los hombres usen los servicios de trabajadoras sexuales. Infectarse de VIH puede todavía ser visto como un tabú. Los colegas pueden estar preocupados de infectarse.</li> <li>3. Aspectos éticos: La privacidad del gerente fue violada. La confidencialidad de la información médica no fue respetada. El gerente general no debería haber sido informado de su estatus de VIH.</li> </ol> </li> <li>– Pregunta 2: Derechos del gerente de ventas que fueron violados:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El derecho a la no ser discriminado;</li> <li>2. El derecho a la privacidad / confidencialidad;</li> <li>3. El derecho a condiciones de trabajo favorables y contra el desempleo.</li> </ol> </li> <li>– Pregunta 3: Consejos para el gerente general:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No despedir al gerente.</li> <li>2. Desarrollar una política de VIH y SIDA para la organización.</li> <li>3. Ofrecer educación, formación e información sobre la transmisión y prevención del VIH y sobre prácticas anti-discriminación.</li> </ol> </li> <li>– Pregunta 4: Consejos para los colegas:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buscar orientación y apoyo psicológico especializado y pruebas de VIH.</li> <li>2. Darles información sobre el VIH y el SIDA, además de darles información sobre el abuso de drogas y alcohol, el estrés y sus interrelaciones.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>

## VIH y SIDA en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Ejercicio 3:</b> Ejercicio de simulación – VIH y SIDA en el trabajo</p>	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes y que se designe un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria. Promueva una rotación de los personajes que desempeñaron en el ejercicio de simulación anterior.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lo que se deberían haber hecho: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Haber explorado una solución para manejar la crisis de producción evitando a la vez que los trabajadores realicen sus labores en condiciones estresantes. Se debe revisar la organización y el diseño del trabajo, explorar la posibilidad de contratar trabajadores adicionales y, de ser completamente necesario, trabajar por turnos.</li> <li>2. Desarrollar una política sobre VIH y SIDA en colaboración con todos los actores de la organización o difundirla ampliamente si ya existe.</li> <li>3. Debe existir una política sobre abuso de alcohol y drogas que prohíba su uso en la empresa.</li> </ol> </li> <li>– Decisión sobre la gerente y su secretario: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brindar educación, formación e información sobre la transmisión y prevención del VIH y sobre las medidas anti-discriminación.</li> <li>2. Brindar orientación y apoyo psicológico (<i>counselling</i>), asesoría y atención a los trabajadores que viven con VIH.</li> <li>3. Asegurarse de que exista una política sobre VIH y SIDA y que sea ampliamente difundida en el lugar de trabajo, que proteja los derechos de las personas que viven con VIH y SIDA y que rija todas las acciones en la materia.</li> </ol> </li> <li>– Decisión sobre la situación general del VIH y el SIDA: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brindar educación, formación e información sobre la transmisión y prevención del VIH y sobre prácticas anti-discriminación de las personas infectadas o enfermas.</li> <li>2. Realizar una reunión de información con el sindicato (abierto a todos los trabajadores) sobre la confidencialidad.</li> <li>3. El gerente general discute las posibles medidas con el médico de la planta.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>


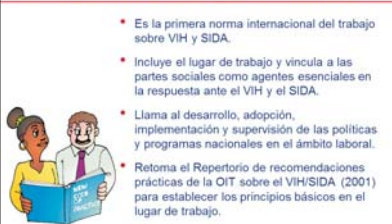

VIH y SIDA en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 16:</b>  <b>Integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>  <p><b>Ejercicio 4:</b>  <b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para <i>el VIH y el SIDA en el trabajo</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son: “promoción de la salud”, “ética” y “confidencialidad”, pero se pueden usar otras las respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>VIH y el SIDA en el trabajo</i> (6) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en la lista de verificación del tema anterior cuáles medidas no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar aquellas que sean relevantes para reforzar su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Consulte las páginas 168-170 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el <i>VIH y el SIDA</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>


VIH y SIDA en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p><b>¿Cómo se puede prevenir la infección del VIH?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre VIH y SIDA precisa y actualizada</li> <li>• Programas educativos para ayudar a los trabajadores a comprender y reducir el riesgo de transmisión por VIH</li> <li>• Medidas eficaces en seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Exámenes médicos y servicios de orientación y apoyo psicológico (<i>counselling</i>) de carácter voluntario y confidencial</li> <li>• Acceso a todos los medios de prevención (ej. condones) e información acerca de su uso correcto</li> <li>• Énfasis en reducir las conductas de alto riesgo y en abordar a los grupos de mayor riesgo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios de simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión del VIH y el SIDA.</li> <li>• Explique que la infección del VIH se puede prevenir a través de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– información precisa y actualizada sobre VIH y SIDA;</li> <li>– programas educativos para ayudar a los trabajadores a comprender y reducir el riesgo de todos los modos de transmisión del VIH, incluyendo la transmisión de madre a hijo;</li> <li>– medidas eficaces de SST;</li> <li>– orientación y apoyo psicológico (<i>counselling</i>) y pruebas de VIH de carácter voluntario y confidencial;</li> <li>– acceso a todos los medios de prevención del VIH (por ejemplo, condones) e información sobre su uso correcto;</li> <li>– concentrar la atención en reducir los comportamientos de alto riesgo y en aquellos grupos que están en mayor riesgo.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 18:</b></p> <p><b>Gestión del VIH y el SIDA en el trabajo: Nivel nacional</b></p> <p><b>Los gobiernos pueden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitar un marco legal (confidencialidad, no discriminación y protección social)</li> <li>• Actualizar leyes y normativas laborales para incorporar las disposiciones relevantes</li> <li>• Movilizar recursos para los servicios sociales y de salud y para programas de prevención</li> <li>• Reconocer la infección por VIH y el SIDA como una enfermedad profesional o como un accidente cuando hay un vínculo directo entre un trabajo y el riesgo de infección</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que la implementación exitosa de las intervenciones sobre VIH y SIDA en el mundo del trabajo requiere cooperación y confianza entre los empleadores, los trabajadores, sus representantes y los funcionarios gubernamentales (según corresponda).</li> <li>• Resalte que en el ámbito nacional las tres partes deben consultarse, coordinarse y trabajar en conjunto para crear las condiciones necesarias para implementar las medidas.</li> <li>• Explique que, cuando se pueda establecer un vínculo directo entre alguna ocupación y el riesgo de infección, el VIH y el SIDA debe ser reconocidos como un accidente o enfermedad del trabajo, según corresponda, conforme a los procedimientos y definiciones nacionales, y tomando como referencia la <i>Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales (núm. 194), 2002</i>, además de otros instrumentos relevantes de la Organización Internacional del Trabajo.</li> <li>• Dé el ejemplo de Togo. En Togo, la Declaración Nacional Tripartita sobre VIH y SIDA y el mundo del trabajo fue adoptada en 2003 y actualizada en 2004. Especifica los roles y responsabilidades de los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la lucha contra el VIH y el SIDA en el país. Esta Declaración y su Declaración Consensual Adjunta fueron firmadas por el Ministro del Trabajo y representantes de alto nivel de las organizaciones de empleadores y trabajadores.</li> </ul>

VIH y SIDA en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 19:</b> Gestión del VIH y el SIDA en el trabajo: nivel de empresa</p>  <p>Empleadores y sindicatos conjuntamente pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar y fomentar el que el mundo del trabajo tome acciones ante el VIH y el SIDA.</li> <li>• Presionar a los gobiernos para que realicen acciones y movilicen recursos.</li> <li>• Trabajar con gobiernos y otros actores para desarrollar intervenciones efectivas a nivel nacional y empresarial.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 19</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resalte la importancia de la colaboración entre las contrapartes sociales y dé ejemplos de posibles acciones a seguir, como se explica en la diapositiva.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 20:</b> Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la primera norma internacional del trabajo sobre VIH y SIDA.</li> <li>• Incluye el lugar de trabajo y vincula a las partes sociales como agentes esenciales en la respuesta ante el VIH y el SIDA.</li> <li>• Llama al desarrollo, adopción, implementación y supervisión de las políticas y programas nacionales en el ámbito laboral.</li> <li>• Retoma el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA (2001) para establecer los principios básicos en el lugar de trabajo.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que la <i>Recomendación Núm. 200</i> establece principios clave para el diseño de una política y un programa sobre VIH y SIDA en el lugar de trabajo retomando los diez principios clave incluidos en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (2001).</li> <li>• Señale que este Repertorio es la primera norma laboral internacional sobre VIH y el SIDA y llama al desarrollo de políticas y programas nacionales tripartitos sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo. Dichas políticas y programas deben ser integrados a estrategias y planes de desarrollo nacional para garantizar la inclusión de los actores de los centros de trabajo y el mundo del trabajo, en general, en la respuesta. Además, dichas políticas y programas deben ser desarrollados, adoptados, implementados y monitoreados por medio de un proceso participativo inclusivo, que involucre a los representantes del gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores, las asociaciones de personas que viven con VIH y otros actores relevantes, incluyendo el sector salud. Por último, las políticas y programas también deben tomar en cuenta los principios clave establecidos en la Recomendación y el Repertorio de recomendaciones prácticas.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 21:</b> Principios básicos</p>  <p>No a la discriminación</p> <p>Derecho a programas de prevención y atención</p> <p>No a las pruebas obligatorias</p> <p>No a los despidos</p> <p>Confidencialidad</p> <p>Igualdad de género</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 21</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que las siguientes dos diapositivas contienen los principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.</li> <li>• Señale que el Repertorio es una herramienta práctica que actualmente está guiando la formulación de políticas para programas orientados a la acción.</li> <li>• Resalte que ha sido traducido a más de 15 idiomas y cubre las siguientes áreas clave de acción:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– prevención del VIH y el SIDA;</li> <li>– manejo y mitigación del impacto del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo;</li> <li>– atención y apoyo para los trabajadores infectados y afectados por el VIH y el SIDA;</li> <li>– eliminación del estigma y la discriminación por el padecimiento del VIH –SIDA sea este real o percibido.</li> </ul> </li> </ul>

## VIH y SIDA en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p>Diapositiva 22:</p>  <p>Principios básicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Continuidad de la relación de empleo</li> <li>Tratamiento, atención y apoyo</li> <li>Diálogo social</li> <li>Reconocimiento de que el VIH y el SIDA atañen al lugar de trabajo</li> <li>Ambiente de trabajo saludable</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 22</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas específicas sobre alguno de los principios clave.</li> <li>• Indique que en el cuaderno sobre VIH y SIDA se explica adecuadamente cada uno de los principios.</li> </ul>



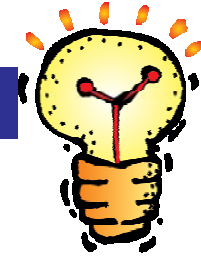


## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

# Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 7:** Formación sobre el método SOLVE: *Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo*
- Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta al uso del tabaco y la exposición al humo de segunda mano en el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 3 horas.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre el *tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán al preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre el *tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.

3. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

## Ejercicio de simulación

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre *tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

## Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del problema del *tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).
- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo* (7) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre

interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutir las con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el *tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*

***Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo***

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Introducción</b>		
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que provea las bases de una respuesta al uso del tabaco y la exposición al humo en el trabajo.	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Ejercicio 1:</b> <b>El debate sobre el cigarrillo</b>  a) Trabajo individual	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Dígales que tienen 10 minutos para leer los fascículos 7.1 al 7.4 del cuaderno.</li> </ul>



## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
b) Trabajo en grupo	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divida a los participantes en tres grupos: el grupo 1 representará a los fumadores, el grupo 2 representará a los no fumadores y el 3 actuará como observador-evaluador.</li> <li>• Pida a los grupos 1 y 2 que designen un vocero para debatir.</li> <li>• El grupo 1 desarrollará argumentos a favor y el grupo 2 en contra de fumar en el trabajo. Recuerde a los participantes que pongan sus argumentos en orden de importancia.</li> <li>• El grupo 3 se preparará identificando ambos tipos de argumentos en los fascículos.</li> <li>• Diga a los participantes que tienen 30 minutos para terminar el ejercicio en grupos y dígalos que vayan a los salones pequeños.</li> </ul> <div data-bbox="819 687 1384 906" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Es importante que en este ejercicio los grupos 1 y 2 trabajen en salones separados, para que no escuchen los argumentos del otro grupo durante la preparación de la discusión.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunos elementos que los grupos 1 y 2 podrían usar al presentar sus argumentos son: la seguridad y salud de los trabajadores, la molestia, el tiempo que se pasa alejado de la estación de trabajo, la productividad, el control de calidad y el mantenimiento del edificio, vínculos con otros temas de promoción de la salud y diferencias de respuesta al tabaco entre hombres y mujeres. Dirija la atención de los participantes a la información en sus cuadernos.</li> </ul>

**Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo**


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
c) Trabajo en plenario	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibuje una línea en el medio del salón o use cinta adhesiva para hacerla. El grupo 1 debe ponerse de un lado y el grupo 2 del otro.</li> <li>• Use un rotafolios para registrar las opiniones del grupo 1 y 2, dibujando una línea en el medio.</li> <li>• Pida al grupo 1 que el vocero presente su postura general y los argumentos identificados (en un máximo de tres minutos). Anote las respuestas en el rotafolios.</li> <li>• El grupo 2 hace lo mismo y el grupo 3 observa.</li> <li>• Los grupos 1 y 2 se vuelven a reunir por cinco minutos, en espacios separados, para identificar contrargumentos a lo presentado por el otro grupo.</li> <li>• Mientras, el grupo 3 discute internamente las posiciones del grupo 1 y 2 y las diferentes opciones y preparará una lista de indicios de negociación observados y/o sugerencias en esa dirección.</li> <li>• El grupo 1 presenta uno de los contraargumentos y el grupo 2 responde a la impugnación.</li> <li>• El vocero del grupo 2 presenta uno de los contraargumentos y el grupo 1 responde a la impugnación.</li> <li>• El grupo auditor (grupo 3) observa el debate y toma notas, recogiendo indicios de negociación entre las partes.</li> <li>• Continúe hasta que se presenten todos los argumentos.</li> <li>• Dé 10 minutos al final para que el grupo 3 comente su análisis del debate.</li> <li>• Concluya el ejercicio resumiendo el debate, usando los argumentos registrados en el rotafolios. Destaque la manera en que los temas de la seguridad y la salud interactúan con los aspectos de la promoción de la salud, y cómo estos últimos interactúan entre sí.</li> </ul>
<b>Desarrollo técnico:</b> Presentación sobre el tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo	Total: 30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>

**Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo**

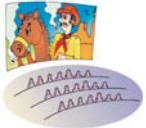
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al finalizar la presentación habrán comprendido el efecto del tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo y tendrán una base para una respuesta integrada en el marco del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Su uso es un factor implicado en 6 de las 8 principales causas de muerte en el mundo.</li> <li>• Mata a 5,4 millones de personas cada año.</li> <li>• Podría matar a mil millones de personas durante el siglo XXI.</li> <li>• Al menos 200.000 trabajadores mueren cada año por su exposición al humo de segunda mano.</li> </ul> <p>Fuente: OMS, 2008</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzca el tema señalando que el impacto de la exposición al humo de segunda mano sobre la salud exige la implementación de estrategias para promover lugares de trabajo libres de humo y para ayudar a que los trabajadores dejen de fumar.</li> <li>• Resalte que una mayor protección podría conducir a una considerable reducción de las muertes evitables.</li> <li>• Señale que en el 2010, 168 países en todo el mundo ratificaron el Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco, lo cual los obliga legalmente a proteger a sus ciudadanos de la exposición al humo de segunda mano mediante leyes apropiadas sobre ambientes libres de humo incluyendo los centros de trabajo.</li> </ul>






*Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> <p><b>Principales riesgos para la salud del fumador</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que la mitad de los fumadores mueren en la mediana edad y el tabaco mata más personas que el SIDA, que las drogas legales, las ilegales, los accidentes en carretera, los asesinatos y los suicidios en conjunto.</li> <li>● Explique que los riesgos asociados con el tabaco son:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– una disminución o desaparición del sentido del olfato y del gusto;</li> <li>– resfriados frecuentes;</li> <li>– tos de fumador;</li> <li>– úlceras gástricas;</li> <li>– bronquitis crónica;</li> <li>– un aumento del pulso y la presión cardiaca;</li> <li>– arrugas prematuras y más abundantes;</li> <li>– enfisema;</li> <li>– padecimientos cardíacos;</li> <li>– derrames;</li> <li>– cáncer de la boca, la laringe, faringe, el esófago, los pulmones, el páncreas, la cervix, el útero y la vejiga.</li> </ul> </li> </ul>




## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <div data-bbox="163 395 555 694"> <p><b>Adicción al tabaco</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El tabaco procesado contiene nicotina, una sustancia adictiva.</li> <li>Cuando se interrumpe el consumo de nicotina, la persona muestra:           <ul style="list-style-type: none"> <li>síntomas físicos de abstinencia</li> <li>síntomas psicológicos de abstinencia.</li> </ul> </li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p> </div>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que la mayoría de los usuarios desarrollan tolerancia a la nicotina y necesitan mayores cantidades para producir el efecto deseado. Por esta razón los fumadores se vuelven dependientes física y psicológicamente del tabaco.</li> <li>Explique que entre los síntomas físicos del síndrome de abstinencia están:       <ul style="list-style-type: none"> <li>cambios en la temperatura corporal y el pulso;</li> <li>la digestión;</li> <li>pérdida del tono muscular;</li> <li>apetito.</li> </ul> </li> <li>Entre los síntomas psicológicos están:       <ul style="list-style-type: none"> <li>irritabilidad;</li> <li>ansiedad;</li> <li>alteración del sueño;</li> <li>nerviosismo;</li> <li>dolores de cabeza;</li> <li>fatiga;</li> <li>náusea;</li> <li>antojo de tabaco que pueden durar días, semanas, meses, años o toda la vida.</li> </ul> </li> <li>Mencione que los esfuerzos preventivos para que la persona no comience a usar el tabaco son muy importantes. Ello es especialmente importante para los niños y para los jóvenes que trabajan, quienes son más vulnerables al impacto del humo de tabaco sobre la salud, más sensibles a la presión de sus coetáneos y a la publicidad.</li> </ul>




**Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 5:</b>  <b>Los jóvenes y el consumo de tabaco</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fumar es atractivo para muchos jóvenes</li> <li>Es considerado una forma de enfrentar situaciones estresantes</li> <li>La publicidad del cigarrillo vende la imagen de que quien lo consume es adulto, atractivo y está a la moda</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 5</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que los cigarrillos también son atractivos para muchos jóvenes, para quienes los cigarrillos tienen una imagen de ser un producto para adultos y para estar a la “moda”.</li> <li>Resalte que muchas personas consideran que el fumar les ayuda a sobrellevar situaciones estresantes, como los problemas familiares o una carga de trabajo excesiva.</li> <li>Señale que el acto de fumar libera epinefrina, una hormona que crea estrés fisiológico en el fumador, y no relajación.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b>  <b>Las mujeres y el consumo de tabaco</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Las mujeres representan un porcentaje creciente de la población fumadora en la mayoría de los países del mundo.</li> <li>Fumar tiene consecuencias particularmente negativas para las mujeres embarazadas.</li> <li>Los niños deberían de ser protegidos de la exposición al humo del tabaco.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 6</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que en algunos países europeos y norteamericanos, los cigarrillos siguen siendo un imán para las mujeres (especialmente las jóvenes) por la creencia de que fumar te mantiene delgado.</li> <li>Indique que en algunos países en donde hasta ahora se ha considerado tabú que las mujeres fumen, los productores de cigarrillos promueven sus productos como símbolo de la mujer moderna y emancipada.</li> <li>Señale que fumar durante el embarazo puede ser peligroso para el bebé. Por esta razón es particularmente importante proteger a las mujeres del humo de segunda mano proveniente del tabaco durante el embarazo e informarles sobre los riesgos para el feto.</li> <li>Refiera también el hecho de que los niños también deben ser protegidos del humo del tabaco, ya que son particularmente sensibles.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 7:</b>  <b>Las mujeres y el cigarrillo: efectos sobre la salud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El 90% de todas las muertes por cáncer pulmonar son atribuibles al consumo de tabaco</li> <li>Mayor riesgo de infertilidad, de partos prematuros, de mortinatalidad, de bajo peso al nacer y de síndrome de muerte súbita del lactante</li> <li>Menor densidad ósea en mujeres posmenopáusicas</li> <li>Duplicación del riesgo de desarrollar una enfermedad coronaria</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 7</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que fumar mata a 178.000 mujeres al año en los Estados Unidos. Además, resalte que las tres principales causas de muerte relacionadas con fumar tabaco en las mujeres son cáncer de los pulmones (45.000), enfermedades cardíacas (40.000) y enfermedades pulmonares crónicas (42.000).</li> </ul>



**Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 8:</b></p> <p><b>Humo de segunda mano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humo que las personas respiran cuando se encuentran dentro del mismo espacio aéreo que los fumadores:</li> <li>• Inhalado pasivamente</li> <li>• Inhalado involuntariamente</li> <li>• Exposición al humo ambiental del tabaco</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el humo de segunda mano es resultado de la “corriente secundaria” de humo que viene de la punta encendida del cigarrillo y la “corriente principal” del humo exhalado por el fumador.</li> <li>• Indique que ya sea que la persona sea usuaria de cigarrillos, rapé o pipas, o que esté expuesta a humo de segunda mano proveniente del tabaco, el riesgo de enfermarse o morir prematuramente por enfermedades relacionadas con el tabaco es elevado.</li> <li>• Resalte que los riesgos son mayores si se es usuario de tabaco, pero que el humo de segunda mano proveniente del tabaco puede causar las mismas enfermedades.</li> <li>• Señale que por esta razón ningún trabajador debe ser expuesto al humo de segunda mano proveniente del tabaco porque todos deben tener el derecho a respirar aire limpio en el trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> <p><b>Humo de segunda mano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una mezcla de más de 4.000 productos químicos en forma de partículas y gases.</li> <li>• Incluye irritantes y venenos sistémicos.</li> <li>• Causa a los no fumadores muchas de las mismas enfermedades que a los fumadores activos.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe que el humo del tabaco está compuesto por más de 4.000 químicos, de los cuales al menos 250 se sabe que son tóxicos y más de 50 se sabe que causan cáncer.</li> <li>• Explique que el humo de segunda mano proveniente del tabaco incluye irritantes y venenos sistémicos como el ácido cianhídrico, el dióxido de azufre, el monóxido de carbono, amoníaco y formaldehído. También contiene carcinógenos y mutágenos.</li> <li>• Señale que muchos de los químicos como la nicotina, el cadmio y el monóxido de carbono dañan los procesos reproductivos.</li> <li>• Resalte que el humo de segunda mano proveniente del tabaco es un contaminante importante del aire en espacios cerrados y ha sido clasificado por la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos en la “clase A”, es decir, como un carcinógeno humano para el cual no hay nivel seguro de exposición.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 10:</b></p> <p><b>Riesgos más graves para la salud de los no fumadores</b></p> <p><b>Adultos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Padecimientos cardíacos</li> <li>• Cáncer pulmonar y cáncer del seno paranasal</li> </ul> <p><b>Niños:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bronquitis</li> <li>• Neumonía</li> <li>• Asma</li> </ul> <p><b>Mujeres embarazadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduce el crecimiento del feto</li> <li>• Síndrome de muerte súbita del lactante</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haga énfasis en que los no fumadores que respiran humo de segunda mano proveniente del tabaco, sufren muchas de las mismas enfermedades que los fumadores regulares y que pueden tener efectos negativos sobre la salud como los que se enumeran en la diapositiva.</li> <li>• Señale que el humo de segunda mano también causa efectos inmediatos como irritaciones oculares y nasales, dolores de cabeza, inflamación de la garganta, mareo, náusea, tos y problemas respiratorios.</li> </ul>

## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Slide11:</b></p> <p><b>Consideraciones especiales relacionadas con el trabajo</b></p> <p>Fumar incrementa los riesgos de enfermedades profesionales en ciertas ocupaciones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minería del carbón</li> <li>• Minería del uranio</li> <li>• Manipulación de plaguicidas</li> <li>• Trabajo con caucho y petróleo</li> <li>• Trabajo con polvo de algodón y aserrín</li> <li>• Trabajo en ambientes radioactivos</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que en algunas ocupaciones el fumar puede interactuar con otras sustancias peligrosas.</li> <li>• Fumar en dichos ambientes presenta el riesgo de enfermedades profesionales debido a la exposición a sustancias que se transmiten por el aire, que están contenidas en el tabaco y que pueden dañar los pulmones al ser inhaladas.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 12:</b></p> <p><b>Interacciones y sinergias negativas</b></p> <p>Exposición a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carbón</li> <li>• Granos</li> <li>• Asbesto</li> <li>• Sílice</li> <li>• Materiales de soldadura</li> <li>• Petroquímicos</li> <li>• Plaguicidas</li> <li>• Polvo de algodón</li> <li>• Radiaciones ionizantes</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que fumar también es particularmente peligroso en ciertas ocupaciones debido al riesgo de explosiones e incendios; otra razón es la relación negativa de sinergia entre el humo del tabaco y algunas sustancias.</li> <li>• Dé algunos ejemplos de dichas sustancias:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sílice: cuando está en forma cristalina y forma polvo, como en el uso de equipo de pulido con arena.</li> <li>– Asbesto: usado por sus propiedades para retardar el fuego y como aislante.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 13:</b></p> <p><b>El consumo de tabaco y la seguridad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fumar es la principal causa de fuego y explosiones en el trabajo.</li> <li>• Puede ser un factor de riesgo de accidentes automovilísticos.</li> <li>• Puede provocar quemaduras.</li> <li>• Puede incrementar los casos de violencia física y psicológica.</li> <li>• El humo del tabaco puede limitar la visibilidad.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Use ejemplos locales sobre el cigarrillo y los incendios.</li> <li>• Explique que los principales factores que afectan la seguridad en el trabajo son:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– la posibilidad de incendios y explosiones;</li> <li>– al manejar, el fumar puede distraer al conductor cuando prende el cigarrillo o reducir la visibilidad por el humo;</li> <li>– pueden surgir conflictos cuando los fumadores y los no fumadores están en desacuerdo sobre el fumar en el trabajo.</li> </ul> </li> </ul>


## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 14:</b></p> <p><b>Impacto en la productividad</b></p> <p>Pérdida de productividad y competitividad debido a:</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo pasado lejos de la estación de trabajo</li> <li>• Ausencias por licencias por enfermedad</li> <li>• Accidentes o fuegos causados por fumar</li> <li>• Baja moral de trabajo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale algunas pruebas del efecto del cigarrillo, como las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>– si los fumadores tienen que ir a un área designada para fumar varias veces al día, ello puede afectar su tiempo productivo de trabajo;</li> <li>– los fumadores tienen en promedio un número más elevado de permisos por enfermedad y una vida productiva más corta;</li> <li>– un número considerable de incendios son ocasionados por cigarrillos;</li> <li>– los conflictos entre fumadores y no fumadores en el lugar de trabajo pueden causar alteraciones y un mal clima laboral.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 15:</b></p> <p><b>Interrelaciones</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor psicosocial de riesgo puede contribuir a prevenir otros. Dé algunos ejemplos, como los siguientes: los trabajadores estresados podrían usar el tabaco, las drogas y el alcohol para sobrellevar el estrés. Bajo su influencia, podrían tener sexo sin protección o involucrarse en situaciones de violencia. Se suele creer erróneamente que fumar es una manera de mantenerse delgado, de modo que en particular las chicas y las mujeres fuman en lugar de mejorar su dieta y sus hábitos de ejercicio.</li> <li>• Consulte las páginas 197-198 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 16:</b></p> <p>– FIN DE LA PRESENTACIÓN –</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</small></p>	<p>1</p>	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación.</li> <li>• Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>

## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

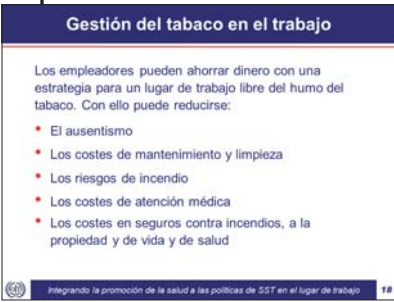

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Ejercicio 2:</b></p> <p><b>Ejercicio de simulación - Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo</b></p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de sus cuadernos.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes y que se designe un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria. Promueva una rotación de los personajes que desempeñaron en el ejercicio de simulación anterior.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– La acción con respecto al fumar en el lugar de trabajo:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un área para fumar fuera del edificio, con descansos adecuados para que el personal la use.</li> <li>2. Establecer un programa para motivar a los trabajadores a dejar de fumar.</li> <li>3. Prohibir por completo el fumar en las instalaciones de la compañía.</li> </ol> </li> <li>– Posibles respuestas a la gerente general:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El fumador promedio tiende a tener otros factores asociados a los hábitos de vida que pueden derivar en una mala salud. Hay estudios que han mostrado que las personas que comienzan a fumar tienen más probabilidades de comenzar a usar otras drogas.</li> <li>2. Hay estudios que demuestran que los trabajadores que experimentan estrés en el trabajo tienen más probabilidades de fumar y de que aumente el número de cigarrillos que fuman.</li> <li>3. La tensión entre los fumadores y los no fumadores, combinada con la sensación de injusticia causada por la estigmatización o discriminación, puede derivar en agresiones. La violencia psicológica puede asumir la forma de acoso y conflictos abiertos, pero también de exclusión y aislamiento.</li> <li>4. Las iniciativas relacionadas con el bienestar que promuevan el ejercicio regular, una dieta equilibrada y hábitos regulares de sueño son muy benéficas para los fumadores. Los hábitos de vida más saludables reducen el estrés, lo cual facilita el dejar de fumar o el fumar menos. Para las personas que hacen ejercicio también es un incentivo el fumar menos, o no fumar en absoluto, debido al efecto negativo del cigarrillo en la capacidad pulmonar y cardiaca. El fumador se queda sin aliento con mayor facilidad al hacer ejercicio.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>

## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 17:</b></p>  <p><b>Ejercicio 3:</b></p> <p><b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el problema del <i>tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son: “Asignación de responsabilidad”, “educación” y “responsabilidad social”, pero se pueden usar otras las respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo</i> (7) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en la lista de verificación del tema anterior cuáles medidas no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar aquellas que sean relevantes para reforzar su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Consulte las páginas 197-198 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el <i>tabaco y el humo de segunda mano en el lugar de trabajo</i> en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>





## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 18:</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios de simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión preventiva del tabaco y del humo de segunda mano en el lugar de trabajo.</li> </ul> <div data-bbox="817 486 1249 710" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px 0;"> <p><b>CONSEJO PARA EL FORMADOR:</b> destaque como ejemplo, la investigación desarrollada por Parrott et al (2000), que se encuentra en el capítulo de <i>Tabaco y humo de segunda mano</i> en la guía del formador p. 193.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que un lugar de trabajo libre de humo también tiene menor riesgo de tener que pagar indemnizaciones a los trabajadores en casos de discapacidad derivados de la exposición al humo de segunda mano proveniente del tabaco.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 19:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que la conciencia es la base sobre la cual se debe construir la estrategia para lograr un lugar de trabajo libre de humo.</li> <li>Con respecto a la política, esta debe establecer que todos los trabajadores deben ser protegidos del humo de segunda mano proveniente del tabaco en las áreas de trabajo y otras zonas comunes como comedores, pasillos, baños y elevadores.</li> <li>Proceda explicando que una manera de evitar que los fumadores sean estigmatizados al convertir el lugar de trabajo en un lugar libre de humo es resaltar que el problema es el humo del tabaco y no el fumador.</li> </ul>

## Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 20:</b></p> <p><b>Crear un lugar de trabajo libre de humo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparar el terreno para implementar las medidas</li> <li>Fomentar la participación</li> <li>Ayudar y apoyar a quienes quieran dejar de fumar</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</small></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que una buena manera de reducir las tensiones y avanzar hacia un ambiente libre de humo, sería vincular la nueva política con una iniciativa positiva. Por ejemplo, invitar a los fumadores a una competencia para dejar de fumar.</li> <li>La declaración de convertirse en una empresa libre de humo puede hacerse al mismo tiempo que el lanzamiento oficial de un nuevo producto; o se podría invitar a todos los trabajadores a un retiro donde se promueva el no fumar.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 21:</b></p> <p><b>Preparar el terreno: sensibilización</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Por qué el humo del tabaco es un riesgo para la seguridad y la salud?</li> <li>¿Cómo pueden contribuir una política de seguridad y salud y una acción coordinada, al abordaje del consumo de tabaco en el trabajo?</li> <li>¿Cuál es mi rol?</li> <li>¿Está la alta gerencia comprometida con esta política?</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 21</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que la toma de conciencia es muy importante para el éxito de la estrategia sobre el tabaco.</li> <li>Todos los trabajadores deben aprender que el consumo de tabaco es un peligro para la salud y la seguridad.</li> <li>También necesitan comprender la manera en que una nueva política y estrategia de promoción de la salud puede mejorar el lugar de trabajo.</li> <li>Las reglas exactas de dónde y cuándo se permite fumar y cómo se puede ayudar a los fumadores, deben ser claras para todos.</li> <li>Todos los trabajadores deben saber lo que se espera de ellos con respecto al cumplimiento de la política.</li> <li>Se debe informar a todos los trabajadores sobre el apoyo y la asistencia, dentro y fuera del lugar de trabajo, disponible para todos aquellos que deseen dejar de fumar.</li> </ul>

**Tabaco y humo de segunda mano en el lugar de trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 22:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 22</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que la estrategia de un centro de trabajo libre de humo debe desarrollarse con la participación de todos los departamentos pertinentes, incluyendo a recursos humanos, la unidad de salud y la gerencia. El proceso también debe involucrar a sindicatos y a tantos trabajadores como sea posible.</li> <li>● Este proceso debe:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– tener la suficiente duración para que todos tengan oportunidad de participar;</li> <li>– estar abierto a todos los trabajadores que deseen participar;</li> <li>– buscar una representación equitativa de mujeres y hombres;</li> <li>– incluir a fumadores y no fumadores;</li> <li>– tomar en cuenta los derechos de los fumadores y de los no fumadores.</li> </ul> </li> <li>● Señale que la estrategia del lugar de trabajo hacia los ambientes libres de humo no debe ser “anti fumadores” sino tratar de involucrarlos para que no se sientan discriminados. La seguridad y la salud de los trabajadores debe ser el principio más importante y por esta razón ningún trabajador debe estar expuesto al humo de segunda mano proveniente del tabaco.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 23:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 23</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que cuando en el lugar de trabajo se establecen zonas exclusivas para fumar (como medida de transición) o cuando este se convierte en un lugar completamente libre de humo, es importante apoyar a los fumadores que deseen dejar de fumar.</li> <li>● Señale que dejar de fumar puede ser una decisión difícil de tomar y un proceso difícil de atravesar. Por lo tanto hay varias consideraciones importantes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– El personal médico y de enfermería de la empresa debe participar, ofreciendo asesoría y remitiendo a la persona a servicios externos al trabajo.</li> <li>– Los grupos de orientación y apoyo psicológico (<i>counselling</i>), programas de asistencia a los trabajadores y los sindicatos son algunas de las opciones para apoyar a los trabajadores en este proceso.</li> <li>– La información sobre cómo prepararse mental y físicamente para dejar de fumar gradualmente, puede ayudar a que un trabajador deje de fumar sin asistencia.</li> <li>– En los métodos de asistencia para dejar de fumar, se combinan programas y cursos sobre cómo dejar de fumar, con diferentes tipos de terapia.</li> <li>– Los productos de remplazo de la nicotina, como los parches o los chicles de nicotina pueden usarse como medidas de transición.</li> <li>– Hay productos farmacológicos que ayudan a mantenerse alejado de la adicción por ejemplo el bupropión.</li> </ul> </li> </ul>





## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

## Nutrición en el trabajo

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 8:** Formación sobre el método SOLVE: *Nutrición en el trabajo*
- Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una nutrición adecuada en el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 2 horas y 30 minutos.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre *nutrición en el trabajo* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán al preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre *nutrición en el trabajo* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Si necesita refrescar sus conocimientos sobre la nutrición y las soluciones para ofrecer nutrición en el lugar de trabajo, lea el libro de Wanjek, sobre *Alimentación en el trabajo: soluciones en el lugar de trabajo para la desnutrición (Food at work: Workplace solutions for malnutrition), la obesidad y las enfermedades crónicas*, Ginebra, OIT. Tome en cuenta que el libro no es parte del material de formación SOLVE. También

está disponible en su CD y en línea en:

[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221170152\\_EN/lang—en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221170152_EN/lang—en/index.htm)

3. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.
4. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

## Ejercicio de simulación

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre *nutrición en el trabajo*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

## Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje de la *nutrición en el trabajo* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).
- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Nutrición en el trabajo* (8) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas

relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutirlos con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar la *nutrición en el trabajo*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II al final del cuaderno 12.

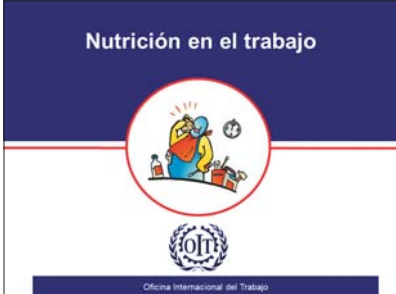


*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*





<b>Nutrición en el trabajo</b>		
<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<b>Introducción</b>		
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases para garantizar una nutrición adecuada en el trabajo.	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Ejercicio 1:</b> <i>(Ejercicio adicional)</i> <b>Alimentos en el trabajo</b> a) Trabajo individual	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida que los participantes hagan el ejercicio 1 individualmente.</li> <li>• Si hay tiempo en los 15 minutos, pueden discutir sus respuestas con la persona que está sentada junto a ellos.</li> </ul>
b) Trabajo en plenaria	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueva un breve intercambio y análisis de las respuestas en plenaria. Podría preguntar si alguien dibujó su propia pirámide y si desean compartirla con el grupo. ¿La mayoría eligió la misma pirámide? De no ser así, ¿por qué no?</li> <li>• Resalte los factores relacionados con el trabajo que influyen en lo que comemos, por ejemplo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– la provisión de alimentos en el trabajo;</li> <li>– el tiempo disponible para comer en el trabajo (incluyendo cómo los horarios de almuerzo se ven afectados por traslado de y hacia el trabajo);</li> <li>– la cultura y hábitos alimenticios en el trabajo;</li> <li>– las diferencias entre los enfoques de los hombres y las mujeres con respecto a comer en el trabajo.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Ejercicio 2:</b> <b>Alimentos y trabajo; salud y productividad</b>	Total: 30 minutos	

<b>Nutrición en el trabajo</b>		
<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
a) Trabajo en grupos pequeños	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida a los participantes que desarrollen una justificación que explique las razones para mejorar la nutrición en el trabajo. El modelo ecológico puede ayudar a guiarlos al sugerir cómo los cambios en el lugar de trabajo pueden influir en otras partes del modelo y viceversa.</li> <li>• Deles transparencias y bolígrafos OHP o rotafolios para presentar las partes más importantes de su análisis a todo el grupo.</li> </ul>
b) Trabajo en plenaria	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elija al azar un grupo, que tendrá 5 minutos para hacer su presentación.</li> <li>• La presentación irá seguida de una breve discusión en plenaria (10 minutos), de los puntos más importantes, que deben incluir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• un trabajador bien nutrido es más saludable y más productivo;</li> </ul> </li> </ul> <div data-bbox="801 708 1406 943" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: los ejemplos de cómo afecta a la salud la mala nutrición varían dependiendo del contexto: se puede estar desnutrido o nutrido en exceso. Consulte la guía del formador para ver más detalles y aplique los ejemplos apropiados al grupo.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una población trabajadora más saludable es buena para la comunidad y porque hace a la compañía más productiva, y porque usa menos recursos de atención médica.</li> </ul>
<b>Desarrollo técnico</b> Presentación sobre nutrición en el trabajo	Total: 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>

**Nutrición en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el concepto de nutrición en el trabajo y tendrán una base para una respuesta integrada en el marco del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> <p>¿Qué es una nutrición balanceada?</p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que comer una dieta balanceada ayuda a las personas a obtener de los alimentos la cantidad correcta de energía y nutrientes para vivir y mantenerse saludables.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> <p>El triángulo alimenticio</p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el triángulo alimenticio muestra las proporciones balanceadas de las distintas categorías de alimentos: una dieta saludable implica comer mayor cantidad de carbohidratos (arroz, pan, papas) y cantidades más pequeñas de los grupos alimenticios que están en las partes inferiores del triángulo.</li> <li>• Comer en estas proporciones saludables implica comer las cantidades correctas de MACRO y MICRONUTRIENTES.</li> </ul>



*Nutrición en el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que para tener una comida balanceada debemos incluir en nuestro plato todos los distintos grupos alimenticios y combinarlos en las proporciones recomendadas. Como ejemplo, 2/5 de carbohidratos, (por ejemplo, arroz, cereales, papas); 2/5 de frutas y vegetales y 1/5 de proteínas (por ejemplo, pescado, carne, huevos, lácteos) proveen una comida balanceada. De esta manera se garantiza que se ingieran nutrientes esenciales como calcio, fibras alimenticias o ácidos grasos como omega-3.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen cuatro tipos principales de macronutrientes: carbohidratos, proteínas, grasas y aceites, y el agua. Los macronutrientes se dan en grandes proporciones en los alimentos.</li> </ul> <div data-bbox="813 823 1435 1046" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: consulte el Anexo II y el Anexo III al final del capítulo <i>Nutrición en el trabajo</i> (8), en la guía del formador, para ver más ejemplos de los distintos macro y micronutrientes y cómo los usa el cuerpo para procesar los alimentos y funcionar adecuadamente.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los micronutrientes se encuentran en los alimentos en cantidades mucho menores, pero cada uno tiene una función vital para una vida saludable.</li> </ul>




**Nutrición en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p><b>Desafíos para una nutrición balanceada en el mundo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad y calidad de alimentos: Un déficit de seguridad alimentaria y una nutrición deficiente reducen la salud de las personas y su capacidad para trabajar.</li> <li>• Cantidad de micronutrientes: La carencia de ellos conduce a desnutrición y trastornos nutricionales (ej. deficiencia de hierro).</li> <li>• La "transición nutricional": En la misma región o país, una parte de la población está desnutrida mientras que la otra parte sufre de enfermedades relacionadas con la obesidad.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 6</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que las razones para no tener una nutrición balanceada son variadas: desde la pobreza y la falta de seguridad alimentaria en los países en desarrollo (que suelen derivar en desnutrición), hasta la llamada "transición nutricional", en los países que tienen economías en transición, en los que las personas se alejan de las dietas tradicionales y pasan a otras que, si bien podrían ser más variadas, contienen más alimentos procesados, más productos animales, más azúcar y grasas agregadas y posiblemente más alcohol.</li> <li>• Indique que los países en transición nutricional tienen un riesgo mayor de enfermedades relacionadas con la nutrición: algunas partes de la población se ven afectadas por la desnutrición, mientras que otras tienen sobrepeso u obesidad y, por lo tanto, riesgo de diabetes, presión alta, derrames, enfermedades cardíacas y cáncer.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 7:</b></p> <p><b>Desafíos para una nutrición balanceada en el mundo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de alimentos: Comer demasiada comida o muy alta en grasas y azúcares empeora la salud de las personas y su capacidad para trabajar.</li> <li>• Obesidad: Es un desafío significativo para la salud de los trabajadores en los países industrializados y en aquellos con economías en transición, y podría provocar enfermedades mortales a largo plazo, como enfermedades cardiovasculares y diabetes.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 7</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que la combinación de dietas altas en azúcar, grasas y bajas en fibra, conocidas como dietas densas en energía, junto con un estilo de vida inactiva (o sedentaria) ha derivado en una población con un sobrepeso creciente en los países industrializados y en los países con economías en transición.</li> <li>• Señale que esos hábitos alimenticios suelen ir acompañados de hábitos de vida inactivos (o sedentarios), que ha derivado en poblaciones con un sobrepeso creciente. Si no se emprenden medidas, las consecuencias para la salud son graves, consideradas una "bomba de tiempo en términos de obesidad", ya que su tendencia a futuro es hacia el empeoramiento.</li> <li>• Informe que la obesidad es un factor que contribuye a las enfermedades cardíacas y la diabetes, y ambas reducen la salud y la capacidad de trabajar por periodos prolongados, requieren un tratamiento costoso y eventualmente causan la muerte.</li> </ul>


**Nutrición en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 8:</b></p> <p><b>Consecuencias de una nutrición desbalanceada en el trabajo</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la imagen de la espiral negativa.</li> <li>• Explique que no tener una dieta balanceada tiene un impacto serio sobre la salud y el trabajo. Las posibles consecuencias negativas se muestran en la espiral, que resalta los vínculos entre cada una de ellas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– alimentos inadecuados / dietas inadecuadas;</li> <li>– menor productividad;</li> <li>– menores salarios;</li> <li>– disminución de la motivación;</li> <li>– pérdida de la autoestima;</li> <li>– aumento de los problemas psicosociales;</li> <li>– desnutrición y mayor susceptibilidad a la enfermedad;</li> <li>– enfermedad y pérdida del sustento;</li> <li>– muerte.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> <p><b>De la espiral negativa a la positiva</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que un cambio de los hábitos de vida ayuda a romper el círculo vicioso de la nutrición desbalanceada en el trabajo: mejorar los hábitos de nutrición y ejercicio, además de reducir el consumo de alcohol y cigarrillo pueden reducir el riesgo de enfermedades cardíacas y diabetes, además de mejorar la productividad.</li> <li>• Dichos cambios son clave para pasar de la espiral negativa a la positiva y para avanzar hacia una mejor nutrición.</li> </ul>

Nutrición en el trabajo


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 10:</b></p> <p><b>Beneficios de proporcionar comida en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ahorra tiempo de los trabajadores.</li> <li>• Se aporta una nutrición adecuada a los trabajadores.</li> <li>• Hace de la empresa un lugar más atractivo para trabajar.</li> <li>• Beneficia también la salud en la comunidad.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 10</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que brindar alimentos en el centro de trabajo tiene beneficios para la empresa, los trabajadores y la comunidad como los siguientes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– ahorra tiempo a los trabajadores;</li> <li>– hace que los empleadores contribuyan al alcance y desarrollo de hábitos de vida saludables ofreciendo la nutrición correcta a los trabajadores; señale que ciertos trabajos podrían requerir tipos diferentes de nutrición, por ejemplo alimentos más energéticos para los trabajadores que realizan trabajos manuales, más frutas y vegetales para los que están en actividades sedentarias;</li> <li>– hace que la empresa sea un lugar más atractivo para trabajar;</li> <li>– puede influir positivamente en la dieta familiar, por medio del cambio de hábitos alimenticios del trabajador.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 11:</b></p> <p><b>¿Qué se puede hacer?</b></p> <p>➔ Aprovechar las oportunidades que ofrece el lugar de trabajo para promover los hábitos alimenticios y de ejercicio físico que benefician conjuntamente la salud y la productividad de los trabajadores.</p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que dado que todos se benefician con las mejoras a la nutrición de los trabajadores, tiene sentido que todos contribuyan. El cambio de las condiciones laborales puede permitir al trabajador mejorar sus hábitos alimenticios y ser más saludable y más productivo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 12:</b></p> <p><b>Interrelaciones</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor psicosocial de riesgo puede contribuir a prevenir otros.</li> <li>• Por ejemplo cuando los trabajadores están estresados, tienden a comer distinto. Más aun, la dieta saludable no es eficaz en lograr y mantener un peso saludable si no se le combina con el ejercicio adecuado.</li> <li>• Consulte las páginas 228-229 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>

**Nutrición en el trabajo**


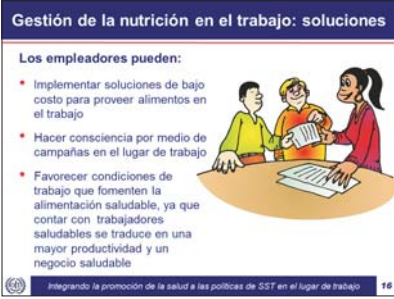
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Diapositiva 13:</b>  <p>– FIN DE LA PRESENTACIÓN –</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	1	<b>Fin de la presentación de diapositivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación.</li> <li>• Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>
<b>Ejercicio 3:</b> <b>Ejercicio de simulación – Nutrición en el trabajo</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes y que se designe un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria. Promueva una rotación de los personajes que desempeñaron en el ejercicio de simulación anterior.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Algunas posibles decisiones de la gerente general considerando la necesidad de mejorar la situación de la nutrición de sus trabajadores y el impacto de la crisis económica en la compañía: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ofrecer educación e información sobre los alimentos saludables.</li> <li>2. Meriendas saludables disponibles en las instalaciones.</li> <li>3. Establecer una cocina, un comedor o iniciar mejoras al comedor.</li> <li>4. Implementar una política integrada de SST que cubra los elementos básicos de la promoción de la salud tomando en cuenta el vínculo entre el estrés de los trabajadores, los ingresos, los aspectos culturales y la manera de alimentarse</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>





Nutrición en el trabajo

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 14:</b>  <b>Integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>  <p><b>Ejercicio 4:</b>  <b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de la política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li>• <b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para la <i>nutrición en el trabajo</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>• Algunas posibles respuestas son “promoción de la salud”, “consultas a los trabajadores” e “Información”, pero se pueden usar otras respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li>• <b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>Nutrición en el trabajo</i> (8) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>• Indique a los participantes que pueden buscar en la lista de verificación del tema anterior cuáles medidas no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar aquellas que sean relevantes para reforzar su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>• Consulte las páginas 228-229 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>• La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordarla <i>nutrición en el trabajo</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>

*Nutrición en el trabajo*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Séance de conclusion</b></p> <p><b>Diapositiva 15:</b>  <b>Gestión de la nutrición en el trabajo: soluciones</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios de simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión de <i>la nutrición en el trabajo</i>.</li> <li>• Resalte que los gobiernos son actores clave en el establecimiento de una política nacional de nutrición en el trabajo con la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores.</li> <li>• Dé un ejemplo de lo que podría hacerse con el enfoque preventivo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– En los Estados Unidos se calculó en 2009 que si Medicare hubiera provisto asesoría nutricional y terapias dirigidas a los pacientes con diabetes y enfermedad cardiovascular, podría haber generado un ahorro calculado en 200 millones de dólares en tres años.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 16:</b>  <b>Gestión de la nutrición en el trabajo: soluciones</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que, los empleadores pueden crear un marco para la empresa que fomente la alimentación saludable, trabajadores saludables y una empresa saludable. Los empleadores pueden también implementar soluciones de bajo costo, como cambiar el tipo de alimentos disponibles en las instalaciones. Esto les permitirá cosechar beneficios en productividad.</li> </ul>

**Nutrición en el trabajo**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p><b>Gestión de la nutrición en el trabajo: soluciones</b></p> <p>Los sindicatos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Defender la calidad de la nutrición</li> <li>• Hacer conciencia en colaboración con los empleadores</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el cambio de conductas comienza con la consciencia de la necesidad del cambio, de los beneficios que traería el cambio para todos los involucrados y con la consciencia de la viabilidad de implementar dicho cambio a nivel organizacional e individual. Los sindicatos pueden tener un rol vital en la concientización, particularmente si pueden hacerlo en colaboración con los empleadores. Los sindicatos también pueden impartir educación, formación e información sobre la nutrición adecuada en el trabajo. De esta manera cuidan la salud de sus miembros.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 18:</b></p> <p><b>Gestión de la nutrición en el trabajo: Iniciativas que pueden desarrollarse conjuntamente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empezar mejoras en el comedor</li> <li>• Instalar una cocina</li> <li>• Mejorar los suministros y proveedores <i>ad hoc</i> de alimentos</li> <li>• Negociar con proveedores ambulantes</li> <li>• Pasar a un sistema de vales</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declare que, trabajando en conjunto, los empleadores, los trabajadores y sus representantes pueden desarrollar un conjunto de iniciativas, como:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– proveer instalaciones para preparar y consumir alimentos;</li> <li>– crear un comedor o iniciar mejoras al existente;</li> <li>– cambiar el suministro ad hoc de alimentos;</li> <li>– negociar con proveedores ambulantes;</li> <li>– aplicar un sistema de vales.</li> </ul> </li> </ul>





## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

### Actividad física saludable

# Nota de preparación para los formadores



**Tema 9:** Formación sobre el método SOLVE: *Actividad física saludable*

**Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases para mejorar la actividad física con fines de salud de los trabajadores.

**Duración:** Aproximadamente 3 horas.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre la *actividad física saludable* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán al preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre la *actividad física saludable* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.

3. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

## Ejercicio de simulación

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre la *actividad física saludable*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

## Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje de la *actividad física saludable* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).
- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Actividad física saludable* (9) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutirlos con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar la *actividad física saludable*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante en el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*

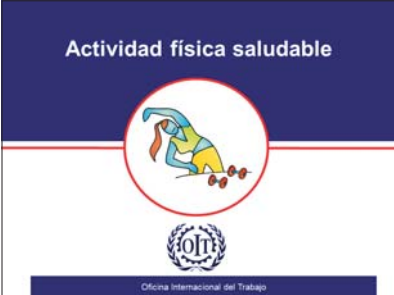



<b>Actividad física saludable</b>		
<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<b>Introducción</b>		
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases para mejorar la actividad física con fines de salud de los trabajadores.	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Ejercicio 1:</b> <b>Trabajo y actividad física</b> a) Trabajo en grupos pequeños	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divida a los participantes en grupos:</li> <li>• Dé 20 minutos para responder las cuatro preguntas en grupos.</li> </ul>
b) Trabajo en plenaria	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usando un pizarrón o un rotafolios escriba las respuestas a las preguntas 1 y 2 agrupadas en un conjunto coherente de categorías.</li> <li>• Pregunte qué tienen en común las distintas categorías, trabaje hacia una definición común de “actividad física” y anótela en el pizarrón. Trate de asegurarse de que no difiera mucho de la definición que aparece en la diapositiva 2:  <i>“Cualquier movimiento corporal, producido por la contracción de músculos, que aumente considerablemente el ritmo cardíaco y el gasto de energía.”</i> </li> </ul>



**Actividad física saludable**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Después discuta sus respuestas a las preguntas 3 y 4, escribiéndolas en el pizarrón o el rotafolios. Algunas de las respuestas que pueden dar son:</li> <li>● Pregunta 3               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Los lugares de trabajo de Luna y Marco contribuyen a la cantidad de actividad física que realizan. En particular:</li> <li>– Estudio de caso 1: A menudo Luna debe trabajar horas extras, por esta razón no puede practicar el ping-pong con la frecuencia que ella quiere. Sin embargo, la administración de la empresa estableció medidas para promover la actividad física por ejemplo, los trabajadores de la compañía disfrutan de un descuento al inscribirse en un gimnasio cercano. También se remodelaron las escaleras y se ubicaron los tableros informativos de las oficinas a lo largo de estas. Dichas medidas pueden facilitarle realizar actividad física saludable.</li> <li>– Estudio de caso 2: La compañía que da empleo a Marco ofrece a los trabajadores revisiones médicas periódicas y asesoría para mejorar su condición física; también suscribió acuerdos para que los trabajadores tengan acceso prioritario a la piscina local.</li> </ul> </li> <li>● Pregunta 4               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Los beneficios para la salud, producto de la actividad deportiva derivan en mejor productividad, incluyendo la disminución de permisos por enfermedades tanto de corta duración, como resfriados y gripe, como por enfermedades crónicas de largo plazo, como los padecimientos cardiacos y obesidad.</li> <li>– El deporte mejora la condición física, el humor y el bienestar, lo cual puede impulsar la moral y la productividad en el trabajo.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Desarrollo técnico</b> Presentación <i>la actividad física saludable</i></p>	<p>Total: 1 hora</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>● Introduzca la presentación.</li> </ul>

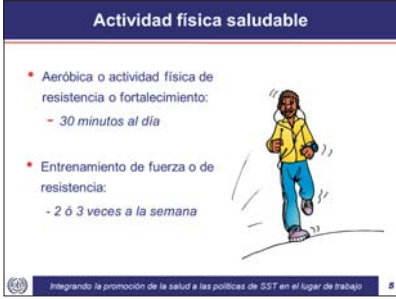
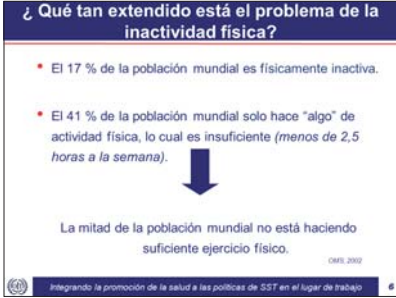
**Actividad física saludable**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el concepto de actividad física saludable y tendrán una base para construir una respuesta integrada en el marco del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> <p>¿Cómo se define la actividad física?</p> 	<p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzca el tema preguntando a los participantes cómo llegan al trabajo y qué hacen cuando llegan.</li> <li>• Señale que el cuerpo humano está hecho para el movimiento, que es una de sus funciones básicas y esenciales. Este ha sido un elemento fundamental de la supervivencia humana por miles de años. El cuerpo está diseñado para altos niveles de actividad física.</li> </ul>



Actividad física saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 3:</b></p>  <p>Tipos de inactividad física</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad física demasiado liviana, breve o infrecuente para proporcionar suficiente estímulo al cuerpo</li> <li>• Falta de actividad física</li> <li>• Estilo de vida sedentario</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dé a los participantes los siguientes ejemplos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– inactividad física: reposo en cama o muy poca actividad;</li> <li>– falta o insuficiencia de actividad física: demasiado ligera, de breve duración y esporádica;</li> <li>– hábitos de vida sedentarios, estar sentado o permanecer inactivo la mayor parte del tiempo (por ejemplo, ver la televisión, ir en automóvil a todos los lugares, permanecer sentado en el trabajo la mayor parte del tiempo).</li> </ul> </li> <li>• Señale que la falta de actividad física se está volviendo común en la mayor parte del mundo debido a las nuevas tecnologías, a la existencia de mejores herramientas y de la automatización del trabajo, además de la motorización del transporte.</li> <li>• Explique que el desafío puede ser incluso peor en los países en desarrollo y en los países que tienen sectores en transición de una sociedad agrícola rural a una sociedad urbana industrializada. El trabajo puede involucrar una cantidad considerable de actividad física, pero en lugar de mejorar la salud, suele contribuir a la fatiga, lo cual puede estar asociado a una mala nutrición, a una gran carga de trabajo, o a ambas cosas. Al mismo tiempo, ciertas partes de la población son cada vez más inactivas físicamente, al tener menos posibilidades de realizar actividades físicas por salud o recreación.</li> <li>• Señale que la inactividad física y factores como el estrés, el fumar y el uso excesivo de alcohol a menudo están conectados con los hábitos de vida de los países industrializados y cada vez más en los países en desarrollo.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 4:</b></p>  <p>Tipos de actividad física</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad física realizada en el cumplimiento de las funciones laborales</li> <li>• Actividades físicas que forman parte de los hábitos de vida</li> <li>• Actividades físicas en el tiempo libre</li> <li>• Ejercicio físico</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– la actividad física ocupacional: es parte del trabajo;</li> <li>– la actividad física saludable: se realiza como parte de la vida cotidiana (ir al trabajo en bicicleta, usar las escaleras, etc.);</li> <li>– la actividad física recreativa: se realiza durante el tiempo libre, según los intereses personales (caminar, jardinería, bailar);</li> <li>– la actividad física planificada: sesiones programadas de actividad física con el fin de mantenerse en forma o mantener la salud (entrenamiento, deportes);</li> <li>– mencione que hacer suficiente actividad física no implica convertirse en un deportista profesional, se trata de un nivel de ejercicio sistemático que se integra con otras actividades que son parte de la vida cotidiana, incluyendo el trabajo y el traslado al trabajo.</li> </ul> </li> </ul>

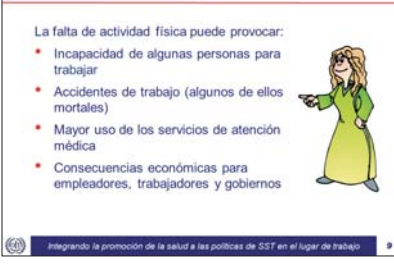


Actividad física saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> 	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que para obtener beneficios en la salud, la actividad física (donde sea que se realice) tiene que incluir:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– ejercicio aeróbico/de resistencia: actividad de moderada a vigorosa que aumenta el pulso cardiaco y el gasto de energía. Produce mejoras en el funcionamiento del corazón y los pulmones, el sistema circulatorio, los músculos y la resistencia. La participación regular en actividades físicas aeróbicas por varios años disminuye el riesgo de muchas enfermedades crónicas, notablemente la cardiopatía coronaria, los derrames, la diabetes y algunos tipos de cáncer;</li> <li>– entrenamiento de fortaleza: uso moderado o elevado de la fuerza o la potencia muscular, que aumenta la fuerza, la potencia o la resistencia de los músculos entrenados.</li> </ul> </li> <li>• Explique además lo siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– ejercicio aeróbico o de resistencia: todas las personas mayores de 2 años deben acumular al menos 30 minutos de actividad física de resistencia de, por lo menos, intensidad moderada, la mayoría o de preferencia todos los días de la semana;</li> <li>– entrenamiento de fortaleza: se deben realizar actividades de desarrollo de la fuerza (entrenamiento de resistencia) por lo menos dos veces a la semana.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> 	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Use las cifras de la diapositiva para mostrar lo difundido que está el problema.</li> <li>• Señale que las estadísticas sobre los niveles de actividad física insuficiente varían mucho por diferentes razones, una de ellas porque las mediciones se realizan con métodos diferentes. No obstante, la falta de actividad física es un gran problema en todo el mundo.</li> </ul>

Actividad física saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b> Impacto de la falta de actividad física en la salud</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dé algunos ejemplos: para las personas que padecen de lumbalgia se ha demostrado que mantenerse activo es mejor que estar inactivo. Se ha descubierto que los programas de ejercicio son buenos para la lumbalgia crónica, aunque no para el dolor súbito y agudo.</li> <li>• Señale también que en las personas físicamente inactivas el riesgo de cardiopatía coronaria o de derrame cerebral es entre 30 y 50 por ciento más alto que en las personas que están, por lo menos, moderadamente activas.</li> <li>• Mencione que, por ejemplo en el Reino Unido (Cancer Research UK) la actividad física está asociada con un riesgo 25 por ciento menor de cáncer en el intestino y cáncer de mama.</li> <li>• Por último señale que la combinación de actividad física con una dieta baja en energía puede prevenir la obesidad, y también es útil para combatir el problema una vez que ya ha aparecido. La OMS calculó que había más de 300 millones de personas obesas en el mundo en 2006. (La nota descriptiva que aparece a continuación se actualiza periódicamente y la información más reciente sobre la situación está disponible en: Nota descriptiva de la OMS Núm. 311, <i>Obesidad y sobrepeso</i>, actualizada en mayo de 2012 <a href="http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/">http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/</a>).</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 8:</b> Impacto de la falta de actividad física en la salud</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que la falta de actividad física está relacionada con muchas otras enfermedades, como las que se enumeran en la diapositiva.</li> <li>• Señale que la falta de actividad física genera distintos padecimientos graves y a largo plazo, algunos de los cuales incapacitan y otros son fatales.</li> <li>• Por ejemplo: la diabetes tipo 2 se desarrolla como resultado de una combinación de factores genéticos y ambientales, entre los que destacan la obesidad, la falta de actividad física y una dieta rica en grasas saturadas. La falta de actividad física eleva en 30 por ciento la probabilidad de desarrollar hipertensión; la inactividad física puede contribuir a la artritis (o la osteoartritis), que es muy dolorosa y reduce la capacidad de funcionamiento.</li> </ul>

Actividad física saludable


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 9:</b> Impacto de la falta de actividad física en la salud</p>  <p>La falta de actividad física puede provocar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacidad de algunas personas para trabajar</li> <li>• Accidentes de trabajo (algunos de ellos mortales)</li> <li>• Mayor uso de los servicios de atención médica</li> <li>• Consecuencias económicas para empleadores, trabajadores y gobiernos</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que la inactividad física puede derivar en sufrimiento humano, mayor uso de los servicios de atención médica y consecuencias económicas para los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.</li> <li>• Puede consultar la pág. 259 de la guía del formador para encontrar ejemplos de las consecuencias económicas de la falta de actividad física.</li> <li>• Por ejemplo, un análisis extenso de la carga económica de la inactividad física en Canadá descubrió que 2.5 por ciento de los costos directos totales de la atención médica en el país eran atribuibles a la inactividad física, lo cual representaba 2,1 mil millones de dólares canadienses al año.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 10:</b> Interrelaciones</p> 	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor psicosocial de riesgo puede contribuir a prevenir otros.</li> <li>• Un ejemplo es que los trabajadores que disfrutan de la actividad física, por ejemplo, se sienten aliviados y menos estresados y en consecuencia tienen menos tentación de fumar o de comer en exceso. Una dieta saludable no es eficaz si no está complementada con actividad física.</li> <li>• Consulte las páginas 266-267 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 11:</b></p> 	2	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación. Dé entre 15 y 20 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>

**Actividad física saludable**



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Ejercicio 2:</b></p> <p><b>Ejercicio de simulación - Actividad física saludable</b></p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes, con los mismos cargos que tenían y que designen un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación aparecen a continuación:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Se debe tomar una decisión con respecto a los cambios que se harán para fomentar más actividad física saludable en el lugar de trabajo:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dar descansos para hacer ejercicio durante el día.</li> <li>2. Alentar a la alta gerencia para que también adopte un estilo de vida físicamente activo y que esto estimule a los trabajadores para seguir el mismo comportamiento.</li> <li>3. Proveer instalaciones para fomentar el ejercicio.</li> <li>4. Promover, siempre que sea posible, el traslado de los trabajadores a pie o en bicicleta al lugar de trabajo.</li> </ol> </li> <li>– Además, hacer referencia sobre cómo motivar a los trabajadores y los gerentes para que sean más activos fuera de su horario laboral:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brindar información –folletos, carteles– sobre los beneficios de la actividad física y distintas oportunidades para estar activo tanto en el trabajo como fuera de él.</li> <li>2. Ofrecer subsidios para suscripciones a instalaciones deportivas para ejercitarse fuera del trabajo;</li> <li>3. Organizar eventos de ejercicios no competitivos y competitivos con reconocimientos y premios al desempeño o la participación.</li> </ol> </li> <li>– Se debe tomar decisiones con respecto a las acciones que se emprenderán sobre una mejor nutrición coordinada con una mayor actividad física por salud:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ofrecer ayuda individual acerca de las actividades físicas adecuadas, combinada con sugerencias para una dieta saludable, según las necesidades de la persona.</li> <li>2. Organizar y promover grupos para realizar ejercicio periódico, al final del cual, estén disponibles meriendas saludables.</li> <li>3. Disponer de máquinas expendedoras de “meriendas saludables” en puntos estratégicos, como cerca de las escaleras o lejos de las oficinas para motivar a la gente a movilizarse durante el día laboral.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>






Actividad física saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 12:</b></p>  <p><b>Ejercicio 3:</b></p> <p><b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para la <i>actividad física saludable</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son “mejora continua”, “promoción de la salud” y “organización del trabajo”, pero se pueden usar otras las respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>Actividad física saludable</i> (9) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en la lista de verificación del tema anterior cuáles medidas no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar aquellas que sean relevantes para reforzar su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Consulte las páginas 266-267 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar <i>la actividad física saludable</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>

Actividad física saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 13:</b></p> <p><b>Gestión de la actividad física en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir una visión clara y una estrategia específica sobre la actividad física saludable</li> <li>Integrarla a una política de SST y de promoción de la salud</li> <li>Conseguir el compromiso de todas las partes</li> <li>Planear e implementar sobre la base de los valores, necesidades y posibilidades reales de trabajadores</li> <li>Implementar las medidas durante un lapso útil de tiempo</li> <li>Realizar un seguimiento adecuado, y</li> <li>Asignar suficientes recursos</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios de simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión de la actividad física saludable en el lugar de trabajo.</li> <li>Explique que un requisito importante para el éxito en la promoción de la actividad física saludable, como parte de un programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo es el marco de una política integrada de SST y su implementación metódica. Es necesario un programa amplio, vinculado integralmente con otras áreas de la política y coordinado con otras medidas de promoción de la salud. También es necesaria la premisa compartida, por los trabajadores y el empleador, de que la condición física y la salud son útiles para garantizar el éxito continuo de la empresa.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 14:</b></p> <p><b>¿Quién puede hacer qué?</b></p> <p><b>Los empleadores pueden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la actividad física saludable como parte de la política integral de SST</li> <li>Desarrollar la política en un esfuerzo colaborativo con otros aliados</li> <li>Comprometerse para apoyarla financieramente y simbólicamente</li> <li>Estimular a los demás a adoptar hábitos de vida físicamente activos</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzca las 3 siguientes diapositivas especificando que una vez que la política integrada esté instaurada, se tiene que desarrollar una estrategia específica para la promoción de la actividad física saludable. Según las situaciones, se necesitarán distintas combinaciones de actividades. También se ha demostrado que las medidas individuales y a corto plazo no son muy efectivas.</li> <li>Mencione la importancia de adoptar medidas que cubran las necesidades, expectativas, posibilidades y recursos acordados entre los trabajadores y el empleador durante la formulación de la política, para evitar una posible frustración. También deben corresponder a la cultura organizacional y al ambiente de trabajo, o tendrán pocas probabilidades de ser aceptadas.</li> <li>Explique lo que pueden hacer los empleadores.</li> </ul>

Actividad física saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 15:</b></p> <p><b>¿Quién puede hacer qué?</b></p> <p>Los trabajadores y sus representantes pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participar en el desarrollo de la política expresando sus opiniones, necesidades, expectativas y sugerencias.</li> <li>Promover la aceptación de la política entre los trabajadores.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale la importancia de involucrar a todas las partes en la planeación e implementación de la estrategia para la promoción de la actividad física saludable.</li> <li>Señale que la experiencia y algunos estudios científicos han demostrado que existe un gran potencial en los programas de los centros de trabajo, de mejorar los niveles de actividad física y aportar beneficios considerables para los trabajadores y los empleadores por igual. Ha habido programas exitosos que han derivado en una mejor condición física, menos ausencias, una reducción de los factores de riesgo de enfermedades crónicas, menores síntomas de malestar y la percepción de una mejor salud y bienestar.</li> <li>Explique lo que pueden hacer los trabajadores y sus representantes.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 16:</b></p> <p><b>¿Quién puede hacer qué?</b></p> <p>Los especialistas en seguridad y salud en el trabajo pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dar información sobre formas eficaces para poner en marcha la política</li> <li>Poner a disposición sus competencias profesionales sobre actividad física en el lugar de trabajo</li> <li>Contribuir al diseño de los puestos, para que el trabajo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) sea menos sedentario</li> <li>b) no provoque esfuerzo físico en los trabajadores</li> </ul> </li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique lo que pueden hacer los proveedores de SST, por ejemplo, insistir en combinar una dieta saludable con actividad física saludable. Fomentar la actividad física en el trabajo pero seguir ofreciendo una dieta alta en grasas, alta en azúcar, baja en fibras en el comedor de la empresa, contrarresta los beneficios positivos de las actividades físicas promovidas.</li> <li>La política en sí debe ser implementada de manera continua con recursos adecuados. El desarrollo de políticas tiene que ser un esfuerzo colaborativo entre las partes, que incluya a representantes de todos los niveles del personal, desde los directivos hasta los trabajadores a tiempo parcial, además de las personas responsables de la seguridad y la salud en el trabajo. El compromiso de todas las partes con la política es crucial.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 17:</b></p> <p><b>¿Quién puede hacer qué?</b></p>  <p>Los representantes comunitarios y proveedores de servicios y de instalaciones deportivas pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>difundir información sobre las posibilidades de hacer deportes y ejercicio y sobre el uso instalaciones deportivas;</li> <li>dar acceso prioritario a los grupos deportivos de las empresas</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Declare que los programas que incluyen medidas comunitarias han demostrado ser particularmente eficaces.</li> <li>Explique lo que los representantes comunitarios y los proveedores de servicios deportivos pueden hacer.</li> </ul>

## Actividad física saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 18:</b></p> <p><b>Elementos de una estrategia para la promoción de la actividad física saludable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información</li> <li>• Educación (mediante co-educadores)</li> <li>• Cuestionarios</li> <li>• Exámenes médicos regulares</li> <li>• Pruebas de condición física</li> <li>• Subsidios e incentivos</li> <li>• Orientación y apoyo</li> <li>• Sesiones de ejercicio</li> <li>• Instalaciones, equipos, vestimenta</li> <li>• Premios, reconocimientos</li> <li>• Incentivos para caminar o ir en bicicleta al trabajo</li> <li>• Pausas para hacer ejercicio</li> <li>• Monitoreo</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulte la página 263 de la guía del formador para ver más información sobre cada uno de los elementos y después seleccionar aquellos que considera más apropiados para discutirlos con los participantes.</li> <li>• Destaque que la organización del trabajo puede contribuir con la cantidad de ejercicio físico que hacen los trabajadores. Por ejemplo, si hay funciones agrupadas, o si necesitan caminar de un área de trabajo a otra (aunque los beneficios del movimiento y de los descansos breves, obviamente, tienen que ser sopesados cuidadosamente con la eficiencia y la seguridad). Otro ejemplo es fomentar el uso de las escaleras en lugar de los elevadores; en este sentido es necesario considerar el rediseño físico del lugar de trabajo.</li> <li>• Señale que puede ser útil consultar esta lista durante el ejercicio de simulación o cuando se trabaje en la política.</li> </ul>



## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

### Sueño saludable

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 10:** Formación sobre el método SOLVE: *Sueño saludable*
- Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases para mejorar la calidad del sueño.
- Duración:** Aproximadamente 3 horas.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre el *sueño saludable* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán al preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre el *sueño saludable* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.

3. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

## Ejercicio de simulación

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre *sueño saludable*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

## Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del *sueño saludable* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).
- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Sueño saludable* (10) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutir las con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.

La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el *sueño saludable*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante en el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.

*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*




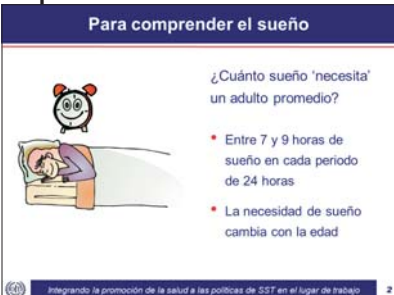
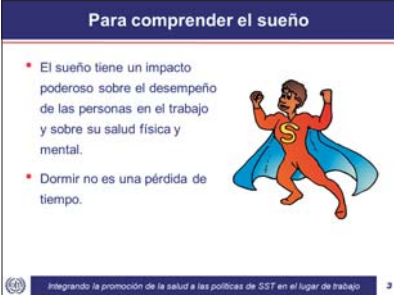
<i>Sueño saludable</i>		
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Introducción</b>		
<b>Objetivo</b> Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases para mejorar la calidad del sueño.	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos de los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<b>Ejercicio 1 :</b> <b>¿Qué errores se cometieron en Greentree Tech Support?</b>	40	
a) Trabajo individual	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Explíqueles que tienen 15 minutos para leer el ejercicio y responder las preguntas individualmente.</li> </ul>
b) Trabajo en plenaria	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dé 25 minutos para discutir las respuestas en plenaria. Guíe la discusión del ejercicio tomando en cuenta los siguientes puntos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Falta de compromiso de la gerencia:</b> Si hubiera existido compromiso de la gerencia habría sido más fácil para José cambiar las cosas. Además, tal compromiso habría dado una señal positiva dentro, y fuera, de la compañía. Es probable que la jefa de José hubiera tenido una actitud de más apoyo si hubiera recibido de sus superiores indicaciones de adaptar los turnos de trabajo.</li> <li>– <b>Ausencia de una política integral en el lugar de trabajo que incorporara una estrategia para programar el trabajo por turnos:</b> Si los dirigentes de Greentree Tech Support hubieran tenido una política que abordara los riesgos y la programación adecuada del trabajo por turnos, José quizá habría podido anticipar algunas de las dificultades que encontró. Habrían existido mecanismos para abordar el estrés del trabajo por turnos.</li> <li>– <b>Poca participación de los trabajadores:</b> José no recibió el apoyo que necesitaba de los representantes de su sindicato y la gerencia no asistió a la reunión organizada por el sindicato. La participación de los trabajadores (independientemente de los turnos en los que trabajan) y de los representantes sindicales en la elaboración de políticas puede facilitar la aceptación, la comprensión y sostenibilidad de una nueva política.</li> </ul> </li> </ul>

*Sueño saludable*

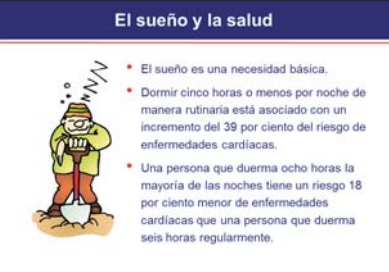


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Falta de información, educación o apoyo:</b> El sindicato, el servicio de salud en el trabajo y el departamento de recursos humanos tienen cada uno un papel importante en el diseño de los turnos, en informar a los trabajadores sobre el trabajo por turnos y en apoyarlos en sus nuevos horarios. Los trabajadores que son informados y capacitados antes y durante la transición al trabajo por turnos tienen más posibilidades de adaptarse mejor a las nuevas condiciones de trabajo. Se necesita información y formación sobre los riesgos para la salud del trabajo por turnos, sobre la nueva estrategia de la compañía y sobre cómo pueden los trabajadores solicitar cambios en sus horarios de trabajo.</li> <li>– <b>No cotejar los beneficios a corto plazo con los costos a largo plazo:</b> En su deseo de expandirse, la gerencia de Greentree no previó la cantidad de estrés que estaba imponiendo a sus trabajadores, ni el impacto negativo sobre el nivel y la calidad de servicio.</li> <li>– <b>No reconocer al trabajador como miembro de una familia y una comunidad:</b> Educar a los trabajadores sobre cómo sobrellevar el trabajo por turnos y planear cuidadosamente y difundir los horarios de los turnos podría haber ayudado a los trabajadores a coordinar el trabajo con su vida doméstica y familiar y a reducir las tensiones sociales entre algunos grupos de trabajadores.</li> <li>– <b>Falta de atención a la importancia de las tradiciones, prácticas y normas culturales:</b> El éxito de la organización a largo plazo se construye sobre el reconocimiento de las valiosas diferencias entre los trabajadores, elaborando políticas para respetar los distintos valores y tradiciones y ajustándose a las distintas tradiciones de manera justa y balanceada. Las compañías tienen que ofrecer directrices a los gerentes para manejar las demandas especiales.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Ausencia de medidas:</b> Greentree Tech Support debió tratar de evitar el trabajo por turnos lo más posible. Si se tiene que aplicar el trabajo por turnos, sería aconsejable tener presente medidas específicas como:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- cuando se introduzca el trabajo por turnos como una nueva forma de organización del trabajo, se debe informar a los trabajadores y se debe evaluar el conocimiento y las actitudes con respecto al trabajo por turnos durante una fase preparatoria;</li> <li>- se debe consultar a los trabajadores sobre la organización de su horario de trabajo y se debe llegar a un acuerdo sobre las medidas a emprender;</li> <li>- el trabajo nocturno y los horarios impredecibles o irregulares deben evitarse o limitarse siempre que sea posible.</li> </ul> </li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; background-color: #fff9c4; padding: 10px; margin-top: 10px; width: fit-content;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: para una lista más amplia de medidas para gestionar el trabajo por turnos, por favor consulte las pág. 289-291 de la guía del formador.</p> </div>

<b>Sueño saludable</b>		
<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<b>Ejercicio 2:</b> <b>Causas y consecuencias de la falta de sueño</b> <i>(Ejercicio adicional)</i> a) Trabajo individual	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indique a los participantes que tienen 5 minutos para completar individualmente el cuadro en su cuaderno.</li> </ul>
b) Trabajo en plenaria	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dé 15 minutos para discutir el diagrama en plenaria.</li> <li>Destaque, si los participantes no lo señalan, que la forma lineal del diagrama puede confundir, ya que el problema es, de hecho, cíclico (las mismas consecuencias pueden ser las causas de la falta de sueño).</li> <li>Invite a los participantes a incluir referencias sobre otros temas que ya han sido cubiertos en SOLVE, además de cualquier otro aspecto que pueda ser diferente entre hombres y mujeres.</li> </ul>
<b>Ejercicio 3:</b> <b>Somnolencia en el trabajo</b> <i>(Ejercicio adicional)</i> Trabajo individual seguido de una breve discusión en grupo	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pida que los participantes hagan el ejercicio 2 individualmente, en 10 minutos o menos.</li> <li>En plenaria establezca cuáles son las respuestas más comunes a cada una de las preguntas y si hay alguna respuesta inusual. Trate de que se manifiesten los siguientes puntos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>el sueño adecuado es necesario para descansar y recuperarse de la fatiga;</li> <li>el sueño reparador es particularmente importante en los trabajos en los que la seguridad es vital;</li> <li>pero también en los trabajos en los que hay contacto con el público, debido a los efectos emocionales;</li> <li>afecta a todos los niveles de la organización, incluyendo la alta gerencia;</li> <li>destaque el impacto negativo sobre la productividad, por lo cual dormir menos para trabajar más es contraproducente.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Desarrollo técnico</b> Presentación sobre el sueño saludable	Total: 50 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>Introduzca la presentación.</li> </ul>

**Sueño saludable**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el concepto de sueño saludable y el impacto que tiene la privación del sueño sobre el trabajo y, tendrán una base para una respuesta integrada en el marco del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>• Introduzca el tema señalando que los hábitos de trabajo y de sueño han cambiado drásticamente en la era moderna: en los países desarrollados el promedio nocturno de sueño ha bajado de 9 horas en 1910 a 7,5 horas en la actualidad. Algunas culturas están abandonando la costumbre de las siestas diurnas en las horas de más calor (por ejemplo en muchas ciudades y pueblos pequeños de América Latina) con consecuencias negativas a largo plazo para la salud. Actualmente es común sacrificar el sueño por el trabajo, la recreación y por otras actividades.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> <p>Para comprender el sueño</p> 	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que aun si las 'necesidades' de sueño difieren de una persona a otra, el número promedio de horas suele ser muy estable para cada persona. Se recomienda un promedio de 7 a 9 horas de sueño en periodos de 24 horas.</li> <li>• Explique que el sueño tiene un efecto poderoso sobre el desempeño de las personas en el lugar de trabajo y sobre su salud física y mental.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 3:</b></p> <p>Para comprender el sueño</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El sueño tiene un impacto poderoso sobre el desempeño de las personas en el trabajo y sobre su salud física y mental.</li> <li>• Dormir no es una pérdida de tiempo.</li> </ul> 	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaque que dormir no es una pérdida de tiempo y es importante no malinterpretar la necesidad real de sueño como un síntoma de pereza. Muchas personas piensan que el insomnio y otros problemas del sueño son sólo síntomas de otras enfermedades. Sin embargo, un problema cada vez más común en la actualidad es que las personas, de manera rutinaria no duermen lo suficiente, lo cual en sí, puede contribuir al desarrollo de otras enfermedades.</li> </ul>




Sueño saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <p><b>El sueño y la salud</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• El sueño es una necesidad básica.</li> <li>• Dormir cinco horas o menos por noche de manera rutinaria está asociado con un incremento del 39 por ciento del riesgo de enfermedades cardíacas.</li> <li>• Una persona que duerma ocho horas la mayoría de las noches tiene un riesgo 18 por ciento menor de enfermedades cardíacas que una persona que duerma seis horas regularmente.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que dormir es una necesidad básica para mantenerse saludables.</li> <li>• Remita al recuadro “Datos clave sobre el sueño”, en la pág. 276 de la guía del formador para ver más ejemplos como el siguiente: la privación del sueño aumenta la irritabilidad y menoscaba el desempeño; las personas fácilmente se pueden engañar y pensar que funcionan igual con menos horas de sueño, pero los hechos sugieren lo contrario.</li> <li>• Najib et al., aseguran que dormir cinco horas o menos por noche de manera rutinaria está asociado con un riesgo 39 por ciento mayor de enfermedades cardíacas. Una persona que duerma ocho horas la mayoría de las noches tiene un riesgo 18 por ciento menor de enfermedades cardíacas que una persona que duerma seis horas regularmente.</li> <li>• En los adultos que regularmente duermen menos, se observa mayores casos de muerte en una edad más temprana.</li> <li>• Las personas pueden hacer más para mejorar su sueño de lo que comúnmente se sabe.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <p><b>El impacto del sueño en la salud a largo plazo</b></p>  <p>La pérdida crónica de sueño disminuye la eficacia de la señalización de la insulina.</p> <p>Las personas menos sensibles a la insulina tienen más posibilidades de sufrir de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obesidad</li> <li>• Diabetes</li> <li>• Enfermedades cardiovasculares.</li> </ul> <p>Incremento de licencias por enfermedad y de costes a la salud pública</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencione que la privación del sueño a es un problema que atañe a los centros de trabajo debido al riesgo de accidentes, enfermedades crónicas relacionadas con la falta de sueño, la disminución de la eficacia y productividad y el aumento de los costos para el empleador relacionados con los permisos por enfermedad.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p><b>El impacto del sueño en el desempeño laboral</b></p>  <p>El sueño tiene un fuerte impacto en la productividad y en la seguridad.</p> <p>Afecta la capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pensar y aprender</li> <li>• prestar atención</li> <li>• reaccionar rápidamente</li> <li>• tomar buenas decisiones.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el sueño tiene un impacto en la productividad y en la seguridad en el trabajo, en particular porque:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Infiuye en el pensamiento y el aprendizaje: Hay investigaciones que muestran que el sueño reparador mejora la memoria. El sueño también mejora la coordinación psicomotora (por ejemplo los movimientos usados para tocar el piano, escribir en un teclado, etc.).</li> <li>– Afecta la atención, la capacidad de reaccionar rápidamente, de tomar buenas decisiones.</li> <li>– Los horarios de trabajo pueden estar en conflicto con la programación óptima de los horarios de sueño.</li> </ul> </li> </ul>



Sueño saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b></p> <p><b>El sueño y el trabajo</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir las horas de sueño para hacer más cosas es contraproducente.</li> <li>• Generalmente se subestiman los efectos acumulativos del sueño insuficiente.</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que las personas suelen subestimar los efectos acumulativos de la insuficiencia de sueño. Una sola noche sin dormir puede deteriorar el desempeño tanto como un nivel de 0.1% por ciento de alcohol en la sangre (el límite legal para manejar en muchos lugares). (Consulte también el diagrama de la siguiente diapositiva).</li> <li>• Señale que los aumentos de productividad a corto plazo por trabajar de noche o por trabajar en turnos pueden ser costosos para la salud a mediano plazo, ya que suelen derivar en caídas de la productividad en general y en riesgos de seguridad. Ello se debe a que el sueño restaura el funcionamiento del cerebro y el metabolismo (la manera en que se procesan los alimentos). Disminuir las horas de sueño en un intento desesperado de hacer más cosas es contraproducente, tanto en términos de desempeño laboral como de salud. En los niños la falta de sueño contribuye a que se reduzca el rango de atención y a un comportamiento hiperactivo. Los adultos privados del sueño han demostrado tener menor resistencia emocional, mayor irritabilidad, mayor obesidad y mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 8:</b></p> <p><b>Insuficiencia crónica de sueño y desempeño</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que un estudio mostró que, en general, las personas no solo subestiman los efectos acumulativos de la insuficiencia del sueño, sino que también sobreestiman su desempeño a medida que van acumulando déficit de sueño.</li> <li>• Explique que el lado izquierdo del diagrama muestra cómo el desempeño real disminuyó a lo largo de las dos semanas siguientes, en comparación con la primera medición de base. Las personas que sólo dormían cuatro horas por noche tuvieron peor desempeño que las que durmieron 6 horas, quienes a su vez estaban desempeñándose menos eficientemente que las personas que durmieron 8 horas.</li> <li>• Remita al lado derecho del diagrama, a cómo evaluaron su propio desempeño las personas involucradas. No creían que estuvieran desempeñándose tan mal como lo hacían.</li> <li>• Indique que ello significa que una persona cansada no necesariamente puede distinguir cuánto le afecta la falta de sueño; no siempre nota las señales de advertencia.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> <p><b>El impacto del sueño en el trabajo y la seguridad</b></p> <p>Un sueño insuficiente lleva a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Errores en el trabajo</li> <li>• Merma de la concentración y de la memoria</li> <li>• Tiempo de reacción más lento</li> <li>• Bajo rendimiento laboral</li> <li>• Accidentes</li> <li>• Deterioro de la capacidad de pensar y aprender</li> <li>• Reducción de la atención</li> <li>• Deterioro en la toma de decisiones</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que la insuficiencia de sueño reduce el desempeño laboral debido a:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– errores en el trabajo;</li> <li>– reducción de la concentración y la memoria;</li> <li>– tiempo de reacción más lento;</li> <li>– mal desempeño laboral;</li> <li>– accidentes;</li> <li>– deterioro de la capacidad de pensar y aprender;</li> <li>– reducción de la atención;</li> <li>– deterioro en la toma de decisiones.</li> </ul> </li> </ul>

Sueño saludable



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 10:</b>  <b>Sueño, estrés y trabajo en contacto con otros</b></p> <p>La alteración y privación del sueño también provoca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• irritabilidad emocional, y</li> <li>• ansiedad</li> </ul> <p>→ Merma en la capacidad de trabajar en colaboración y comunicarse con el público y los compañeros</p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 10</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaque que, en algunas ocupaciones, la buena comunicación con el público es esencial para evitar conflictos/violencia y para que el trabajo se haga satisfactoriamente.</li> <li>• En todos los trabajos, la buena comunicación y el trabajo en equipo impulsan la productividad.</li> <li>• Especifique que ello puede verse comprometido por la falta de sueño, lo cual también deriva en estrés, violencia (psicológica y posiblemente física) y en formas poco apropiadas para sobrellevar la falta de sueño, tales como fumar y beber, además de malos hábitos alimenticios y falta de ejercicio.</li> <li>• Concluya diciendo que es esencial manejar adecuadamente el impacto del trabajo sobre la falta de sueño en todas las ocupaciones, no solo en las aquellas relacionadas con la seguridad.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 11:</b>  <b>Los horarios de trabajo afectan al sueño:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dormir durante el día y trabajar de noche puede provocar el "trastorno del sueño por turnos de trabajo".</li> <li>• Desfase horario o <i>jet-lag</i> (personas que hacen viajes internacionales de trabajo, trabajo por turnos).</li> <li>• Los turnos de rotación rápida, turnos frecuentes o turnos prolongados pueden derivar en problemas significativos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con la falta de sueño.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 11</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el desfase horario (<i>jet lag</i>) lo padecen con frecuencia las personas que hacen viajes internacionales de trabajo, al cruzar rápidamente husos horarios. Esto causa síntomas como somnolencia durante las horas de vigilia y dificultad de dormir durante las horas programadas para el sueño, problemas estomacales, irritabilidad y otros problemas crónicos.</li> <li>• Indique que la realización habitual de turnos de trabajo, extendidos o frecuentes, de 12 a 18 horas, o que sean demasiado cercanos entre sí, puede ocasionar que sea casi imposible dormir adecuadamente y puede provocar riesgos importantes a la seguridad y la salud.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 12:</b>  <b>La falta de sueño es especialmente peligrosa en algunos trabajos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transporte</li> <li>• Operarios de plantas químicas y nucleares</li> <li>• Médicos</li> <li>• Cirujanos</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resalte que a medida que crece el conocimiento sobre el rol vital del sueño en el funcionamiento seguro y eficaz, se presta más atención a las necesidades de un sueño reparador y su relación con los horarios de los trabajadores en puestos críticos para la seguridad, como los pilotos de aeronaves, los operadores de plantas nucleares, los médicos y los cirujanos.</li> </ul>

Sueño saludable



Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 13:</b></p> <p><b>Gestión del sueño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tres clases de factores influyen en la cantidad y calidad del sueño:           <ul style="list-style-type: none"> <li>internos</li> <li>externos</li> <li>interpersonales</li> </ul> </li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</small></p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzca el tema de las siguientes diapositivas señalando que existen muchos factores que determinan qué tanto y qué tan bien puede dormir una persona en un momento dado. Algunos de ellos están relacionados con características y hábitos individuales, mientras que otros se vinculan con el ambiente físico que rodea a la persona que duerme. Por último hay factores interpersonales relacionados con la familia y el ambiente social.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 14:</b></p> <p><b>1. INTERNOS: La persona</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Medir las horas de sueño y mantener un horario</li> <li>Evitar los efectos nocivos de las drogas y los medicamentos, pero usar la cafeína de forma efectiva</li> <li>Trastornos del sueño: insomnio, narcolepsia, apnea, trastorno de movimiento periódico de extremidades (PLMD, <i>Periodic Limb Movement Disorder</i>)</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que los factores internos que influyen en la calidad y la cantidad de sueño son los siguientes:           <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Número de horas de sueño y mantener un horario:</b> hay investigaciones que demuestran que las personas tienen ciclos naturales que rigen el sueño y la vigilia. La capacidad de alerta se basa en 4 elementos:               <ol style="list-style-type: none"> <li>permitir que el cerebro se renueve;</li> <li>evitar una “deuda” de sueño;</li> <li>dormir en el momento adecuado del día;</li> <li>tener tiempo de preparación para el sueño.</li> </ol> </li> <li><b>Evitar los efectos nocivos de las drogas y los medicamentos, pero usar la cafeína efectivamente:</b> aunque una dosis moderada de cafeína (una taza de café) puede ayudar a reducir la somnolencia, recurrir a drogas o medicamentos (incluyendo la cafeína) para ese fin o para promover el sueño, puede ser perjudicial a largo plazo y crear nuevos problemas, como la adicción.</li> <li><b>El sueño de mala calidad o el sueño insuficiente pueden derivar en insomnio, narcolepsia y síndrome de movimiento periódico de las extremidades.</b> Las personas pueden no estar conscientes de que padecen dichos trastornos relacionados con el sueño, por lo tanto podría ser necesario que reciban tratamiento médico, el cual puede mejorar la situación en la mayoría de estos trastornos.</li> </ul> </li> </ul>



Sueño saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 15:</b></p> <p><b>2. EXTERNOS: El entorno físico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruido</li> <li>• Temperatura y humedad</li> <li>• Luz</li> <li>• Seguridad</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el sueño profundo requiere ciertas condiciones ambientales. Algunas personas son más sensibles al entorno en el que duermen que otras.</li> <li>• Repase cada factor externo dando una breve explicación como la siguiente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Ruido.</b> Hay investigaciones que muestran que el ruido intermitente o disruptivo puede hacer que las personas sólo alcancen las etapas de sueño ligero.</li> <li>– <b>Temperatura y humedad.</b> Para dormir profunda y reparadoramente, la temperatura y humedad de la habitación tienen que ser confortables. Para una persona semidesnuda y sin cobijar, en promedio, la temperatura neutral óptima del medio ambiente debe ser de 23°C. Debido a la existencia de amplias variaciones de persona a persona, la temperatura ambiente cómoda puede variar entre 16°C y 25°C. Es menos probable lograr un sueño reparador en un ambiente demasiado frío o demasiado caliente.</li> <li>– <b>Luz.</b> La mayoría de las personas duermen mejor en un ambiente oscuro. Ello puede ser importante para los trabajadores por turnos o las personas que necesitan dormir durante el día.</li> <li>– <b>Seguridad.</b> Si el ambiente no es seguro, puede ser difícil de lograr la pérdida de consciencia necesaria.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 16:</b></p> <p><b>3. INTERPERSONALES: El individuo en la familia y en la sociedad</b></p> <p>El sueño se ve influenciado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La familia</li> <li>• La sociedad</li> <li>• Los hábitos de la comunidad</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaque la importancia de trabajar en conjunto para crear buenas condiciones para un sueño saludable.</li> <li>• Señale que cualquier política para promover prácticas de sueño saludables debe reconocer la importante influencia de la familia y de la comunidad, porque dormir en casa durante el día requiere la cooperación de las personas con quienes vivimos. Dado que los hábitos comunitarios varían de un lugar a otro, las políticas no funcionan para todas las personas en todos los lugares. Considerando que las poblaciones se desplazan y que el lugar de trabajo incluye grupos culturales mixtos, se requiere habilidad para crear políticas flexibles y justas que también tomen en cuenta las necesidades de la industria.</li> </ul>


**Sueño saludable**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 17:</b></p>  <p>El diagrama, titulado 'Interrelaciones', muestra un ciclo de influencia. En la parte superior, 'Estrés económico', 'Estrés', 'Alcohol y Drogas' y 'Violencia' tienen flechas que apuntan hacia 'Sueño saludable' en la parte inferior. En la parte inferior, 'Actividad física', 'Nutrición' y 'Tabaco' tienen flechas que apuntan hacia 'Sueño saludable'. Además, hay flechas que conectan estos factores entre sí, formando un ciclo de retroalimentación. En la parte inferior izquierda del diagrama, se menciona 'Sueño saludable'.</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que todos los riesgos psicosociales interactúan entre sí; por ejemplo, los trabajadores podrían experimentar insomnio u otros trastornos del sueño debido a un consumo excesivo de alcohol, o bien quedarse dormidos debido a una situación laboral estresante.</li> <li>• Además, los hábitos saludables se apoyan mutuamente, el ejercicio regular que mejora la condición física podría también mejorar la calidad del sueño.</li> <li>• Consulte la página 292 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 18:</b></p>  <p>El contenido de la diapositiva es simplemente el texto: '- FIN DE LA PRESENTACIÓN -' centrado en la pantalla.</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud e las políticas de SST en el lugar de trabajo 18</small></p>	<p>1</p>	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación.</li> <li>• Dé 10-15 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>

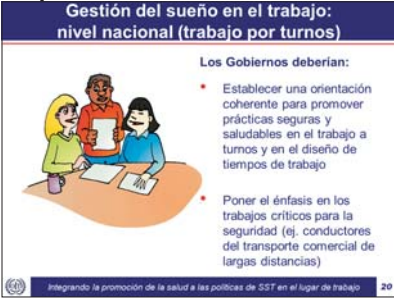
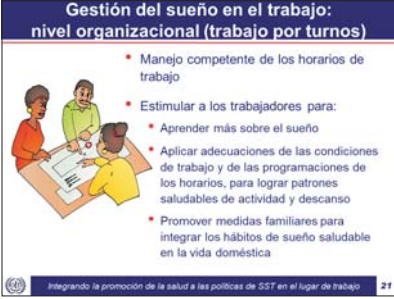
*Sueño saludable*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Ejercicio 4:</b> <b>Ejercicio de simulación - Sueño saludable</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes, con los mismos cargos que tenían y que designen un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de por turnos para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tienen 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Posibles soluciones al ejercicio de simulación, decisiones sobre qué acciones emprender: <ul style="list-style-type: none"> <li>– reorganizar las tareas para que sea factible acabar el trabajo durante los turnos regulares;</li> <li>– permitir y solicitar a los trabajadores que tomen descansos durante el horario de trabajo;</li> <li>– restringir el número de horas de trabajo dentro de cierto periodo y establecer procedimientos para dar asistencia a los trabajadores que regularmente excedan el límite.</li> </ul> </li> </ul>


Sueño saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 19:</b>  <b>Integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>  <p><b>Ejercicio 5</b>  <b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el <i>sueño saludable</i> y los anota en el rotafolio, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son “responsabilidad social”, “organización del trabajo” y “evaluación y gestión de riesgos”, pero se pueden usar otras las respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>Sueño saludable</i> (10) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en la lista de verificación del tema anterior cuáles medidas no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar aquellas que sean relevantes para reforzar su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Consulte la página 292 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el <i>sueño saludable</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>


**Sueño saludable**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 20:</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regrese a la presentación y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios de simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión del <i>sueño saludable</i> en relación con el trabajo.</li> <li>• Muchos gobiernos tienen legislación sobre las horas de trabajo para ciertas industrias y ocupaciones, aunque estas varíen considerablemente. Los gobiernos suelen intervenir particularmente en el caso de los trabajos que son críticos para la seguridad, estableciendo recomendaciones o leyes para garantizar que los horarios se programen de manera segura (las horas de trabajo, el trabajo nocturno y por turnos), que permitan suficiente descanso y recuperación. Tal es el caso de las horas de trabajo entre los conductores de transporte comercial.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 21:</b></p> 	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaque que en el ámbito organizacional, el manejo adecuado de los horarios de los trabajadores podría ahorrar dinero, al disminuir los costos de la atención médica, los errores y accidentes y, aumentar la productividad general.</li> <li>• Explique que la programación y el ajuste de los horarios trabajo ofrecen la oportunidad a los trabajadores de tener un patrón saludable de actividad y descanso. Promover horas de sueño suficientes de manera rutinaria entre los trabajadores puede aumentar la productividad, contribuir a la seguridad en el lugar de trabajo y aumentar la calidad de vida de los trabajadores. Simples factores como el horario diario, la programación del sueño y las condiciones ambientales del lugar donde se duerme que pueden hacer una gran diferencia en la calidad del sueño para muchas personas.</li> </ul>

Sueño saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 22:</b>  <b>Gestión del sueño en el trabajo:</b>  <b>Consejos para trabajos por turnos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considere que no hay ninguna estrategia "universal"</li> <li>• Establezca directrices sobre el uso de turnos dobles.</li> <li>• Identifique formas de cubrir las necesidades de personal adicional.</li> <li>• Ofrezca asistencia para los traslados después de los turnos que terminen tarde o que se prolonguen.</li> <li>• Garantice instalaciones para dormir en el centro de trabajo.</li> <li>• Prevea que las personas tienen distintos niveles de tolerancia para los turnos prolongados.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 22</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que dado que cada compañía tiene distintas metas y necesidades, no hay una solución "igual para todos".</li> <li>• El enfoque usado debe ser práctico y realista para que incorpore las necesidades de descanso y sueño saludables a la política de SST del lugar de trabajo.</li> <li>• Algunos de los temas que deben cubrirse son:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lineamientos sobre el uso de turnos dobles (de ser posible, lo ideal es evitarlos).</li> <li>– Cómo cubrir las necesidades de personal adicional en caso de escasez de personal.</li> <li>– Ofrecer asistencia para el traslado en viajes nocturnos o matutinos después de los turnos que terminan tarde o los que se prolongan.</li> <li>– Garantizar condiciones óptimas en las instalaciones para pernoctar –si las hay- (por ejemplo, la iluminación, niveles de ruido).</li> <li>– Manejar adecuadamente el uso de incentivos financieros, es decir, proveer otras alternativas diferentes al trabajo en horas extra para ganar dinero adicional.</li> <li>– Prever que las personas tienen distintos niveles de tolerancia para la vigilia prolongada (los turnos largos) y el sueño insuficiente.</li> <li>– Cuando se introduzca el trabajo por turnos como una nueva forma de organización del trabajo, se debe preparar el terreno de antemano: informe y capacite a los trabajadores y evalúe el conocimiento y las actitudes con respecto al trabajo por turnos durante una fase preparatoria. Considere la realización de una campaña de concientización.</li> </ul> </li> </ul>

Sueño saludable

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 23:</b>  <b>Gestión del sueño en el trabajo:</b>  <b>Consejos para trabajos sin turnos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No promueva horarios prolongados de trabajo ni horas extra.</li> <li>• Establezca una manera discreta de registrar las horas trabajadas.</li> <li>• Brinde la formación necesaria a los supervisores.</li> <li>• Establezca horarios flexibles de trabajo, siempre que sea posible.</li> <li>• Establezca un programa de asistencia.</li> <li>• Incorpore las prácticas y normas culturales a las políticas, medidas y acciones.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 23</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que en algunas compañías existe una cultura organizacional que fomenta trabajar horarios prolongados y tiempos extra, donde los trabajadores terminan por competir por la aprobación de sus compañeros, alardeando sobre cuántas horas extra trabajaron. A largo plazo, se afecta la salud y productividad de los trabajadores y de la compañía.</li> <li>• Explique que las razones para trabajar horarios prolongados podrían estar vinculadas con la vida privada de los trabajadores. La estrategia debe tomarlo en cuenta, pero sin sobrepasar los límites de la confidencialidad y el derecho de los trabajadores a la privacidad. Podría ayudar el tener algún tipo de representante del trabajador o un sistema de apoyo entre compañeros de trabajo, en caso de que los trabajadores no quieran hablar de asuntos privados con los supervisores, para que aun así, sus problemas sean considerados. Algunas medidas son:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Establecer una manera discreta de registrar las horas trabajadas: Se debe consultar a los trabajadores, para que sea una contribución positiva a su salud y evitar que lo perciban como una forma de vigilancia excesiva.</li> <li>– Capacitar a los supervisores sobre una buena gestión para que el trabajo se realice sin transgredir las necesidades de sueño de los trabajadores. Si hay problemas con el equilibrio entre el trabajo y la familia se podría requerir formación adicional sobre cómo conciliar las exigencias del trabajo con las responsabilidades familiares.</li> <li>– Establecer horarios flexibles de trabajo permite que los trabajadores puedan cubrir las exigencias del trabajo con las necesidades de descanso, de sueño y familiares.</li> <li>– Organizar un programa de asistencia sobre las necesidades de descanso y sueño y aplicar principios de confidencialidad y anti-discriminación al manejar información privada.</li> <li>– Se deben incorporar las prácticas y normas culturales de los trabajadores a la política de la organización.</li> </ul> </li> </ul>







## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

### Estrés económico

# Nota de preparación para los formadores



- Tema 11:** Formación sobre el método SOLVE: Estrés económico
- Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta al estrés económico en el trabajo.
- Duración:** Aproximadamente 3 horas y 30 minutos.

## Equipo que se necesita:

1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparación necesaria:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo sobre el *estrés económico* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan específico para este tema. Ambos le servirán al preparar la clase. El cuaderno del participante incluye información básica para realizar los ejercicios, ejemplos de medidas específicas sobre políticas y acciones sobre el *estrés económico* y una lista de verificación con posibles acciones a emprender.
2. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.

3. Hay un CD que contiene presentaciones en PowerPoint referentes al tema de este plan de lección. También contiene material técnico adicional. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas en transparencias.

## Ejercicio de simulación

Los participantes tienen que hacer un ejercicio de simulación sobre *estrés económico*. Durante este ejercicio siguen trabajando como un equipo de gestión que toma decisiones para resolver problemas relacionados con los riesgos psicosociales y la promoción de la salud en una empresa “virtual”. Las decisiones tomadas por los equipos en este ejercicio les ayudarán más tarde a identificar los elementos necesarios para el diseño de sus programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST).

Los ejercicios de simulación son longitudinales: cada simulación tiene una secuencia cronológica con la anterior. **Por lo tanto los temas deben ser abordados en el orden original y no deben saltarse.** Además se pedirá a los participantes que continúen trabajando durante el resto del curso en los mismos equipos, pero cambiando algunas veces de rol. Observe que los personajes del ejercicio en algunos cuadernos son hombres y en otros mujeres. No olvide estimular estos cambios que benefician la dinámica y producción de los equipos.

## Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud

Consta de dos fases:

- **Fase 1:** Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del problema del *estrés económico en el trabajo* y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno *Del concepto a la acción* (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el trabajo (PST).
- **Fase 2:** La lista de verificación que está al final del cuaderno *Estrés económico* (11) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos que los elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva sobre integración de políticas. Cada uno contiene posibles medidas relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben utilizar la lista de verificación para seleccionar las medidas pertinentes a incluir en su borrador de programa de PST.

Las nueve áreas de SOLVE están altamente interrelacionadas y las medidas tomadas en un área de la política podrían aplicarse también, o provocar cambios positivos, en otras. Los participantes deben tener esto en cuenta cuando formulen su programa de PST. Utilice la sección sobre interrelaciones de la guía del formador para dar algunos ejemplos de estas relaciones y discutirlos con los participantes durante el ejercicio de integración de las políticas.


La formulación del programa de PST podría requerir el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación, la creación de nuevas frases o el añadir nuevos conceptos. Las frases adaptadas o nuevas deben concordar con el enfoque de las medidas necesarias para abordar el *estrés económico*, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de *Del concepto a la acción* (12).

En el cuaderno *Del concepto a la acción* (12) los equipos finalizarán su programa de PST y diseñarán su plan de acción. Al final, presentarán su política de seguridad y salud en el trabajo (redactada durante en el desarrollo del *cuaderno Gestión de la promoción de la salud en el trabajo* (2)), su programa de PST (formulado paulatinamente en cada cuaderno a lo largo del curso y revisado durante el desarrollo del cuaderno *Del concepto a la acción* (12)) y su plan de acción (diseñado durante el desarrollo del mismo cuaderno) al resto del grupo. Hay una matriz para el plan de acción en el Anexo II, al final del cuaderno 12.




*NOTA: Las versiones electrónicas de la matriz del programa de PST (Anexo I) y la matriz del plan de acción (Anexo II) están disponibles en el CD. Los equipos también pueden usarlas para preparar el programa y el plan, y para presentarlos.*

<b>Estrés económico</b>		
<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<b>Introducción</b>		
<p><b>Objetivo</b></p> <p>Al finalizar la sesión formativa el participante podrá identificar los elementos de una estrategia de promoción de la salud en el lugar de trabajo que proporcione las bases de una respuesta al estrés económico en el trabajo.</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 1:</b></p> <p><b>La fusión de un hospital</b></p> <p><b>PARTE I</b></p> <p>Trabajo individual (5 min.) + trabajo en grupos (10 min.)</p>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este ejercicio está dividido en tres partes. Pida a los participantes que en lugar de leerlo todo en este momento, trabajen solamente en la Parte I.</li> <li>• Solicítele que formen grupos pequeños de 2 a 3 personas. Primero deben leer las preguntas de la Parte I y escribir algunas respuestas individualmente (5 min.). Cuando estén listos, pueden comenzar a responder las primeras 5 preguntas en sus grupos (10 min.).</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; background-color: #fff9c4; padding: 10px; margin-top: 10px; width: fit-content;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: si no se dispone del tiempo programado, solicite a los grupos responder solo las preguntas 1 y 2 de la PARTE I.</p> </div>

<i>Estrés económico</i>		
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>PARTE II</b></p> <p>Trabajo individual (5 min.) + trabajo en grupos (10 min.)</p>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pida a los participantes que vean la Parte II; primero deben leerla y escribir algunas respuestas individualmente (5 min.). Cuando estén listos, pueden comenzar a responder las 4 preguntas en sus grupos (10 min.).</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Si la PARTE I tomó más tiempo del previsto, puede pedir que sólo respondan las preguntas 1 y 2 de la PARTE II.</p> </div>
<p><b>PARTE III</b></p> <p>Trabajo individual (5 min.) + trabajo en grupos (10 min.)</p>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por último, pida a los participantes que vean la Parte III. Primero deben leerla y escribir algunas respuestas individualmente (5 min.). Cuando estén listos, pueden comenzar a responder las 4 últimas preguntas en sus grupos (10 min.).</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Si la PARTE II tomó más tiempo del previsto, puede pedir que sólo respondan las preguntas 1 y 2 de la PARTE III.</p> </div>



<i>Estrés económico</i>		
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Discusión plenaria</b>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revise en las diapositivas 14 a 18 de la presentación algunos de los posibles efectos del estrés económico antes. Asegúrese de que los puntos cubiertos en las diapositivas se manifiesten en la discusión.</li> <li>• Discuta en plenaria las respuestas y resuma el ejercicio. En particular, hable de la relación con otros temas de SOLVE y la relevancia de las decisiones empresariales con respecto a las medidas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Al hacerlo, guíe las respuestas hacia los vínculos entre el estrés económico y otros temas analizados en SOLVE y su posible impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• La pregunta sobre “exigencias y control” está relacionada con el modelo Karasek presentado en el capítulo sobre estrés relacionado con el trabajo de la guía del formador. Asegúrese de estar familiarizado con éste antes de iniciar la sesión de este tema. También puede remitir a los participantes a las páginas correspondientes en el cuaderno del participante sobre estrés.</li> <li>• Señale que el accidente del trabajo mencionado en esta parte está relacionado con el estrés económico.</li> </ul>
<b>Desarrollo técnico</b> Presentación sobre estrés económico	Total: 1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>
<b>Diapositiva 1:</b> 	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique a los participantes que al final de esta presentación habrán comprendido el concepto de estrés económico y tendrán una base para una respuesta integrada en el marco del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> </ul>

**Estrés económico**

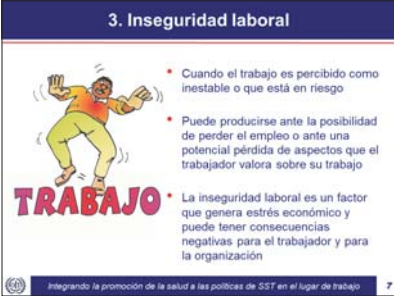

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 2:</b>  <b>Estrés relacionado con el trabajo y estrés económico</b></p> <p>Estrés relacionado con el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es la respuesta física y emocional nociva que se presenta cuando las exigencias del trabajo no corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.</li> </ul> <p>Estrés económico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es el estrés específicamente asociado con el riesgo o incertidumbre respecto a la propia situación financiera.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 2</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defina el estrés como cualquier factor emocional, físico, social o económico que requiere de una respuesta o un cambio individual. Mencione también cómo esto se ajusta al modelo de Karasek analizado en el tema de estrés relacionado con el trabajo, el cual se refiere a altas exigencias, falta de oportunidades para ejercer control y falta de apoyo social.</li> <li>Señale que el estrés económico, se refiere a un tipo de estrés asociado específicamente con el riesgo o la incertidumbre de la situación financiera propia.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 3:</b>  <b>El estrés económico puede ser causado por:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar varios trabajos simultáneamente</li> <li>Reducciones, reorganizaciones o fusiones con otras organizaciones</li> <li>Despidos</li> <li>Desempleo</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 3</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indique que el trabajo de las personas suele ser una parte extremadamente importante de su vida. Para la mayoría de ellas, su trabajo es, antes que nada, una manera de ganarse el sustento propio y el de su familia.</li> <li>Explique los siguientes factores que derivan en estrés económico:             <ul style="list-style-type: none"> <li>tener varios empleos para cubrir los gastos;</li> <li>estar en una empresa que se está reduciendo, reestructurando o fusionando con otra compañía;</li> <li>el despido o el desempleo.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 4:</b>  <b>Tres tipos principales de factores de estrés económico:</b></p>  <ol style="list-style-type: none"> <li>Desempleo</li> <li>Subempleo</li> <li>Inseguridad laboral</li> </ol> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 4</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Señale que entre los numerosos tipos de factores que causan estrés económico a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores, existen tres en particular que pueden ser considerados los más relevantes. Describa cada uno de ellos.</li> </ul>



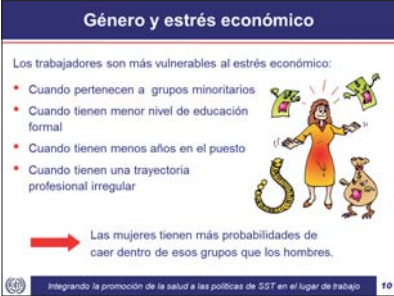

**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 5:</b></p> <p><b>1. Desempleo</b></p> <p>Involucra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida (o falta) de empleo y pérdida de ingresos (no estar trabajando pero buscando empleo activamente)</li> <li>• Puede tener consecuencias graves para la persona desempleada, su familia y la sociedad</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que el desempleo involucra la pérdida (o la falta) de empleo y de ingresos. Las personas pueden considerarse desempleadas si no están trabajando pero están buscando empleo activamente (esta es la definición estándar usada por la OIT para reunir estadísticas sobre el desempleo).</li> <li>• Señale que el desempleo puede tener consecuencias graves para la persona desempleada, su familia y la sociedad. Debido al impacto del desempleo la mayoría de los gobiernos hacen un riguroso seguimiento al comportamiento de los índices de desempleo en sus países.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 6:</b></p> <p><b>2. Subempleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer más educación formal de la que requiere el cargo</li> <li>• Tener más competencias y experiencia laboral de la que se requiere para el trabajo</li> <li>• Estar empleado involuntariamente fuera de su área de formación formal</li> <li>• Estar empleado involuntariamente en un régimen de tiempo parcial, intermitente, temporal o contingente</li> <li>• Ganar un 20 por ciento por debajo de lo que había ganado anteriormente para un cierto nivel de experiencia</li> <li>• Estar empleado por cuenta propia en la economía informal</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refiera que es relativamente fácil notar cuando alguien está desempleado, pero hay menor consenso sobre qué significa estar subempleado.</li> <li>• Señale que aunque hay un consenso general sobre lo que es el desempleo y cómo darle seguimiento por parte de las instituciones nacionales que se ocupan de las estadísticas; el subempleo es más subjetivo y puede ser definido como un empleo que es percibido como insatisfactorio o una combinación de actividades generadoras de ingresos que no bastan para cubrir las necesidades básicas.</li> <li>• Señale que, desde una perspectiva psicosocial, el subempleo puede considerarse también como una situación que no cumple con lo que la persona considera un "empleo". Puede considerarse desempleado el trabajador que:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– posee más educación formal de la que requiere el cargo;</li> <li>– tiene más competencias y experiencia laboral de la que se requiere para el trabajo;</li> <li>– está empleado involuntariamente fuera de su área de formación formal;</li> <li>– está empleado involuntariamente en un régimen de medio tiempo, intermitente, temporal o contingente; o</li> <li>– percibe un salario 20 por ciento por debajo de lo que había ganado anteriormente o 20 por ciento por debajo de lo normal para un cierto nivel de experiencia y cualificación;</li> <li>– está empleado por cuenta propia en la economía informal.</li> </ul> </li> </ul>



**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas												
<p><b>Diapositiva 7:</b></p> <p><b>3. Inseguridad laboral</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que dos personas empleadas en el mismo cargo y en la misma compañía podrían tener percepciones muy diferentes sobre la seguridad de su empleo. Una de ellas podría estar preocupada por perder su trabajo, mientras que la otra podría no compartir esas inquietudes.</li> <li>• Explique que es por eso que hay menos criterios objetivos para identificar la inseguridad laboral.</li> </ul>												
<p><b>Diapositiva 8:</b></p> <p><b>Estos tres factores que causan estrés económico</b></p> <p>Pueden ordenarse:</p> <table border="1" data-bbox="163 834 555 986"> <thead> <tr> <th>Prevalencia</th> <th>Tipo de factor estresante</th> <th>Nivel de estrés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>↑↑</td> <td>Desempleo</td> <td>ESTRÉS</td> </tr> <tr> <td>↑↑↑</td> <td>Subempleo</td> <td>ESTRÉS</td> </tr> <tr> <td>↑↑↑↑</td> <td>Inseguridad en el empleo</td> <td>ESTRÉS</td> </tr> </tbody> </table> <p>• Desde el más al menos nocivo</p> <p>• De acuerdo con la cantidad de personas que afecten</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	Prevalencia	Tipo de factor estresante	Nivel de estrés	↑↑	Desempleo	ESTRÉS	↑↑↑	Subempleo	ESTRÉS	↑↑↑↑	Inseguridad en el empleo	ESTRÉS	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique que aunque cualquier tipo de estrés económico es negativo para las personas, los tres factores de estrés económico mencionados hasta ahora (el desempleo, el subempleo y la inseguridad laboral) pueden ordenarse del más al menos nocivo e identificar y cuál de ellos afecta menos a más personas.</li> <li>• Señale que el desempleo genera la forma más nociva de estrés económico pero, por fortuna, en la mayoría de los países, en general, la cantidad de personas que está expuesta a este tipo de estrés es relativamente menor que la de personas afectadas por inseguridad laboral. Por otro lado, la inseguridad laboral, tiene menos consecuencias negativas, pero afecta a una proporción mucho mayor de trabajadores que el desempleo.</li> </ul>
Prevalencia	Tipo de factor estresante	Nivel de estrés												
↑↑	Desempleo	ESTRÉS												
↑↑↑	Subempleo	ESTRÉS												
↑↑↑↑	Inseguridad en el empleo	ESTRÉS												
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> <p><b>Impacto de los factores que causan estrés económico en la familia y en la sociedad</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el DESEMPLEO puede derivar en: conflictos y violencia familiar, agresión y hostilidad hacia los niños.</li> <li>• El SUBEMPLEO puede ocasionar aislamiento social, conflictos maritales y puede hacer que los hijos de padres subempleados se enfrenten a desafíos como el traslado de lugar donde viven para que los padres empiecen un nuevo trabajo.</li> <li>• La INSEGURIDAD LABORAL puede derivar en actitudes maritales negativas. También puede incidir en que los hijos tengan mal comportamiento en la escuela y una actitud negativa hacia el trabajo.</li> </ul>												


Estrés económico

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 10:</b></p>  <p>Los trabajadores son más vulnerables al estrés económico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando pertenecen a grupos minoritarios</li> <li>• Cuando tienen menor nivel de educación formal</li> <li>• Cuando tienen menos años en el puesto</li> <li>• Cuando tienen una trayectoria profesional irregular</li> </ul> <p>Las mujeres tienen más probabilidades de caer dentro de esos grupos que los hombres.</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes por qué las mujeres tienen más probabilidades de estar en estos grupos. ¿Es igual en todas las culturas?</li> <li>• Algunas posibles respuestas podrían ser:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Hay más mujeres en trabajos de medio tiempo que de tiempo completo.</li> <li>– La mayoría de las ocupaciones que ofrecen empleos a tiempo completo y fijo tienen poca representación femenina. La brecha que separa a los hombres de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo amplia en muchos países, ya sea en el norte o el sur. Con variaciones marginales entre la mayoría de los países, las mujeres tienen una tasa de empleo más baja, pasan más tiempo desempleadas, reciben menor remuneración y tienen empleos menos estables.</li> <li>– En algunos países no hay protección legal para las mujeres contra la discriminación laboral por embarazo o por la posibilidad de embarazo.</li> <li>– Sus habilidades son subvaloradas en el mundo del empleo, al igual que las tareas domésticas que realizan. La mayoría de las mujeres están concentradas en los sectores “para mujeres” de la economía, que tienen mala remuneración y que requieren pocas cualificaciones, como las zonas de libre comercio establecidas en muchos países en desarrollo que atraen a compañías extranjeras.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 11:</b></p>  <p>¿Qué causa el estrés económico?</p> <p>1. Factores económicos, 2. Cambios organizacionales, 3. Características del trabajador, 4. Características del empleo.</p> <p>DESPIDOS, DESEMPLEO, INSEGURIDAD LABORAL.</p> <p>ESTRÉS ECONÓMICO</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique el diagrama resaltando:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Factores económicos: el empeoramiento de la economía de un país y el aumento de la percepción de inestabilidad laboral.</li> <li>– Características del cambio organizacional: reducciones (de la fuerza laboral), reorganizaciones, los cambios tecnológicos y los cambios de dueños de las empresas (fusiones y adquisiciones).</li> <li>– Características del trabajador: género, origen étnico, nivel educativo, tipo de contrato (permanente, de duración limitada, de medio tiempo o de tiempo completo) y trayectoria.</li> <li>– Características del empleo: contratos no vinculantes, temporales, de medio tiempo o externalizado.</li> <li>– Esos cuatro factores pueden derivar en despidos, subempleo o la percepción de inseguridad laboral y, por lo tanto, en estrés económico.</li> </ul> </li> </ul>



**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 12:</b></p>  <p><b>Pirámide de necesidades de Maslow</b></p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 12</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique el diagrama resaltando:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Necesidades básicas, como las fisiológicas, de seguridad y las sociales tienen que ser satisfechas para que las personas no experimenten estrés económico. El desempleo afecta en gran medida la capacidad de cubrir las necesidades básicas y ocasiona estrés económico.</li> <li>– Para quienes están subempleados, que trabajan en empleos mal remunerados y tienen que recortar gastos para poder manejar su situación financiera, tal situación puede ser un factor de estrés económico.</li> <li>– Los trabajos inseguros obligan a las personas a mantener una situación de ahorro permanente, la cual compromete la satisfacción de las necesidades básicas y, en consecuencia, generan estrés económico.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Diapositiva 13:</b></p>  <p><b>Modelo vitamínico del trabajo y el desempleo de Warr (1994)</b></p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 13</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que según el “ modelo vitamínico” del trabajo y el desempleo de Warr, las personas necesitan nueve “vitaminas” ambientales para mantenerse saludables psicológicamente.             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dos de estas “vitaminas” son las necesidades muy básicas de dinero y seguridad física.</li> <li>– Además, los trabajadores necesitan varias “vitaminas” relacionadas con lo que hacen en su trabajo: variedad, oportunidad de usar las aptitudes que tienen, un cierto grado de control sobre lo que hacen, metas generadas externamente y claridad del contexto, todo lo cual significa conocer cuál es su papel en el trabajo y cómo evolucionará en el futuro.</li> <li>– Por último, hay “vitaminas” sociales, como las oportunidades de contacto con otras personas y tener una posición social valorada.</li> </ul> </li> <li>● Cuando las personas tienen “deficiencia” o “desnutrición” con respecto a estas vitaminas, ello puede derivar en mala salud psicológica.</li> </ul>



**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 14:</b>  <b>Impacto de los factores que causan estrés económico: Efectos psicológicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación</li> <li>• Tensión</li> <li>• Estrés</li> <li>• Depresión</li> <li>• Abuso del alcohol</li> <li>• Comportamiento violento</li> <li>• Ira, miedo</li> <li>• Paranoia</li> <li>• Soledad</li> <li>• Pesimismo, desesperación</li> <li>• Aislamiento social</li> <li>• Enfermedades mentales, intentos de suicidio</li> <li>• Menos sentimientos positivos y menor satisfacción en la vida</li> <li>• Pocas oportunidades para sentirse competente</li> <li>• Reducción de las aspiraciones</li> <li>• Pérdida de identidad social</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 14</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale cuántos de estos factores de estrés económico están relacionados con los demás temas de SOLVE; pida a los participantes que identifiquen algún vínculo que no haya sido mencionado específicamente en la diapositiva.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; background-color: #fff9c4; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Pida ejemplos de cómo afectan los factores de estrés económico a las personas que están trabajando o buscan empleo, antes de mostrar la diapositiva.</p> </div>
<p><b>Diapositiva 15:</b>  <b>Impacto de los factores que causan estrés económico: Efectos físicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolores de cabeza</li> <li>• Dolores estomacales</li> <li>• Problemas para dormir</li> <li>• Falta de energía</li> <li>• Úlceras</li> <li>• Altos niveles de colesterol</li> <li>• Presión arterial elevada</li> <li>Factor contribuyente o agravante de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derrames cerebrales</li> <li>• Enfermedades cardíacas</li> <li>• Enfermedades renales</li> </ul> </li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 15</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale que el estrés relacionado con el desempleo, el subempleo y la inseguridad laboral tienen efectos muy negativos sobre la salud psicológica y física de la persona afectada.</li> </ul>


**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 16:</b>  <b>Impacto de los factores que causan estrés económico: Efectos sobre el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño más bajo</li> <li>• Menor lealtad a la empresa</li> <li>• Menor satisfacción laboral</li> <li>• Menor creatividad</li> <li>• Menor involucramiento con el trabajo</li> <li>• Menor confianza en la gerencia</li> <li>• Frustración en cuanto al desarrollo profesional</li> <li>• Más accidentes y lesiones</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 16</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discuta con los participantes cómo repercute en el trabajo el estrés económico de los trabajadores. Los resultados no sólo son estresantes para los trabajadores afectados, sino que cada uno de ellos puede, directa o indirectamente, afectar negativamente la organización debido a éxodo del personal, aumento de los accidentes o a una reducción en la productividad.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 17:</b>  <b>La crisis financiera y su impacto sobre la SST</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 17</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes cómo piensan que incide la actual crisis financiera mundial en el estrés económico y, por ende, en la seguridad y la salud en el trabajo.</li> <li>• Concluya las contribuciones de los participantes explicando que a la luz de la crisis económica que comenzó en 2007 y la recesión actual, se prevé que el número de accidentes y trastornos a la salud en el lugar de trabajo aumenten, debido al desempleo y las reestructuraciones de las empresas; algunas compañías y gobiernos se verán tentados a ignorar las normas de seguridad y salud en el trabajo para reducir los costos.</li> <li>• Mencione en la conclusión, que un enfoque integral de los riesgos psicosociales relacionados con los cambios en la organización del trabajo, las condiciones y el ambiente de trabajo permitiría elaborar programas, políticas y estrategias eficaces para crear nuevos modelos de prevención del estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo, particularmente en momentos de crisis y recesión económica.</li> </ul>

Estrés económico

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 18:</b> El impacto de los factores de estrés económico</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destaque que debido al aumento del empleo de medio tiempo y temporal, una gran parte de la fuerza laboral de hoy en día puede estar subempleada. Muchos de estos trabajadores preferirían cargos permanentes de tiempo completo. Además, la desindustrialización de los países “industrializados” ha dado como resultado un número decreciente de trabajos de tiempo completo en la manufactura y un aumento en los trabajos de servicios de medio tiempo con menos estabilidad laboral, que ofrecen menos prestaciones, por ejemplo, menos tiempo libre.</li> <li>• Declare también que muchas personas que están entrando a la fuerza laboral tras terminar su educación formal están aceptando cargos para los cuales están sobre-cualificados. La crisis económica hizo que 7,8 millones de trabajadores jóvenes se enfrentaran al desempleo al ingresar al mercado de trabajo, lo cual llevó el total de desempleo a un aproximado de 81 millones, o 13 por ciento de la fuerza de trabajo mundial (OIT, 2010b).</li> <li>• La inseguridad laboral está en aumento en todo el mundo, para seguir siendo competitivas, las organizaciones a menudo tienen que tomar medidas como la reducción corporativa, las fusiones y adquisiciones, el cierre de plantas y las reorganizaciones de la fuerza laboral, que cada año afectan a millones de trabajadores.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 19:</b> Interrelaciones</p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señale la importancia de saber identificar los vínculos existentes entre las distintas áreas de la promoción de la salud y de conocer cómo interactúan específicamente entre sí. También destaque cómo la prevención de un factor psicosocial de riesgo puede contribuir a prevenir otros. A continuación, algunos ejemplos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Cuando los trabajadores están preocupados con la posibilidad de perder su trabajo, suelen comenzar por recortar sus gastos intentando ahorrar. Podrían comprar comida menos cara, o comer menos. En aquellos trabajadores que no estén comiendo suficiente para proveer los nutrientes que necesitan para funcionar y mantenerse saludables ello puede derivar en desnutrición.</li> <li>– Cuando las personas están estresadas suelen recurrir al consumo de tabaco, alcohol o drogas ilícitas como medio para sobrellevar dificultades de la vida, como el desempleo, el subempleo o la inseguridad laboral.</li> <li>– El disparador más común de la violencia extrema en el lugar de trabajo, como los tiroteos, es un despido. Por ello no debe subestimarse el vínculo entre el estrés económico y la violencia en el lugar de trabajo.</li> </ul> </li> <li>• Consulte la página 323 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones entre los temas de SOLVE.</li> </ul>

**Estrés económico**


<b>Contenido</b>	<b>Tiempo en minutos</b>	<b>Notas</b>
<p><b>Diapositiva 20:</b></p>  <p>– FIN DE LA PRESENTACIÓN –</p> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 20</small></p>	1	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación.</li><li>• Dé 15 minutos para intercambios, preguntas y respuestas.</li></ul>




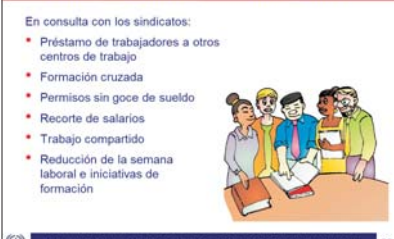
**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Ejercicio 2:</b> <b>Ejercicio de simulación - Estrés económico</b>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Indíqueles que tienen 40 minutos para terminar el ejercicio en equipos.</li> <li>• Pida trabajar en los mismos equipos de antes, con los mismos cargos que tenían y que se designe un nuevo vocero que presente los resultados en la plenaria.</li> <li>• Los equipos pueden ir a salones más pequeños u ocupar distintas secciones del salón de formación para el ejercicio. Inicie la simulación.</li> <li>• Elija un equipo al azar para que exponga sus hallazgos usando el proyector o el rotafolios. Tiene 10 minutos para presentarlos.</li> <li>• Dé 10 minutos para que los otros equipos hagan comentarios adicionales basados en sus propias simulaciones.</li> <li>• Algunas posibles soluciones al ejercicio de simulación: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Decisión relacionada con cómo podría responder la compañía a una oferta de compra de la empresa, en términos de comunicación con los trabajadores: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ofrecer a los trabajadores “proyecciones realistas sobre la fusión”.</li> <li>2. Organizar reuniones con la gerencia, los representantes de los trabajadores y los sindicatos,(mejorar la comunicación organizacional).</li> <li>3. Proveer información detallada por correo electrónico o por boletines.</li> </ol> </li> <li>– En términos comerciales: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar y afrontar los riesgos desde una perspectiva de gestión, para planear estrategias de reducción del personal.</li> <li>2. Evaluar alternativas a los despidos, como reducir los gastos no relacionados con el personal y reorganizar al personal.</li> <li>3. Involucrar a trabajadores y sindicatos en el proceso de toma de decisiones.</li> </ol> </li> <li>– En términos de integrar la seguridad y salud en el trabajo con la promoción de la salud: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar el estrés percibido por los trabajadores mediante de cuestionarios anónimos.</li> <li>2. Aumentar el valor otorgado a la seguridad y la salud dentro de la organización.</li> <li>3. Brindar asistencia y tratamiento a los trabajadores.</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• Después de que el equipo presente los resultados, dé 10 minutos para la conclusión.</li> </ul>


**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 21:</b>    <b>Ejercicio 3</b>  <b>Ejercicio de integración de políticas: integración de los elementos de promoción de la salud</b></p>	<p>20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cada tema, durante una discusión en grupo, se pedirá a los participantes que seleccionen, de la diapositiva sobre integración de políticas, uno o dos de los elementos de una política que sean particularmente relevantes al tema en cuestión.</li> <li><b>Fase 1:</b> Esta primera parte se realiza en plenaria. Dialogando con los participantes, usted selecciona de la diapositiva sobre integración de políticas los elementos de una política que son particularmente relevantes para el abordaje del <i>estrés económico</i> y los anota en el rotafolios, los participantes también lo harán en su cuaderno. En la siguiente fase usarán la matriz del Anexo I, que se encuentra al final del cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12). Los elementos seleccionados servirán para formular los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST). Dé 5 minutos a esta fase.</li> <li>Algunas posibles respuestas son “participación de los trabajadores”, “organización del trabajo” e “información”, pero se pueden dar otras respuestas si los participantes presentan argumentos convincentes.</li> <li><b>Fase 2:</b> La lista de verificación que está al final del cuaderno <i>Estrés económico</i> (11) tiene varias secciones, los encabezados de estas son los mismos elementos de las políticas que se muestran en la diapositiva. Cada uno contiene posibles acciones relevantes para el tema en cuestión. Tomando en cuenta la situación de la empresa “virtual” y los resultados del ejercicio de simulación, los participantes deben aplicar la lista de verificación para seleccionar las acciones pertinentes, a incluir en su borrador de programa de PST. Tienen 15 minutos para esta fase.</li> <li>Indique a los participantes que pueden buscar en la lista de verificación del tema anterior cuáles medidas no están en la lista de verificación de este cuaderno, para identificar aquellas que sean relevantes para reforzar su borrador de programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Consulte la página 323 de la guía del formador para ver más ejemplos de interrelaciones de este capítulo y discútalas con los participantes durante este ejercicio.</li> <li>La formulación del programa de PST podría requerir la creación o el reordenamiento de frases (medidas) tomadas de la lista de verificación o la adición de nuevos conceptos. Las frases nuevas o adaptadas deben concordar con el enfoque de las acciones necesarias para abordar el <i>estrés económico</i>, en el contexto de los resultados del ejercicio de simulación. El borrador de programa de PST no será recogido después de cada ejercicio. Este ejercicio continuará de un cuaderno a otro hasta el de <i>Del Concepto a la acción</i> (12).</li> </ul>

**Estrés económico**

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Cierre</b></p> <p><b>Diapositiva 22:</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 22</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regrese a la presentación de PowerPoint y, tomando en cuenta los resultados de los ejercicios de simulación y de integración de políticas, desarrolle el cierre de la sesión, enfocando las medidas necesarias para lograr una gestión del estrés económico.</li> <li>• Señale que aunque pudiera parecer un desafío, existen muchas cosas que pueden hacer las organizaciones para una gestión del estrés económico que experimentan los trabajadores y sus familiares. Algunas de estas intervenciones son fáciles de implementar y de bajo costo; otras podrían requerir más tiempo y mayor inversión de recursos. Todas ellas arrojan resultados positivos para la organización.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 23:</b></p> <p><b>Estrategias alternativas para evitar los despidos: medidas organizacionales (el personal)</b></p>  <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 23</p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que después de los reveses económicos de 2008, para enfrentar la recesión económica mundial, algunas compañías en distintas partes del mundo siguieron estrategias alternativas a los despidos. Aunque algunos de los trabajadores afectados sufrieron pérdida de ingresos a corto plazo, en general, su moral y el compromiso con la empresa se mantuvo, gracias a la perspectiva de mantener el empleo a largo plazo. Las empresas se beneficiaron al no perder mano de obra cualificada, permitiendo una recuperación más rápida a medida en que la economía fue mejorando.</li> <li>• Señale que las acciones mencionadas en la diapositiva son algunos ejemplos de medidas en curso para hacer frente a la crisis y la recesión.</li> </ul>

## Estrés económico

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 24:</b></p> <p><b>Estrategias alternativas para evitar despidos: Reducir costos no relacionados con el personal</b></p>  <p>Reducir costos en otras áreas de la empresa, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facturas por energía</li> <li>• Suministros de oficina</li> <li>• Servicios de alimentación</li> <li>• Formación</li> <li>• Trueque (intercambios <i>quid pro quo</i>)</li> </ul> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo 24</small></p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que algunas compañías simplemente reducen los salarios para recortar los costos. Para hacerlo más equitativo, dos compañías internacionales, por ejemplo, redujeron el salario únicamente en un 5% a los trabajadores asalariados, mientras que a los altos ejecutivos se les aplicó hasta un 20% de reducción. En otros casos los gobiernos se involucraron para compartir los costos. Consulte el capítulo sobre estrés económico en la guía del formador para mayor información.</li> </ul>



## Plan de lección

Formación sobre el método **SOLVE**

**Del concepto a la acción**

# Nota de preparación para los formadores



**Tema 12:** Formación sobre el método SOLVE: *Del concepto a la acción*

**Objetivo:** Al finalizar la sesión formativa el participante podrá diseñar un programa preventivo y un plan de acción sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo con base en el enfoque SOLVE aprendido durante el curso.

**Duración:** Aproximadamente 5 horas y 30 minutos.

## Equipo que se necesita:


1. Una computadora que tenga PowerPoint instalado.
2. Un proyector de computadora o un proyector colgante (OHP).
3. Una pantalla o una pared blanca.
4. Materiales para anotar los aportes de los participantes: pizarra blanca, rotafolios o transparencias y marcadores adecuados.
5. Acceso a salones más pequeños para el trabajo en equipos.
6. Bolígrafos y papel adicionales en caso de que los participantes no tengan los suyos.

## Preparaciones necesarias:

1. Lea todo el material de formación correspondiente a este tema. La guía del formador contiene un capítulo *Del concepto a la acción* y la presente libreta de planes de lección tiene un plan de sesión específico para este tema. Ambos le servirán para preparar la lección. El cuaderno del participante incluye información básica para utilizar la matriz de promoción de la salud en el lugar de trabajo (Anexo I) y la matriz para el plan de acción (Anexo II). Ambas matrices están disponibles en el cuaderno del participante en versión impresa y en su CD en versión electrónica .
2. Estudie el programa y prepárese para conducir la presentación y los ejercicios de este tema y para responder las preguntas de los participantes. Si considera que algún término o cualquier otro contenido (por ejemplo, imágenes) es ofensivo o inapropiado para la cultura local, cámbielos sin perder el mensaje original.


3. En esta sesión los participantes tendrán que reflejar todo el conocimiento adquirido durante el curso. Deben incorporar el trabajo realizado en cada uno de los ejercicios de integración de políticas a la matriz para el programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo (ejercicio 1) y la matriz para el plan de acción (ejercicio 2).
4. El CD contiene además las presentaciones referentes a este cuaderno. Asegúrese de que el equipo informático funcione. Si no hay proyector de computadora disponible, imprima las diapositivas de PowerPoint en transparencias.
5. Asegúrese de que todos los participantes respondan la prueba de conocimientos finales y de recogerla. Al final del curso puede darles las respuestas de esta y de la prueba de conocimientos previos para que se autoevalúen.

*Del concepto a la acción*


Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Objetivo</b></p> <p>Al finalizar la sesión formativa el participante podrá diseñar un programa y un plan de acción sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo con base en el enfoque SOLVE aprendido durante el curso.</p>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describa el objetivo de la lección.</li> <li>• Asegúrese de que todos los participantes lo comprendan.</li> </ul>
<p><b>Desarrollo técnico</b></p> <p>Presentación sobre acción.</p>	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a las diapositivas en la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Introduzca la presentación.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 1:</b></p> 	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que en el cuaderno <i>Del concepto a la acción</i> (12) los participantes podrán integrar medidas de promoción de la salud a una política de seguridad y salud en el trabajo y podrán consolidar el borrador de programa preventivo elaborado durante el curso y diseñar un plan de acción que integren todos los elementos de los temas de SOLVE.</li> </ul>




Del concepto a la acción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 2:</b></p> 	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vuelva a señalar la importancia de los vínculos entre los distintos riesgos psicosociales y las distintas áreas de la promoción de la salud y la forma en que se influyen unos a otros, tanto de manera negativa como positiva, dando los siguientes ejemplos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– el estrés puede ser tanto una consecuencia como una causa de la violencia;</li> <li>– hay estudios que demuestran que las personas que empiezan a fumar tienen más probabilidades de comenzar a usar otras drogas;</li> <li>– una nutrición adecuada ayuda a fortalecer la capacidad de combatir el VIH o, en las personas que viven con el VIH, contribuye a prevenir la aparición de los síntomas y de reducir los riesgos de infecciones oportunistas;</li> <li>– la falta de sueño aumenta la irritabilidad y puede derivar en fatiga, accidentes y acciones violentas en el trabajo;</li> <li>– los trabajadores que disfrutan de la actividad física duermen mejor por sentirse aliviados y menos estresados, en consecuencia tienen menos tentación de fumar o de comer en exceso;</li> <li>– una dieta saludable no es eficaz si no está complementada con actividad física;</li> <li>– aunque las causas del estrés relacionado con el trabajo y el estrés económico podrían ser diferentes, tienen soluciones similares. Cualquiera sea la fuente de estrés, es resultado de un desequilibrio entre las exigencias y las posibilidades de ejercer control. Aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo o su situación económica también ayuda a reducir los efectos del estrés, incluyendo el estrés económico.</li> </ul> </li> <li>• Explique cómo los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo pueden ayudar a los trabajadores a experimentar control sobre su salud y a sensibilizarlos sobre las interrelaciones entre distintos problemas psicosociales, ofreciéndoles una motivación laboral para cambiar sus hábitos de vida y mantener el cambio.</li> </ul>


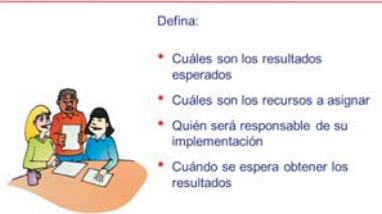
Del concepto a la acción

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 3:</b></p>  <p>El modelo ecológico</p> <p>El entorno social</p> <p>La comunidad</p> <p>El lugar de trabajo</p> <p>La familia</p> <p>El individuo</p> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recuerde a los participantes que los factores psicosociales de riesgo son distintos a otros factores de riesgo tradicionales de los lugares de trabajo porque:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– pueden originarse en casa, en la comunidad o en el trabajo.</li> <li>– pueden afectar a todos estos contextos en diferentes niveles.</li> </ul> </li> <li>Los problemas y las soluciones podrían estar en cualquiera de esas áreas y probablemente en una mezcla de algunas o de todas ellas. El lugar de trabajo puede ser una fuente importante de riesgo psicosocial, pero también puede ser un lugar excelente para su prevención y para promover estilos de vida saludables y, de hecho, podría ser parte de la solución en beneficio de todos.</li> </ul>
<p><b>Diapositiva 4:</b></p> <p><b>1<sup>er</sup> paso: La declaración de política sobre salud y seguridad en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores son el recurso más importante de esta compañía. Promoveremos un ambiente seguro y saludable para todos los empleados, los trabajadores por contrato, los clientes y los visitantes.</li> <li>Nos comprometemos a que todas las instalaciones y equipos sean tan seguros como sea razonablemente posible, con miras a garantizar un ambiente de trabajo saludable y libre de riesgo de lesiones.</li> <li>Se incorporarán consideraciones de seguridad y salud en todas las fases del proceso de trabajo, incluyendo el diseño y desarrollo de productos, el diseño, operación y mantenimiento de las instalaciones y la entrega de productos.</li> <li>Se definirán procedimientos de emergencia, incluyendo los de evacuación ante emergencias, y estos serán revisados e implementados en conjunto con las autoridades locales competentes.</li> <li>Evaluaremos, implementaremos y verificaremos regularmente el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud.</li> <li>Nos aseguraremos de que las medidas de promoción de la salud se pongan en marcha y de que los representantes de los trabajadores participen activamente en el diseño e implementación de la política de SST.</li> <li>Esta política se revisará regularmente.</li> </ul> <p>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique a los participantes que desarrollarán su estrategia de promoción de la salud tomando en cuenta la declaración de la política de seguridad y salud en el trabajo que redactaron en el cuaderno <i>Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo (2)</i>.</li> </ul>


*Del concepto a la acción*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas																																				
<p><b>Diapositiva 5:</b>  <b>2º Paso: El programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durante el curso se han utilizado listas de verificación específicas para incorporar las medidas relevantes para cada tema cubierto por SOLVE.</li> <li>Ahora corresponde incorporar a la matriz de Programa de PST las medidas detectadas como "necesarias" en cada lista de verificación.</li> <li>Así finalizarán su Programa de PST teniendo en cuenta el trabajo llevado a cabo anteriormente.</li> </ul>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique a los participantes que se les solicitará que consoliden su programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo (programa de PST). Esta será una herramienta integrada con un enfoque de mejora continua en el que se aborden todas las áreas de SOLVE y se tomen en cuenta las 5 fases de la gestión de la promoción de la salud. (ejercicio1). También se usará como base para el diseño del plan de acción para implementar las medidas identificadas en el programa de PST (ejercicio 2).</li> </ul>																																				
<p><b>Diapositiva 6:</b>  <b>2º Paso: El programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo</b></p> <table border="1" data-bbox="190 821 548 1013"> <thead> <tr> <th>MATRIZ DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> <tr> <td></td> <td>Preparación</td> <td>Participación</td> <td>Implementación</td> <td>Evaluación</td> <td>Revisión y actualización</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Políticas y participación</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comunicación, educación, información y capacitación</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organización, diseño, implementación y carga de trabajo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Medidas complementarias</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	MATRIZ DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO	1	2	3	4	5		Preparación	Participación	Implementación	Evaluación	Revisión y actualización	Políticas y participación						Comunicación, educación, información y capacitación						Organización, diseño, implementación y carga de trabajo						Medidas complementarias						<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que esta diapositiva muestra el ejemplo de un tema tal y como aparece en la matriz de programa de PST del cuaderno del participante.</li> <li>Diga a los participantes que en el Ejercicio 1 se les pide que consoliden su borrador programa de PST, controlando la coherencia entre las medidas de los diferentes temas y agregando o puntualizando lo que consideren necesario.</li> </ul> <div data-bbox="824 906 1444 1220" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px 0;"> <p><b>CONSEJO PARA EL FORMADOR:</b> Indique a los participantes que la matriz del programa de PST suministrada es sólo una plantilla de ejemplo que pueden usar para desarrollar un programa de PST. Tienen total libertad para diseñar su propia plantilla si así lo desean, después de la formación.</p> </div>
MATRIZ DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO	1	2	3	4	5																																	
	Preparación	Participación	Implementación	Evaluación	Revisión y actualización																																	
Políticas y participación																																						
Comunicación, educación, información y capacitación																																						
Organización, diseño, implementación y carga de trabajo																																						
Medidas complementarias																																						

*Del concepto a la acción*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 7:</b></p> <p><b>3er paso: El plan de acción para la PST</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que esta diapositiva muestra un ejemplo de un tema tal y como aparece en la matriz del plan de acción del cuaderno del participante.</li> <li>• Diga a los participantes que en el Ejercicio 2 se les pide formular un plan de acción para, como mínimo, tres de los temas de abarcados en la matriz. En cada tema se les pedirá que propongan por lo menos 2 medidas específicas sobre cómo se emprenderán las acciones.</li> </ul> <div data-bbox="824 566 1444 805" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9c4; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p style="text-align: center;"><b>CONSEJO PARA EL FORMADOR:</b> Diga a los participantes que la matriz del plan de acción provista, es una plantilla de ejemplo que pueden usar para desarrollar una propia. Tienen total libertad para diseñar su propia plantilla si así lo desean, después de terminar el curso.</p> </div>
<p><b>Diapositiva 8:</b></p> <p><b>3er paso: El plan de acción para la PST</b></p>  <p><small>Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo</small></p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concluya diciendo que el plan de acción representa el último paso de un proceso que comenzó con la definición de una política sobre seguridad y salud y continuó con el desarrollo de un programa de PST que complemente las medidas de seguridad y salud.</li> <li>• Por cada medida de promoción de la salud que desee incluir en su plan de acción debe especificar:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– cuáles son los resultados esperados;</li> <li>– cuáles son los recursos a asignar;</li> <li>– quién será responsable de su implementación;</li> <li>– cuándo se espera obtener los resultados.</li> </ul> </li> </ul>

*Del concepto a la acción*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<p><b>Diapositiva 9:</b></p> 	1	<p><b>Fin de la presentación de diapositivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunte a los participantes si tienen dudas sobre la presentación. Dé 10 minutos para preguntas y respuestas.</li> </ul>
<p><b>Ejercicio 1:</b></p> <p><b>Programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo</b></p> <p>a) Trabajo en grupo equipos</p>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirija la atención de los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>• Divídalos en equipos y pídale que usen la matriz para finalizar el programa de PST en el que han estado trabajando durante los ejercicios de integración de políticas.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; background-color: #fff9c4; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Recuerde a los participantes que si lo desean y si tienen tiempo, también pueden mejorar y terminar la Declaración de Política sobre seguridad y salud en el trabajo que redactaron en el cuaderno <i>Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo</i>.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa de PST será presentado junto con la Declaración de la política de seguridad y salud en el trabajo y el plan de acción al final de este tema.</li> </ul>


<i>Del concepto a la acción</i>		
Contenido	Tiempo en minutos	Notas
<b>Ejercicio 2:</b> <b>Plan de acción</b> a) Trabajo en equipos	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirija a los participantes a la página correspondiente de su cuaderno.</li> <li>Usando la matriz provista en el cuaderno del participante pídale que elijan 3 temas y formulen un plan de acción con base en el programa de PST consolidado en el ejercicio anterior. Para cada tema tendrán que proponer por lo menos 2 medidas específicas relativas a las acciones a emprender.</li> <li>Explique el concepto de transferencia del curso a su organización, consistente en la contextualización del plan de acción en su centro de trabajo y la puesta en práctica de los conocimientos y las competencias adquiridas durante el curso SOLVE.</li> </ul>
b) Trabajo en plenaria <b>Declaración de la Política de seguridad y salud en el trabajo,</b> <b>Programa de la promoción de la salud en el lugar de trabajo</b> <b>Plan de acción</b> <b>Presentación</b>	1 hora 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pida a los equipos que designen un vocero que tendrá 15-20 minutos para presentar en plenaria la declaración de la política de seguridad y salud en el trabajo, el programa de PST y el plan de acción.</li> <li>Estimule comentarios del resto del grupo.</li> <li>Escriba en el rotafolios o una pizarra las coincidencias.</li> <li>Pida la opinión de los participantes sobre el proceso.</li> <li>Por último comente las opiniones y proponga algunas conclusiones.</li> </ul>

*Del concepto a la acción*

Contenido	Tiempo en minutos	Notas																																																																								
Prueba de conocimientos finales	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirija a los participantes a la página correspondiente del cuaderno.</li> <li>Pídales que escriban sus nombres en la prueba de conocimientos finales.</li> <li>Señale que deben escoger únicamente la que consideren la mejor respuesta.</li> <li>Observe las respuestas (claves) correctas:</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Núm. de pregunta</th> <th>Clave</th> <th>Núm. de pregunta</th> <th>Clave</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>d</td><td>18</td><td>a</td></tr> <tr><td>2</td><td>b</td><td>19</td><td>c</td></tr> <tr><td>3</td><td>c</td><td>20</td><td>d</td></tr> <tr><td>4</td><td>b</td><td>21</td><td>a</td></tr> <tr><td>5</td><td>d</td><td>22</td><td>b</td></tr> <tr><td>6</td><td>a</td><td>23</td><td>c</td></tr> <tr><td>7</td><td>b</td><td>24</td><td>c</td></tr> <tr><td>8</td><td>a</td><td>25</td><td>c</td></tr> <tr><td>9</td><td>d</td><td>26</td><td>b</td></tr> <tr><td>10</td><td>d</td><td>27</td><td>d</td></tr> <tr><td>11</td><td>c</td><td>28</td><td>d</td></tr> <tr><td>12</td><td>a</td><td>29</td><td>b</td></tr> <tr><td>13</td><td>d</td><td>30</td><td>a</td></tr> <tr><td>14</td><td>b</td><td>31</td><td>b</td></tr> <tr><td>15</td><td>d</td><td>32</td><td>b</td></tr> <tr><td>16</td><td>d</td><td>33</td><td>a</td></tr> <tr><td>17</td><td>a</td><td>34</td><td>d</td></tr> </tbody> </table> <div data-bbox="1397 555 1942 798" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>CONSEJO PARA EL FORMADOR: Puede imprimir copias adicionales de la prueba de conocimientos finales para los participantes si desean tener su propia copia.</p> </div>	Núm. de pregunta	Clave	Núm. de pregunta	Clave	1	d	18	a	2	b	19	c	3	c	20	d	4	b	21	a	5	d	22	b	6	a	23	c	7	b	24	c	8	a	25	c	9	d	26	b	10	d	27	d	11	c	28	d	12	a	29	b	13	d	30	a	14	b	31	b	15	d	32	b	16	d	33	a	17	a	34	d
Núm. de pregunta	Clave	Núm. de pregunta	Clave																																																																							
1	d	18	a																																																																							
2	b	19	c																																																																							
3	c	20	d																																																																							
4	b	21	a																																																																							
5	d	22	b																																																																							
6	a	23	c																																																																							
7	b	24	c																																																																							
8	a	25	c																																																																							
9	d	26	b																																																																							
10	d	27	d																																																																							
11	c	28	d																																																																							
12	a	29	b																																																																							
13	d	30	a																																																																							
14	b	31	b																																																																							
15	d	32	b																																																																							
16	d	33	a																																																																							
17	a	34	d																																																																							
Resumen y cierre	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pregunte si hay dudas, fomente la respuesta entre participantes y dé las suyas.</li> <li>Concluya el curso con los comentarios de cierre y la entrega de certificados, si aplica.</li> </ul>																																																																								





A este papel fabricado por UPM,  se le ha concedido la etiqueta ecológica de la Unión Europea N° reg. FI/11/1

ISBN 978-92-2-326055-2

