

**PROMOCIÓN DE LA SALUD COMO ESTRATEGIA GENERADORA DE
ENTORNOS LABORALES SALUDABLES EN INSTITUCIONES
PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD**

FERNANDO JOSÉ BALLESTEROS CANTERO



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
LORICA, CÓRDOBA
2020**

**PROMOCIÓN DE LA SALUD COMO ESTRATEGIA GENERADORA DE
ENTORNOS LABORALES SALUDABLES EN INSTITUCIONES
PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD**

FERNANDO JOSÉ BALLESTEROS CANTERO

Proyecto de monografía para optar el título de Administrador en Salud

Directora: Yesenia Patricia Nieves Julio
Enfermera, Esp., Magister en Prevención de riesgos laborales



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
LORICA, CÓRDOBA
2020

CONTENIDO

Glosario	4
Resumen	6
Abstract	9
Introducción	12
1. Objetivo general y específicos	15
2. Desarrollo del tema.....	17
2.1 Orígenes	17
2.2 Contexto normativo	21
2.3 Importancia de la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables.....	26
2.4 Relacionar el concepto de entorno laboral saludable con productividad, motivación, y autocuidado	29
2.5 Identificar experiencias de organizaciones saludables.....	31
3. Discusión	34
4. Conclusión.....	39
5. Referencias bibliográficas	43

GLOSARIO

Determinantes de la salud: Conjunto de factores personales, sociales, económicos y ambientales que determinan el estado de salud de los individuos o poblaciones. (Promoción de la Salud, 2020).

Entorno: Se denomina entorno a todo aquello que rodea a una persona o a un objeto particular, pero sin formar parte de él. En qué consista el entorno depende del caso particular: un entorno puede consistir en una serie de objetos físicos, en una zona geográfica, en un grupo determinado de personas, etc. (Deborah, 2015).

Estrategia: La estrategia es un conjunto de acciones planificadas, que son diseñadas para facilitar la toma de decisiones y orientadas a alcanzar un determinado resultado. Derivada del griego stratos que significa ejército, y agein (guía o conductor), el término nació en relación a la conducción de las operaciones militares. (Quesignificado, 2020).

Insatisfacción laboral: La insatisfacción laboral es una respuesta negativa por parte del empleado hacia su trabajo, ya que se encuentra condicionada por la propia actitud del empleado y por la organización de ciertos factores de la empresa. (Pacheco, 2020).

Prevención de la enfermedad: La prevención de la enfermedad abarca las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de los factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida. (Promoción de la Salud, 2020).

Política sanitaria: Declaración o directriz oficial dentro de las instituciones (especialmente del Gobierno) que define las prioridades y los parámetros de actuación como respuesta a las necesidades de salud, a los recursos disponibles y a otras presiones políticas. (Promoción de la Salud, 2020).

Promoción de la salud: La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla. (Promoción de la Salud, 2020).

Salud: La constitución de la OMS de 1948 define la salud como: Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. Dentro del contexto de la promoción de la salud, la salud ha sido considerada no como un estado abstracto sino como un medio para llegar a un fin, como un recurso que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva.

La salud es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida. Se trata de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas. (Promoción de la Salud, 2020).

Salud pública: La ciencia y el arte de promover la salud, prevenir la enfermedad y prolongar la vida mediante esfuerzos organizados de la sociedad. (Promoción de la Salud, 2020).

RESUMEN

La promoción de la salud como estrategia para generar entornos laborales saludables ha venido siendo sin lugar a dudas un punto a favor de las empresas que la practican. Para lograrlo encaminan sus actividades a contribuir en la atención al trabajador, que sea de una forma más integral, que involucre a todos los factores que son determinantes y fundamentales en su optimización tanto de las condiciones de la salud y seguridad en los lugares de trabajo, como en la mejora continua del cumplimiento de los objetivos y metas trazadas, involucrando a los trabajadores, directivos y a la organización como un todo.

La Promoción de la Salud consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma, entendiendo a la salud como fuente de riqueza de la vida cotidiana, como un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas.

Su acción se dirige a reducir las diferencias en el estado actual de la salud y a asegurar la igualdad de oportunidades. El objetivo de esta investigación es determinar la importancia de la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en las organizaciones y/o instituciones prestadoras de servicio salud, que permita a los gerentes y administradores orientaciones que favorezca positivamente las condiciones de vida de los trabajadores.

Con este fin, la pregunta de investigación es la siguiente: *¿Cómo a través de la promoción de la salud se puede generar un entorno laboral saludable para los trabajadores de una empresa o institución prestadora de salud?* El reconocimiento del valor de esa actividad es cada vez mayor, debido a la eficacia y la costo eficacia con que reduce la carga de morbilidad y mitiga el impacto social y económico de las enfermedades. Existe un amplio consenso en cuanto a la

relación existente entre promoción de la salud, salud, y desarrollo humano y económico.

La pregunta de esta investigación se responde a través de la revisión bibliográfica que constituye una etapa fundamental de todo proyecto de investigación y debe garantizar la obtención de la información más relevante en el campo de estudio, de un universo de documentos que puede ser muy extenso es decir, la búsqueda documental de la información ya existente sobre el tema escogido para este trabajo, también juega un papel muy importante el análisis de las ideas principales, conceptualizaciones y demás trabajos documentados por las diferentes organizaciones de salud y la OMS sobre este tema a lo largo del tiempo a nivel mundial y nacional. Utilizando herramientas como las bibliotecas universitarias, revistas médicas, libros y bases de datos de la OMS.

Las estrategias de búsqueda que se utilizaron, la organización y el análisis de la información, permitieron conocer cuán importante es la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en las empresas o institución prestadoras de servicios de salud, en Colombia según el ministerio de salud este proceso le brinda a las poblaciones los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención de los determinantes de la salud y la reducción de la inequidad.

Esto se desarrolla fundamentalmente a través de los siguientes campos: formulación de política pública, creación de ambientes favorables a la salud, fortalecimiento de la acción y participación comunitaria, desarrollo de actitudes personales saludables y la reorientación de los servicios de salud; por sus características la promoción de la salud supone una acción intersectorial sólida que hace posible la movilización social requerida para la transformación de las condiciones de salud.

De este modo también se puede identificar la mejora en términos de participación de los trabajadores frente a aspectos como el fortalecimiento de la socialización de

los programas y la adquisición de un modelo que les permita mejorar tanto la gestión de sus programas como la necesidad de orientar acciones de acuerdo a las características sociodemográficas de sus trabajadores.

Teniendo esto en cuenta, todo lo anteriormente trabajado se recomienda que las empresas u organizaciones prestadoras de servicios de salud pongan en práctica la promoción de la salud como una estrategia que si funciona, pues esta tiene un gran impacto en la calidad de vida de los trabajadores, como también en la ejecución apropiada de los procesos de trabajo en dichas empresas; en estos momentos se está evidenciando una globalización laboral la cual ha introducido nuevas tecnologías con un impacto contundente en la salud, la seguridad y la organización del trabajo, ya que con todo esto se han creado o formado nuevas tareas las cuales producen cambios en las relaciones laborales, en la organización del trabajo y por lo tanto, en las mismas condiciones laborales. Las condiciones de trabajo pueden definirse como un conjunto de factores que determina la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de la organización del contenido de trabajo, así como los servicios de bienestar social.

De igual forma, los trabajadores a su vez deben cumplir con los procedimientos de seguridad, proteger su salud y la de sus compañeros y notificar a los encargados de salud y seguridad la existencia de un peligro inminente que pueda causar riesgo alguno en el entorno. De la misma forma deben también participar en la definición de las políticas de la empresa y en la elaboración e implementación de los programas preventivos al interior de la misma.

El propósito de una estrategia de promoción de salud y las políticas de Salud Ocupacional de una empresa u organización prestadora de salud deben dirigirse hacia la prevención de accidentalidad, lesiones o enfermedades en el trabajo y a la promoción del bienestar y la salud de los trabajadores. Un ambiente de trabajo debe ser diseñado para ser sano y totalmente seguro donde se fomente la

prevención y la promoción con el fin de garantizar tanto la salud física y mental, el bienestar de los trabajadores y reducir los costos asociados con las lesiones o enfermedades, contribuyendo a la productividad de las organizaciones.

Palabras claves: Seguridad, promoción, entornos, salud, estrategias.

ABSTRACT

Health promotion as a strategy to generate healthy work environments has undoubtedly been a point in favor of the companies that practice it. To achieve this, they direct their activities to contribute to the care of the worker, that is in a more comprehensive way, that involves all the factors that are determining and fundamental in optimizing both the health and safety conditions in the workplace, as in the continuous improvement of the fulfillment of the objectives and goals set, involving the workers, managers and the organization as a whole.

Health Promotion consists of providing people with the necessary means to improve their health and exercise greater control over it, understanding health as a source of wealth in daily life, as a positive concept that emphasizes social resources and personal as well as physical aptitudes.

Its action is aimed at reducing the differences in the current state of health and ensuring equal opportunities. The objective of this research is to determine the importance of health promotion as a strategy that generates healthy work environments in organizations and / or health-providing institutions, which allow managers and administrators guidance that positively favors the living conditions of the workers.

To this end, the research question is the following: How, through health promotion, can a healthy work environment be generated for the workers of a health provider company or institution? Recognition of the value of this activity is increasing, due to the effectiveness and cost effectiveness with which it reduces the burden of disease and mitigates the social and economic impact of diseases. There is a broad consensus regarding the relationship between health promotion, health, and human and economic development.

The question of this research is answered through the bibliographic review that constitutes a fundamental stage of any research project and must guarantee the obtaining of the most relevant information in the field of study, from a universe of documents that can be very extensive. In other words, the documentary search of

the already existing information on the topic chosen for this work, the analysis of the main ideas, conceptualizations and other works documented by the different health organizations and the WHO on this topic also plays a very important role. over time globally and nationally. Using tools such as WHO university libraries, medical journals, books, and databases.

The search strategies that were used, the organization and analysis of the information, made it possible to know how important health promotion is as a strategy that generates healthy work environments in companies or institutions that provide health, in Colombia according to the Ministry of Health This process provides populations with the necessary means to improve health and exercise greater control over it, through the intervention of the determinants of health and the reduction of inequity.

This is carried out mainly through the following fields: formulation of public policy, creation of favorable environments for health, strengthening of community action and participation, development of healthy personal attitudes and the reorientation of health services; due to its characteristics, health promotion supposes a solid intersectoral action that makes possible the social mobilization required for the transformation of health conditions.

In this way, it is also possible to identify the improvement in terms of worker participation regarding aspects such as strengthening the socialization of the programs and the acquisition of a model that allows them to improve both the management of their programs and the need to guide actions according to the sociodemographic characteristics of its workers.

Bearing this in mind, all that has been previously discussed, it is recommended that companies or health provider organizations implement health promotion as a strategy that does work, as it has a great impact on the quality of life of workers, such as also in the proper execution of the work processes in said companies; At the moment, a labor globalization is being evidenced which has introduced new

technologies with a forceful impact on health, safety and work organization, since with all this new tasks have been created or formed which produce changes in relationships labor, in the organization of work and therefore, in the same working conditions. Working conditions can be defined as a set of factors that determines the situation in which the worker performs his tasks, and among which are included the hours of the organization of the work content, as well as social welfare services.

In the same way, workers in turn must comply with safety procedures, protect their health and that of their colleagues and notify health and safety managers of the existence of an imminent danger that may cause any risk in the environment. In the same way, they must also participate in the definition of company policies and in the development and implementation of preventive programs within it.

The purpose of a health promotion strategy and the Occupational Health policies of a health provider company or organization should be directed towards the prevention of accidents, injuries or illnesses at work and the promotion of the well-being and health of workers. A work environment must be designed to be healthy and totally safe where prevention and promotion are encouraged in order to guarantee both physical and mental health, the well-being of workers and reduce costs associated with injuries or illnesses, contributing to the productivity of organizations.

Keywords: Occupational safety, promotion, work environments, health, strategies.

INTRODUCCIÓN

La salud laboral de los trabajadores, por las mismas fuerzas de cambio que prevalecen en el contexto socio-económico nacional y mundial, ha tenido cambios importantes. Actualmente es fundamental que las empresas sean innovadoras en todos sus procesos y sobre todo en el bienestar de sus trabajadores, es decir, que los administradores y gerentes deben promover y plantear los cambios necesarios para que sus empleados se sientan cómodos en su lugar de trabajo y aumentar así el rendimiento en cada área. Dentro de estos procesos se puede reconocer la flexibilización en la contratación, los factores demográficos, los cambios en las organizaciones, la diferenciación en términos de género, la estructura y el ciclo de vida de las empresas y el progreso tecnológico son algunas de las cuestiones cruciales que pueden generar nuevos riesgos en las instituciones o empresas.

Los sectores empresariales e institucionales deben tener como misión el promover y garantizar una buena calidad de servicios de salud para con sus trabajadores y a su vez, debe asumir acciones de planificación, organización e intervención para mejorar los procesos y la calidad, con el reto de adoptar una posición importante en el bienestar y cuidado integral de los trabajadores que hacen parte del sector.

Este sector se ve impactado en la actualidad por la incorporación de las nuevas tecnologías, la pérdida de valores y el mal manejo de estas políticas de promoción y prevención. Y es ahí donde se debe buscar la forma de que las empresas y/o instituciones prestadoras de salud se responsabilicen directamente en las actividades de protección de la salud y prevención de los peligros potenciales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer

un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general. Las instituciones y organizaciones deben estar más orientadas a contribuir en la atención al trabajador de una forma integral que involucra todos los factores que son determinantes en ello, se puede decir que también es fundamental porque favorece no solo en la optimización tanto de las condiciones de la salud y seguridad en los lugares de trabajo, sino que de igual forma ayuda en la mejora continua del cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por las empresas u organizaciones, implicando a los trabajadores, directivos y a la organización como un todo.

(Gutiérrez y Bermúdez, 2019) realizaron una investigación cuyo objetivo era implementar una intervención a través de estrategias que permitieran la transformación empresarial bajo los fundamentos de organizaciones saludables con enfoque colectivo en el desempeño y bienestar laboral, Se realizó una convocatoria entre organizaciones afiliadas a una administradora de riesgos laborales teniendo en cuenta tamaño empresarial, desarrollo de sistemas de salud y seguridad laboral, y sector económico. Se diseñó e implementó una intervención que evalúa la seguridad y salud en el trabajo, ejecuta acciones y actividades, para finalmente proponer estrategias enmarcadas en el bienestar laboral. Como resultado destacable y como producto estratégico de este estudio, se configuró en la creación de la red colectiva de empresas participantes en donde por cuenta propia, los líderes o directivos se pusieron en contacto con sus pares con el fin de aumentar el impacto de sus acciones en pro de sus trabajadores, su producción y el afianzamiento de conceptos sobre una organización saludable, laboralmente productiva y comprometida con la transformación social.

De esta manera, un entorno laboral saludable promueve una buena salud, siendo fundamental para el desarrollo social, económico y personal, no obstante, las organizaciones en la actualidad deben generar garantías e impulsar la promoción en salud, generando cultura de autocuidado y así garantizar un debido entorno

laboral saludable, trayendo consigo el aumento de la productividad, frente a los nuevos mercados digitales que se abren conforme la globalización avanza.

Esta investigación permitirá determinar mediante la aplicación de conceptos teóricos sobre seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, la salud del entorno laboral, las condiciones y factores de riesgo, encontrar explicación a las situaciones internas y del entorno que afecten a las empresas u organizaciones prestadoras de servicios de salud. Lo anterior permitirá al investigador confrontar diferentes conceptos que son fundamentales en la promoción de la salud en las organizaciones u instituciones dentro de las realidades que presentan actualmente.

La investigación tiene como objetivo general: determinar la importancia de la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en las organizaciones y/o instituciones prestadoras de servicios de salud, que le permita a los gerentes y administradores orientaciones que favorezca positivamente las condiciones de vida de los trabajadores. Como objetivos específicos se mencionan:

- Describir la estrategia de promoción de la salud como generadora de entornos laborales saludables.
- Relacionar el concepto de entorno laboral saludable con productividad, motivación, y autocuidado.
- Identificar experiencias de organizaciones saludables

Sus resultados permitirán encontrar alternativas de solución acorde a sus necesidades si así lo desean, ajustándolas a la normativa legales vigentes, la seguridad, prevención de riesgos y la promoción de la salud creando un ambiente saludable en las organizaciones.

1. OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la importancia de la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en las organizaciones y/o instituciones prestadoras de servicios de salud, brindando orientaciones que favorezca positivamente las condiciones de vida de los trabajadores.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir la estrategia de promoción de la salud como generadora de entornos laborales saludables.
- Relacionar el concepto de entorno laboral saludable con productividad, motivación, y autocuidado.
- Identificar experiencias de organizaciones saludables.

2. DESARROLLO DEL TEMA

2.1 ORIGENES

A través de todos los tiempos la salud ha sido de constante interés para los seres humanos. Así, Espinosa de Restrepo en su artículo "Antecedentes históricos de la promoción de la salud" analiza cómo ha evolucionado la promoción de la salud en diferentes etapas históricas. Desde la antigüedad las diversas culturas desarrollaron acciones dirigidas a la salud pública, aunque no fue hasta mediados del siglo XIX cuando surgieron, con fuerza, los conceptos de medicina social y la toma de conciencia sobre las relaciones entre el estado de salud de una población y sus condiciones de vida (Coronel, marzo, 2017).

El origen y evolución de los esfuerzos para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, son tan complejos como la evolución de las ideas acerca de cómo alcanzar los objetivos de la OMS y la OIT para los trabajadores, a lo largo del tiempo. La OMS y la OIT unieron esfuerzos casi inmediatamente después de la formación de la OMS, mediante la conformación del Comité de Salud Ocupacional OIT/OMS reconociendo la importancia de estos temas. Aun así, el hecho de relacionar la promoción de la salud específicamente al ambiente de trabajo, es relativamente reciente. Durante varias décadas las actividades de promoción de la salud y las actividades de salud ocupacional operaron en una especie de doble vía. En años recientes estas vías han comenzado a converger y la interrelación se ha hecho más fuerte tanto al interior de la OMS como entre la OMS y la OIT (OMS, 2010).

Enseguida se hace una breve cronología de los eventos y declaraciones claves de la promoción de la salud como estrategia de entornos laborales saludables.

Organización Internacional del Trabajo, 1950, (OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS), constituyen un comité conjunto para aunar esfuerzos y postular la medicina del trabajo como “el conjunto de disciplinas que tiene como finalidad

fomentar y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los oficios, prevenir todo daño a la salud por el entorno laboral y proteger a los trabajadores de los riesgos del trabajo (OMS).

Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo prevé la adopción de una política nacional coherente de seguridad y salud en el trabajo, así como acciones que deben tomar los gobiernos y dentro de las empresas para promover la seguridad y salud en el trabajo a fin de mejorar las condiciones de trabajo (OMS, 2010).

En ámbitos internacionales se celebra la primera conferencia sobre Promoción de la Salud, reunida en Ottawa el día 21 de noviembre de 1986, presenta esta carta de acción para lograr la salud para todos en el año 2000 y más allá. Esta conferencia fue principalmente una respuesta a las crecientes expectativas de un nuevo movimiento de salud pública en todo el mundo. Los debates se centraron en las necesidades de los países industrializados, pero tuvieron en cuenta preocupaciones similares en todas las demás regiones. Se basó en el progreso logrado a través de la Declaración sobre la atención primaria de salud en Alma-Ata, el documento Metas de salud para todos de la Organización Mundial de la Salud y el reciente debate en la Asamblea Mundial de la Salud sobre la acción intersectorial para la salud (OMS).

La carta de Ottawa, fue un hecho histórico que marco un cambio a nivel mundial, en la forma de percibir las cosas, no centrados en la salud sanitaria e higiene, sino, incluyendo el medio ambiente y los ámbitos sociales, económicos, personal y político. Resaltando así al mundo un concepto más amplio y claro de lo que es la salud, más allá de lo referente a las enfermedades físicas y psicológicas.

Segunda Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, Adelaide, Australia Meridional, 5-9 de abril de 1988. La adopción de la Declaración de Alma-Ata hace una década fue un hito importante en el movimiento Salud para Todos que la Asamblea Mundial de la Salud lanzó en 1977. Sobre la base del

reconocimiento de la salud como objetivo social fundamental, la Declaración estableció una nueva dirección para política de salud haciendo hincapié en la participación de las personas, la cooperación entre los sectores de la sociedad y la atención primaria de salud como base (Adelaide Recommendations on Healthy Public Policy, 2020).

Así, en la Declaración de Adelaida (1988) se hace hincapié en el requisito de establecer políticas favorables a la salud, definiendo políticas que lleva a la salud como la que se preocupa por conseguir la equidad a través de todos los campos, reconociendo la necesidad de hacer partícipe a distintas entidades sociales en las actividades de los servicios sanitarios.

En la tercera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud: Entornos favorables para la salud, la Conferencia de Sundsvall, se inscribe en una secuencia de eventos que comenzó con el compromiso de la OMS con los objetivos de Salud para todos (1977). A esto le siguieron la Conferencia Internacional UNICEF/OMS sobre Atención Primaria de Salud, en Alma-Ata (1978), y la Primera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud en Países Industrializados (Ottawa 1986). Las reuniones posteriores sobre Políticas Públicas Saludables (Adelaide 1988) y Call for Action: Health Promotion in Developing countries (Ginebra 1989) han aclarado aún más la relevancia y el significado de la promoción de la salud. Paralelamente a estos desarrollos en el ámbito de la salud, la preocupación pública por las amenazas al medio ambiente mundial ha crecido de manera espectacular (Sundsvall Statement on Supportive Environments for Health", 2020).

De esta forma, la Conferencia de Sundswall, se enfatizó en la creación de entornos propicios para la salud, recalcando la importancia del desarrollo sostenible e identificando las influencias ambientales perjudiciales para la salud, la Declaración demanda establecer entornos favorables permitiendo a las comunidades e individuos que asuman el control de su salud y ambiente.

La preparación de la Cuarta Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud (4ICHP) fue un esfuerzo conjunto de la Sede de la OMS, las seis Oficinas Regionales de la OMS, un grupo de Estados Miembros patrocinadores, incluido el país anfitrión Indonesia, y socios de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y el sector privado. La Conferencia: revisó y evaluó el impacto de la promoción de la salud, identificaron estrategias innovadoras para lograr el éxito en la promoción de la salud y facilitó el desarrollo de asociaciones para hacer frente a los desafíos mundiales.

La cuarta Conferencia celebrada en Yakarta, Indonesia, incorporó nuevos actores a la Carta de Ottawa con el fin de afrontar nuevos retos mundiales. Las pruebas presentadas en dicha conferencia indicaron que las estrategias de promoción de la salud contribuyen a la mejora de la salud y a la prevención de las enfermedades.

La quinta conferencia mundial de promoción México, OMS (2000). La quinta conferencia mundial de promoción de la salud tuvo como meta general un examen del aporte realizado por las estrategias de promoción de la salud para mejorar la salud y la calidad de vida de las personas que viven en circunstancias adversas. Fue organizada conjuntamente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS/AMRO) y la Secretaría de Salud de México (Who, 2020).

Así, se estableció un compromiso para posicionar a la promoción de la salud como una estrategia fundamental para mejorar la salud y la calidad de vida, concentrándose en lograr una mayor equidad dentro de los países.

(OMS, 2005). La Carta de Bangkok brinda una nueva orientación para la promoción de la salud preconizando políticas coherentes, inversiones y alianzas entre los gobiernos, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el sector privado a fin de asumir cuatro compromisos fundamentales; a saber: que la promoción de la salud constituya una pieza clave de la agenda de desarrollo mundial, que sea una responsabilidad básica de todos los gobiernos, que forme

parte de las buenas prácticas institucionales, y que sea un foco de iniciativas de la comunidad y de la sociedad civil. Con esta carta se pretendía capacitar a la gente para que estas tuvieran un mayor control sobre su salud y sus determinantes, por ello se fomentan desde entonces sus aptitudes personales, y se aprovecha la acción de la comunidad, los servicios de salud y los entornos favorable para el goce efectivo de la salud.

Esta conferencia permitió establecer las medidas y los compromisos para abordar los factores determinantes de la salud mediante la promoción de la salud, afirmando que las políticas y alianzas destinadas a empoderar a las comunidades deben ocupar un lugar en el desarrollo mundial.

2.2 CONTEXTO NORMATIVO

Ámbito Nacional

A continuación, se presentará la legislación seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional e internacional, para definir el compromiso y aplicación de instrumentos normativos en el contexto de los entornos laborales saludables.

En ámbitos nacionales en Colombia, el interés por la salud del trabajador inició con la Ley 9 de 1979, la cual reglamenta la salud ocupacional. En esta ley se afirma que “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; [del mismo modo], su preservación y conservación son de interés social y sanitario, en las que participan el Gobierno y los particulares” (artículo 81. °). Con relación a las condiciones ambientales, en los artículos 98. ° a 100. ° se plantea la necesidad de espacios seguros para el trabajador, libres de riesgos que afecten su salud, estrategia que los empleadores deben implementar. No obstante, la idea de programas de salud ocupacional en las empresas apareció con la Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta

la organización, el funcionamiento y la forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país (Icfes,2019).

(Constitución Política de Colombia, 1991) Capítulo 3, Art 79: “Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservarlas áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines.”

(Ley N°100, 1993) En el artículo 161. Dispone el deber, por parte de los empleadores, de: Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, respetando la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud; contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud; informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de trabajadores; Así como, garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

Con la reforma al Sistema General de Seguridad Social en Salud mediante la Ley 1122 de 2007, se reglamentó la creación del Plan Nacional de Salud Pública. Esto se regula con el Decreto 3039, el cual en su objetivo 9 (“Estrategias para mejorar la seguridad en el trabajo y disminuir las enfermedades de origen laboral”), en la línea de política de promoción de la salud y la calidad de vida, considera “la implementación y evaluación de la efectividad de la estrategia de entornos saludables en espacios laborales con enfoque diferencial por género” (literal a), con lo cual se da continuidad a lo planteado en la Ley 9 y en el Decreto 1295 de 1994, frente a la promoción de la salud en el trabajo (Icfes, 2019).

(Ley N° 1562, 2012) Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Encargada de ampliar y modernizar el sistema de riesgo laborales y les brinda a todas las personas, con diferentes tipos de contrato y afiliación, el programa de prevención y promoción a los afiliados al sistema de riesgos laborales.

(Código Sustantivo del trabajo, 2011). Artículo 1° La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

La presidencia de la república de Colombia, emite el Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y Administración de seguridad y salud en el trabajo en el país; precisando la constitución del Plan Nacional de Salud Ocupacional con sus respectivas responsabilidades, coordinación, procedimientos de vigilancia y sanciones (Decreto 614, 1984).

Decreto 1072 de 2015 regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas (Cámara de Comercio Bogotá, 2016).

Por el mismo orden de normatividad enfocada a la seguridad ocupacional, se encuentra la Resolución 2400 de 1979, emitida por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la cual presenta las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad para todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dictan para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

El Ministerio de Protección Social, en la Resolución 2646 de 2008; Establece las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El ministerio del Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente al riesgo causado por el estrés ocupacional y acoso laboral. Por lo cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (Resolución N°00000652, 2012).

(Resolución N° 0312, 2019), Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Modifica las fases de implementación del SG-SST, dando a los empresarios un nuevo plazo para el SG-SST.

(Resolución N°0491, 2020) Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones. El 24 febrero de 2020, fue expedida la Resolución 0491 de 2020 por el Ministerio de Trabajo que busca definir los requisitos mínimos de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados.

Ámbito Internacional:

Según la agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo incluye la directiva en el marco de la Unión Europea (89/391/CEE), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, ha de considerarse como el eje de todo el entramado normativo en PRL dentro de la UE. A tal efecto, incluye principios generales relativos a la

prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios (Directiva 89/391/CEE)", 2020).

En Ecuador se establece la reglamentación pertinente para los Sistemas de Auditorías de Riesgos de Trabajo. La Ley sienta las bases para lograr el mantenimiento de manera predictiva, preventiva y correctiva, a través de la oportuna evaluación de los diferentes riesgos laborales presentes en cada sector. Así pues, a través de tales Sistemas, se busca que, mediante auditorías documentales, de verificación, junto con la implicación de la Alta Dirección y sus empleados, sea posible lograr un control efectivo y más detallado, generando una mayor confianza entre todos los miembros y de esta forma aumentar la productividad y calidad de las operaciones en las organizaciones. ("Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en Latinoamérica", 2020).

En Perú: Ley 29783, esta ley se fundamenta sobre la creencia de que la principal base para lograr la prevención en Seguridad y Salud en el trabajo, se encuentra en la conciencia de todos los miembros de las organizaciones. Es por tal motivo, por el que se busca, que las organizaciones peruanas realicen una correcta identificación, evaluación, prevención y comunicación de todos los riesgos potenciales a sus empleados. La Ley 29783 de Perú obliga a llevar a cabo una serie de cambios, que implican tanto a las infraestructuras y logística, como cambios a nivel interno de la organización, considerando aspectos como, fomentar una mayor participación en las organizaciones sindicales, o reforzar el nivel de las sanciones ("Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en Latinoamérica", 2020).

En Chile: ley 16744. Uno de los aspectos esenciales de esta ley es la obligatoriedad de que las organizaciones chilenas cuenten con un seguro social a su cargo que ofrezca protección a sus empleados frente a los riesgos sufridos por accidentes a causa del trabajo.

2.3 IMPORTANCIA DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD COMO ESTRATEGIA GENERADORA DE ENTORNOS LABORALES SALUDABLES.

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen grandes repercusiones en las personas y en sus familias, no sólo desde el punto de vista económico, sino también en lo que respecta a su bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo. Además, pueden tener efectos importantes en las empresas, afectando a la productividad, provocando interrupciones en los procesos de producción, obstaculizando la competitividad y dañando la reputación de las empresas a lo largo de las cadenas de valor, con consecuencias para la economía y para la sociedad de manera más general (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La seguridad y la salud en el trabajo ha sido parte esencial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación y, a través de diferentes pronunciamientos, se ha resaltado que contar con entornos seguros y saludables es fundamental para construir trabajo decente y para contribuir con el objetivo de la justicia social (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Diversos esfuerzos de la sociedad mundial han llevado a la Promoción de la Salud, a un lugar prioritario en la agenda de discusión y de toma de decisiones. Declaraciones, conferencias internacionales y experiencias en el campo, han sido el marco donde se ha enriquecido el concepto, diferenciándolo de la prevención de la enfermedad y asignándole el valor que tiene como respuesta de los diferentes

sectores relacionados con la salud, orientada a mejorar el entorno y las condiciones de vida de la población. Es un tema que debe ser conocido, discutido y analizado por todo(a) profesional de la salud que trabaja en forma interdisciplinaria por la producción social de la salud. (Siles, 2020).

Para entender la promoción de la salud es necesario partir de algunas consideraciones generales sobre los alcances del concepto de salud. Cuando se alude al concepto de salud vigente, se asigna importancia a los diferentes determinantes de tipo biológico, social, ecológico y de servicios, por considerar que la dinámica que generan, en su estrecha interrelación, es la que finalmente determina la situación de salud en la sociedad. (Siles, 2020).

Hay una estrecha relación entre el concepto de prevención y la promoción de la salud que se puede presentar confusiones. Al respecto, Milton Terris (1991: 2-3) plantea: " la razón para la confusión que ahora presenciamos nace de la publicación Gente Sana, Informe del Cirujano General sobre promoción de la salud y prevención de la enfermedad, 1979. Existe inconsistencia en estas apreciaciones; la prevención también empieza con personas que están sanas. Además, la promoción de la salud se interesa más allá de los estilos de vida; ella incluye como dijo Sigerist, "un nivel adecuado de vida, buenas condiciones de trabajo, educación, actividad física, descanso y recreación". "Aunque el capítulo 10 se titula "Promoción de la Salud" se refiere fundamentalmente a la prevención de la enfermedad a través de programas como cesación de fumar, reducción del abuso del consumo de alcohol y de drogas, mejoramiento de la nutrición, ejercicio físico y actividad física y control del estrés. Aún en estas tres últimas áreas, las cuales están verdaderamente relacionadas con la salud positiva, el énfasis mayor se hace en la prevención de la enfermedad".

A pesar de que la frontera entre estos conceptos es difícil de determinar en la práctica diaria, cuando se realizan acciones para evitar que se produzca determinada enfermedad, se está haciendo prevención. El desarrollo de acciones

orientadas a causar impacto en las condiciones sociales de la población o en su bienestar general, sin actuar en función de enfermedades concretas sino más bien por la salud positiva, es en esencia la promoción de la salud. Sencillamente es promover SALUD, teniendo claro que también, de esta manera, se previene la enfermedad. (Siles, 2020).

Para crear un entorno de trabajo saludable una empresa debe tener en cuenta las "vías o planos de influencia" en los que puede actuar y el "procedimiento" más eficaz que pueden utilizar los empleadores y los trabajadores para adoptar medidas. Según el modelo de la OMS, elaborado mediante un examen sistemático realizado por expertos, en las iniciativas que se adopten para impulsar la creación de entornos de trabajo saludables existen cuatro "planos" clave que pueden impulsarse o sobre los que se puede influir. Entre ellos cabe mencionar: el ambiente físico de trabajo; el ambiente psicosocial del trabajo; los recursos personales de salud; participación de la empresa en la comunidad. (OMS.2010)

La Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo - PSLT constituye una estrategia para que el estudio de la salud de los trabajadores en sus ambientes laborales sea abordado desde una perspectiva integral y alcance un mayor impacto en la calidad de vida de las personas. Pese a que por más de dos décadas se ha tratado y teorizado sobre PSLT, con frecuencia se observa un tratamiento indistinto de términos que, aunque relacionados, se asumen como sinónimos, como, por ejemplo, prevención de riesgos, fomento de la salud, salud ocupacional, salud y seguridad en el trabajo, entre otros. Al respecto, es importante destacar que la falta de claridad conceptual sobre un aspecto, se convierte en uno de los principales motivos para que su aplicación práctica se torne difícil y, en últimas, carezca del impacto proyectado, razón por la cual esta situación constituye una de las preocupaciones desde las cuales se afronta esta revisión y un escollo a superar para lograr un acercamiento a la situación real de estudio, de manera que permita una mayor claridad sobre las implicaciones reales

de la PSLT para su efectiva implementación y desarrollo. (Silva, De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables., 2010).

En ese mismo sentido se debe conocer una definición clara de Entorno de Trabajo Saludable, y la cual debe ajustarse a la definición de salud que brinda la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”. Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. (WHO, 2010).

2.4 RELACIONAR EL CONCEPTO DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE CON PRODUCTIVIDAD, MOTIVACIÓN, Y AUTOCUIDADO

La Seguridad y Salud en el trabajo es “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley 1562 de 2012).

De tal manera el objetivo de la Ley 1562 DE 2012 es mejorar las mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que permitan la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones manteniendo la productividad en las organizaciones.

Actualmente las organizaciones o empresas se han esforzado por tener a sus trabajadores motivados y muy bien calificados para desempeñar el cargo en el que se encuentren, con el fin de obtener un ambiente o un clima laboral adecuado y pertinente para el rendimiento y la mejora de la persona y la organización. La satisfacción laboral se describe más como la actitud que tiene cada empleado hacia su trabajo, esta puede ser negativa o positiva, ya que es una reacción afectiva entre lo que él espera que sea y lo que realmente es, dicha valoración ocurre cuando se contrastan ambos escenarios y de ese resultado se toma partido sin incluir aspectos más específicos de su realidad laboral, en este aspecto se pueden ver evidenciado si la persona se encuentra satisfecha con su cargo y con su entorno laboral. Esto puede traer consecuencias para las personas como el obtener hábitos que no son saludables para la calidad de vida que se requiere, como el estrés, la ansiedad, insomnio entre otros factores influyentes y también las organizaciones pueden obtener resultados que no son favorables para el rendimiento de la empresa (Lázaro y Ortiz, 2019)

En este contexto, las organizaciones o empresas han tomado iniciativas para implementar estrategias con el fin de mantener a los trabajadores en óptimas condiciones salud/trabajo para tener un alto rendimiento productivo, un entorno laboral saludable.

En ocasiones, los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementados en las empresas no cumplen su objetivo fundamental, que es el de disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, lo cual responde básicamente a las inminentes insuficiencias que muestran la implementación de este sistema en las empresas y por consiguiente la inadecuada aplicación de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Con respecto a la definición de la política de seguridad de la empresa, constituye una necesidad de que los directivos conozcan los componentes de la seguridad de los cuales son responsables. Muchos de los dirigentes aun cuando su formación es universitaria no poseen una cultura jurídica en cuanto a los temas relacionados con la SST, por lo que es uno de los principales problemas a resolver en este tópico y de los principales retos de aquellos que en la empresa tienen la función de asesorar en estos temas, pues en la medida en que el principal dirigente asuma esta responsabilidad y establezca una política adecuada a las necesidades y características de la organización, entonces será efectiva y tendrá éxito la labor de la SST (Céspedes y Martínez 2016).

La política de seguridad deberá trazarse y controlarse por el máximo órgano de la entidad, en este sentido nos referimos al Consejo de Dirección, por lo que debe estar en concordancia con los objetivos y proyecciones estratégicas de la organización; y su éxito será alcanzado siempre que se materialice en los siguientes aspectos: la elaboración de un compromiso u objetivos en materia de seguridad, la implicación y motivación de toda línea jerárquica, de modo que dichos objetivos se asuman por cada área y trabajador, el desarrollo de una cultura empresarial más amplia alrededor de estos temas, el tratamiento sistemático de los temas de la seguridad en los consejos de dirección, en el contexto de todos aquellos puntos que lo requieran, el recorrido periódico por los lugares de trabajo y la utilización sistemática por la empresa de los indicadores de seguridad como herramienta de dirección (Céspedes y Martínez 2016).

2.5 IDENTIFICAR EXPERIENCIAS DE ORGANIZACIONES SALUDABLES

La organización Mundial de la Salud (OMS, 1948). Define a la salud como “un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastornos”. Por tanto, podemos criticar el enfoque clásico de la Psicología de la Salud Ocupacional, si consideramos que

solo engloba el aspecto negativo de la salud organizacional. En concordancia a la definición de la OMS, debemos entender la salud en su totalidad. Esta perspectiva “positiva” debe de estar encaminada a ofrecer respuestas a las nuevas demandas que las organizaciones modernas necesitan dentro de un contexto socioeconómico en constante cambio, las Organizaciones Saludables (OS) entendiéndolas como “aquellas que realizan esfuerzo sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas practicas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social y la organización.

El estudio de las organizaciones saludables, que se pueden definir como aquéllas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (por ejemplo, con el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (canales de comunicación abierta, por ejemplo) y la organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada), (Salanova y Schaufeli, 2009).

Para que la empresa crezca con rentabilidad, hay que tomar medidas, previamente, con anticipación; cultivando el buen ambiente entre los empleados. Por supuesto que para ello se necesitan políticas que los mantengan ilusionados y productivos. Políticas que a corto plazo parecen menos importantes, pero que resultan vitales en el medio y largo plazo. Las Políticas de comunicación, de identificación con el proyecto, las de Responsabilidad Social Corporativa o el Equilibrio vida laboral y vida personal, de formación etc. Dentro de ellas están las prácticas que hacen de la empresa un lugar saludable en el que sus componentes pueden cuidar de su salud corporal, intelectual y espiritual. Es lo que se conoce como Organizaciones Saludable. Aquella que tiene entre sus objetivos ayudar a sus miembros a mantener un tono vital corporal y mental sano. Son prácticas que a medio y largo plazo aumentan la productividad de los empleados (Buendía, 2019).

Las empresas son responsables del mantenimiento de la seguridad en el entorno laboral, así como del tratamiento, rehabilitación e indemnización de los trabajadores con lesiones y enfermedades profesionales. Desde hace algunos años, y de manera especial en Estados Unidos, las organizaciones extienden esta preocupación por la salud más allá del entorno estrictamente laboral y de lo marcado por la ley (Buendía, 2019).

3 DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir de la revisión, consolidación y análisis documental, a forma de desarrollo del estado del arte de la investigación sobre los entornos laborales saludables representan aspectos fundamentales para la realización y ejecución de los objetivos a desarrollar en esta investigación.

De la historia más reciente que antecedió a la renovación de principios y la construcción teórico-práctica de la PS, se inicia precisamente con Henry Sigerist, uno de los más brillantes salubristas de todos los tiempos y que concibió las cuatro funciones de la medicina así: la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la restauración del enfermo, y la rehabilitación. Fue el primero en usar el término de PS para referirse a las acciones basadas en la educación sanitaria, por un lado, y a las acciones del Estado para mejorar las condiciones de vida, por el otro. (Málaga, 2002).

Propuso un programa de salud que consistía en la educación libre pero que fuera encaminada a la salud, mejores condiciones de trabajo, espacios mejores de recreación, instituciones y personal capacitados, que fueran accesibles para todos y también centros médicos de investigación y capacitación. Se puede apreciar como estos conceptos de una u otra manera están estrechamente relacionados, se podría decir que la promoción de la salud es un pilar fundamental en cuanto a la prevención de futuros riesgos y estar preparados para afrontarlos, este se podría considerar o ser uno de sus objetivos.

Sigerist, presento el concepto “la salud se promueve proporcionando condiciones de vida decentes, buenas condiciones de trabajo, educación, cultura física y los medios para el descanso y la recreación” (1946, p. 19); para lo cual se hace necesario “esfuerzos coordinados de grupos tales como los políticos, los trabajadores, los industriales, los educadores y los médicos, quienes como expertos en los asuntos de salud deben definir las normas y establecer patrones” (Buss, 2008, p. 17). (Silva, 2010).

Esta visión de Sigerist, considerada “posiblemente el antecedente más destacado de la promoción de la salud como meta identificable” (Marecos, 2003, p. 2) permitió incorporar de forma explícita las condiciones de trabajo como uno de los determinantes de la salud y la calidad de vida, implicando de este modo el reconocimiento de la salud como una situación integral del ser humano en su vida colectiva así como también la noción de una responsabilidad compartida sobre los efectos que, sobre ella, tienen las actuaciones de ese mismo colectivo. (Silva, 2010).

En 1974, se presentó el documento Una nueva perspectiva sobre la salud de los canadienses comúnmente conocido como Informe Lalonde, pues su autor fue el entonces Ministro de Salud y Bienestar Nacional de Canadá, Marc Lalonde. Este informe, destacado por Draper (1995, p. 12) como el “primer documento oficial en utilizar el término promoción de la salud y en colocar este campo en el contexto del pensamiento estratégico” es muy relevante porque permitió abonar el terreno con nuevas ideas para avanzar hacia un nuevo paradigma. (Silva, De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo, 2010).

Fue un informe que se fundamentó en el campo de la salud y la promoción de la misma, le permitió definir cuatro amplios componentes como la biología humana, ambiente, estilo de vida y organización de los servicios de salud, lo cuales pudieron ser analizados por separados y a profundidad para determinar su importancia relativa como causa de los problemas de salud de las personas.

Hernández, 2016 por su parte expone por medio de una investigación, los conceptos “autocuidado” y “promoción de la salud en ambientes de trabajo”, publicaciones realizadas durante los años 2005 al 2015. En esta, se relata que el autocuidado es aquel que se relaciona con lo que las personas hacen por sí mismas para conservar sus condiciones de salud, mientras que la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, está orientada a preservar la integridad de las

personas, siendo conscientes de que un gran porcentaje del resultado es responsabilidad de cada uno.

Bazzani; 2016 Para este estudio se emplearon herramientas cuantitativas como apoyo al proceso descriptivo, con una aproximación hermenéutica, se definieron 131 documentos tanto nacionales como internacionales, sustentando que los lugares de trabajo han sido considerados como un espacio adecuado para la promoción de la salud. El estudio demostró que los 131 documentos consultados la mayoría dan cuenta de que se tiene una orientación hacia el desarrollo de habilidades y responsabilidades individuales, basadas en la prevención de la enfermedad, es de vital importancia saber que en los lugares de trabajo se deben realizar cambios ambientales e intervenciones organizacionales.

(Campo y Teherán; 2016). Realizaron un estudio en estudiantes del Programa de Medicina de una Institución de Educación Superior en Bogotá sobre estilos de vida saludables y conductas de riesgo, tenía como objetivo describir las prácticas de vida saludable asociados a actividad física, tiempo de ocio, alimentación, consumo de alcohol, cigarrillo y drogas ilegales; sueño, afrontamiento y sexualidad, tuvo como resultado que de las siete dimensiones evaluadas por el instrumento, los estudiantes no presentaban prácticas saludables para actividad física y tiempo de ocio, y que en la mayoría de las dimensiones evaluadas entre los estudiantes se evidenciaron estilos de vida saludables.

El estudio demostró que no bastaba con tener contenidos de salud para que se eviten conductas de riesgo, en efecto, este aporte es significativo para la investigación actual, teniendo en cuenta la importancia de brindar a los colaboradores de la empresa herramientas que contengan estrategias pedagógicas teórico-prácticas para el afianzamiento de los conceptos y la apropiación de estilos de vida saludables.

Rodríguez, 2018 realizó el programa de estilos de vida y trabajo saludables, que consiste en impulsar un plan de acción coordinado, entre trabajadores y la dirección general el cual beneficia el fomento de estilos de vida y trabajos saludables. El objetivo de dicho programa es la promoción de la salud y la prevención de enfermedad, enfocado a la generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo, buscando las medidas que permitan al colaborador evitar todos aquellos hábitos que afecten su salud.

Rojas, Velandia y Angarita; 2019 realizaron estudio donde analizan la relación que existe entre los hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral. El estudio se realizó en la ciudad de Cúcuta- Norte de Santander, Colombia, específicamente en docentes de una institución educativa de carácter público. De tipo cuantitativa, diseño no experimental de tipo correlacional, en total fueron 75 personas que participaron en el estudio. En los resultados se evidencio estilo de vida en nivel bajo con una frecuencia de 69 personas el cual corresponde al 92%, y la satisfacción laboral se encuentra en un nivel moderado con una frecuencia de 58 personas y un porcentaje del 77%. Conclusión: los hábitos de vida saludables no se relacionan con la satisfacción laboral ($R= 0.17$), lo que quiere decir que la satisfacción laboral es independiente a los hábitos de vida saludables.

Todos los artículos analizados muestran una búsqueda de los autores por hacer posible que la estrategia de promoción de la salud logre un entorno saludable teniendo en cuenta aspectos claves que son determinantes en la promoción de la salud como estrategia de éxito en las organizaciones, tales como: el liderazgo gerencial, la sensibilización de todos los colaboradores de la organización, el nivel de compromiso de cada una de las partes (empleador-colaborador).

La promoción de la salud como estrategia de entornos saludables podría ser considerada una herramienta positiva para el logro de entornos saludables; su aplicación tal cual como lo muestran las investigaciones realizadas, permite

emprender numerosas temáticas como las necesidades y problemáticas en las organizaciones prestadoras de salud. Esta se convierte en un tema amplio al que deben acudir las organizaciones para emprender exitosamente el camino hacia un ambiente laboral favorable, con alta productividad, la promoción de la salud obtiene la forma de un principio fundamental sobre el que se soportan las políticas públicas, expuesto en la carta de Bangkok.

4. CONCLUSIÓN

Esta investigación nos presenta a partir de todos los conceptos estudiados que un entorno laboral saludable es aquel en el cual los empleados y superiores proponen estrategias que protejan y promuevan la salud, esto por medio de métodos que busquen optimizar la seguridad y el bienestar de toda aquella persona que se encuentre en el entorno de trabajo, todo esto con el fin de prevenir y corregir cualquier inconveniente que sea tanto personal como laboral entre los trabajadores y por supuesto las instalaciones de la empresa, organización o institución.

Determinar la importancia de la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos saludables en las organizaciones prestadoras de servicios de salud, ha demostrado la capacidad de abordar soluciones a los difíciles entornos laborales saludables, ofreciendo un marco valioso para organizar la acción social y política con el fin de mejorar positivamente las condiciones de vida de los trabajadores, procurando tener los espacios físicos en forma adecuada, buenas relaciones, salud emocional, estimulando el autoestima de los colaboradores y el control de su propia salud.

Según la OMS un entorno de trabajo saludable es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad” (Happy & Healthy Institute, 2020), quiere decir, para que un trabajador se encuentre en un total estado de salud consigo mismo y también con los demás debe de estar bien, tanto física, mental y socialmente, todo en conjunto; ya que si el empleado está bien en estos tres aspectos, esa persona va a favorecer al ambiente laboral con sus compañeros, desempeñando de mejor forma su trabajo y cumpliendo todos esos objetivos que sean propuestos por la empresa y en el cargo que desempeñe.

Se pudo observar que tanto la promoción de la salud como entornos de trabajos tienen una variación en sus definiciones, teniendo en cuenta que son temas algo extensos y que cada día se tienen que ir implementado nuevos y mejorados

procesos que vayan a la par de las innovaciones del mercado, esto con el fin de que sean cada vez mejores, aunque ambas tienen como objetivo principal el ayudar a los encargados de la salud e informar a los trabajadores de cómo se debe prevenir que sucedan accidentes o enfermedades laborales, que puedan disminuir su rendimiento en la compañía.

Con esta investigación también se concluye la importancia de la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en las organizaciones y/o instituciones prestadoras de salud, brindando orientaciones que favorezca positivamente las condiciones de vida de los trabajadores, pues es un hecho que la organizaciones o instituciones que presentan una estrategia bien definida en su política de trabajo favoreciendo a sus empleados con la aplicación de buenas prácticas son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y que gestionan el conocimiento afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos, técnicos, educativos y comunicativos los cuales les permite influenciar de forma positiva en cada uno de ellos y que su rendimiento sea cada vez el esperado.

A diferencia de las empresas que no se relacionan con este término pues son empresas que aun teniendo toda una estructura bien fundamenta no tienen éxito porque sus empleados al sentirse excluidos o relegados no dan su 100% para favorecer de una u otra manera a una empresa que no le está generando nada para con su bienestar y salud tanto física como mental.

Para nadie es un secreto que todo está cambiando y todas las empresas también hacen parte de esos cambios, tienen que renovarse constantemente y esa reinversión no solo es por fuera también es interna y es donde entra en juego el papel de los empleados, como ya se ha dicho anteriormente un empleado feliz lo

dará todo a diferencia de uno que no está en un buen ambiente, se sentirá frustrado, enojado y por ende no hará bien su trabajo.

Estas estrategias de promoción de la salud en ambientes laborales saludables deben partir de acciones, principios y valores básicos y responder a una perspectiva definida ante el Sistema General de Riesgos Laborales. Se deben desarrollar estrategias basadas en la evidencia que tiene la empresa, y ser innovadores en su aplicación, demostrando capacidad de cuestionamiento e innovación en la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales, que se puedan o no encontrar con la evidencia ya antes mencionada. Respondiendo a una necesidad previamente ya identificada y priorizándola en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los recursos y especialmente el humano que va a implementar la iniciativa de estar altamente calificado y especializado en la gestión de la SST y así evitar mayores riesgos. Contar con un sistema de seguimiento a los procesos y los resultados de las acciones emprendidas y generan realimentación para la mejora continua.

Hay mucho qué hacer para mejorar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores en las empresa, organizaciones e instituciones colombianas que buscan mejorar y posicionarse en el mercado y ser más competitivos, como se ha visto anteriormente en la investigación con un entorno laboral donde los trabajadores se sientan bien y a gusto es un aliciente que los lleva a mejorar y a desempeñarse de una mejor manera en su trabajo y en la empresa. Es donde debe ser protegida y hacerse prevención de la salud de los empleados en el espacio de trabajo. Es importante tener en consideración la estrategia de promoción de la salud en los entornos laborales saludables y continuar con la implementación desde el gobierno nacional con buenas políticas que sean a nivel nacional y también regional, que funcionen como apoyo a la salud del trabajador; crear y facilitar el acceso a un mejor servicios básicos de salud ocupacional;

comunicando y publicando las mejores prácticas que sean efectivas y basadas en evidencia para mejorar la salud de todos los empleados de una empresa, organización o institución prestadoras de servicios de salud.

5 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez T, Sonia y Riano C, Martha. (2018). *La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano 2018*. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia.
- Arcos C, Puenayan P y Vaca M. *Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta, 2019*. Editorial, Universidad nacional de Colombia.
- Barrios C, Sara. *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Janeiro, 2005 p 136-141. Rev. latino-am Enfermagem
- Bazzani L, C. *Promoción de la salud en los lugares de trabajo: un camino por recorrer. Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2016, vol.21, n.6, pp.1909-1920. ISSN 1678-4561.
- Bogotá, C. (2020). *Decreto 1072 de 2015 regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Retrieved 6 October 2020, from <https://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Prendas-de-Vestir/Noticias/2016/Septiembre-2016/Decreto-1072-de-2015-regula-el-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Campo Y, Pombo LM, Teherán A. *Estilos de vida saludable y conductas de riesgo en estudiantes de medicina*. Rev Univ Ind Santander. 2016; 48(3): 301-309. DOI: <http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v48n3-2016004>.
- Código Sustantivo Del Trabajo. [online] Available at: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.
- Congreso de Colombia, (1979). Ley 9 de marzo 11.
- Coronel Carbo, Jorge, & Marzo Páez, Nathaly. (2017). *La promoción de la salud: evolución y retos en América Latina. MEDISAN*, 21(7), 926-932. Recuperado en 27 de septiembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192017000700018&lng=es&tlng=es.
- Corpus Taboada, L. (2020-06-03.). *Las nuevas rutas de atención integral en salud en Colombia*. Administración en Salud.
- Farias AAR, Cardoso LS, Silva JJS, et al. *La salud de los profesionales de enfermería: revisión de estrategias de promoción de la salud*. Fondo Rev.

Cuidado Online.2019. Abr./jul.; 11 (3) :828-835. DOI: Http://ezproxyucor.unicordoba.edu.co:2092/10.9789/2175-5361.2019.v11i3.828-835

Happy & Healthy Institute. (31 de Enero de 2020). Obtenido de El Estrés: la epidemia del siglo XXI: <https://www.happyandhealthyinstitute.com/el-estres-la-epidemia-del-siglo-xxi/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20OMS%20un%20entorno,sino%20existencia%20de%20factores%20que>

Hernández M, R. *Autocuidado Y Promoción De La Salud En El Ámbito Laboral.* Rev Salud Bosque [Internet]. 2016;5(2):79–88. Available from: <http://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/1468>

Historia de la OIT. (1996). Consultado el 6 de octubre de 2020 en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Icfes, (2019). *Marco de referencia del módulo de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.* Saber Pro y TyT. Bogotá: Dirección de Evaluación, Icfes.

Ley 1562 de 2012. [online] Avalible at: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_1562_2012_RIESGOS_LABORALES.pdf>

Málaga, H. E. (2002). Obtenido de *Promoción de la salud: cómo construir vida saludable* : file:///C:/Users/Roiber%20Correa%20Correa/Downloads/Promocion%20de%20la%20salud%20como%20construir%20vida%20saludable.pdf

Ministerio de Salud. (2016). *entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud.*

Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en Latinoamérica. (2020). Retrieved 6 October 2020, from <https://www.isotools.org/2016/11/04/normativa-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-latinoamerica/>

Normatividad En Seguridad Y Salud En El Trabajo Colombia - Revista FSL. [online] Seguridad Laboral. Available at: <<https://www.seguridad-laboral.es/sl-latam/colombia/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019-2020>>.

Organización Panamericana de la Salud. (2015). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015- 2015.

- OMS. (2016, enero). Entornos laborales saludables: *Fundamentos y modelo de la OMS*. Retrieved from <http://www.who.int/whr/es/>
- Organización Mundial de la Salud. Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado. 2005. Ginebra: OMS; 2005. Disponible en: <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/en/>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>
- Organización Mundial de la Salud (OMS), Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo. Tercer informe. Serie de Informes Técnicos No 135. Ginebra: OMS; 1957.
- Regulación europea sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391/CEE). (2020). Retrieved 6 October 2020, <https://www.iberley.es/temas/regulacion-europea-sobre-salud-seguridad-trabajo-directiva-89-391-cee-63905#:~:text=La%20Directiva%2089%2F391%2FCEE,obligaciones%20para%20los%20empresarios%20>
- Resolución 0491 De 2020. Resumen Norma Espacios Confinados. [online] Available at: <https://deseguridadysalud.com/resolucion-0491-de-2020-novedades-norma-espacios-confinados/>
- Rodríguez R, Andrea. (2018). *manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*.
- Rojas L, Yuranis. Velandia O, Angarita S, Jenny. (2016). *Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral*. in Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica 38:563 · December 2019.
- Siles, A. S. (2020). *Binasss*. Obtenido de La promoción de la salud: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/63/art2.htm>
- Silva, A. I. (Julio de 2010). Obtenido de file:///C:/Users%20%20Downloads/Dialnet-DeLaPromocionDeLaSaludALosAmbientesDeTrabajoSaluda-3415513.pdf

- Silva, A. I. (2010). *De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo*. Obtenido de De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839296006.pdf>
- Silva, A. I. (2010). De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. 141-152.
- Who.int. 2020. WHO | Adelaide Recommendations On Healthy Public Policy. [online]. Available at: <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/adelaide/en/> [Accessed 6 October 2020].
- Who. Sundsvall Statement on Supportive Environments for Health. (2020). Retrieved 6 October 2020, from <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/sundsvall/en/>
- World Health Organization. 2020. The Ottawa Charter For Health Promotion. [online] available at: <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> [accessed 6 October 2020].
- Who.int. 2020. *WHO Fifth Global Conference On Health Promotion*. [online] Available at: <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/mexico/en/>
- Normatividad En Seguridad Y Salud En El Trabajo Colombia - Revista FSL. [online] Seguridad Laboral. Available at: <https://www.seguridad-laboral.es/sl-latam/colombia/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019-2020>.