



RELATORIA
TALLER ESTRATEGIA DE PROMOCION DE LA SALUD DE LOS
TRABAJADORES EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE
TEMAS: EMPRESAS, CENTROS Y PUESTOS DE TRABAJO SALUDABLES

ANEXO No. 6:
ESTRATEGIA DE PROMOCION DE LA SALUD EN LOS
LUGARES DE TRABAJO DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE
Versión revisada, marzo 20 de 2000

Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud
División de Salud y Ambiente
Programa Regional de Salud de los Trabajadores

Con la colaboración de la:
Red de Empresas, Centros y Puestos de Trabajo Saludables HeCONET

San José, Costa Rica, Marzo 15 a 17 de 2000

**Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los
lugares de trabajo en América Latina y el Caribe**

Organización Panamericana de la Salud
Marzo de 2000

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
1 ¿QUÉ ES LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO?	4
1.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	4
2. ANTECEDENTES	6
2.1. EL TRABAJO Y LA SALUD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	6
2.2. LA NATURALEZA CAMBIANTE DEL TRABAJO Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD.....	8
2.3. COMPROMISO INTERNACIONAL EN FAVOR DE LOS LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES.....	8
3. PROPÓSITOS DE LA INICIATIVA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO..	9
4. METAS DE LA INICIATIVA	10
5. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN.....	10
5.1. INFORMAR Y EDUCAR A SECTORES ESPECÍFICOS SOBRE PSLT.....	11
5.1.1. <i>Población Objeto a Informar y educar sobre PSLT:</i>	11
5.1.2. <i>Actividades a realizar:</i>	12
5.2. CREAR Y FORTALECER LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES EN TODA LA REGIÓN.....	13
5.2.1. <i>Actividades a realizar:</i>	13
5.3. DESARROLLAR Y FORTALECER REDES REGIONALES DE TRABAJO SALUDABLES	14
5.3.1. <i>Actividades a realizar:</i>	14
5.4. EVALUAR LOS LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES	16
5.4.1. <i>Actividades a realizar:</i>	16
5.5. DIFUNDIR LAS LECCIONES APRENDIDAS Y MEJORES PRÁCTICAS.....	17
5.5.1. <i>Actividades a realizar:</i>	17
5.6. MOVILIZAR RECURSOS PARA LOGRAR LA SOSTENIBILIDAD	17
6. RESULTADOS ESPERADOS.....	18
ANEXO I: PASOS PARA EL DESARROLLO DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES.....	19
ANEXO 2: REFERENCIAS SELECCIONADAS PARA EL DESARROLLO DE UNA INICIATIVA PARA LOS LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES:.....	21
1.- DOCUMENTOS DE LA OMS	21
2.- OTRA REFERENCIAS.....	21
3.- REFERENCIAS PARA EL ADIESTRAMIENTO EN MATERIA DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES.....	22
4.- VIDEOS.....	23

INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (la 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 ambientes de trabajo saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un ambiente de trabajo 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. Sin embargo, pese a los beneficios comprobados que tiene, el lugar de trabajo saludable no es una realidad para gran parte de la fuerza de trabajo de América Latina y el Caribe.

En este documento se describe una estrategia para extender programas de gran calidad de promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT), en toda la región y para fortalecer iniciativas existentes con adiciones innovadoras. Las oportunidades de sostenibilidad de la PSLT aumentarán únicamente cuando esta pase a formar parte de las políticas nacionales, de las agendas de las organizaciones y de las prácticas del personal en el sitio de trabajo. Este documento está dirigido a los responsables de la toma de decisiones a nivel gubernamental, empresarial e industrial, a los sindicatos y las asociaciones de empleadores, las asociaciones profesionales, las organizaciones no gubernamentales y la comunidad, con la esperanza de poder trabajar juntos para contribuir a dar un mayor posicionamiento a la PSLT en las agendas nacionales y locales.

1 ¿Qué es la promoción de la salud en el lugar de trabajo?

La PSLT incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

El lugar de trabajo puede ser cualquier entorno en el cual la gente trabaja, incluidos el hogar y la calle, teniendo en cuenta el número creciente de trabajadores que son contratistas independientes o trabajan por su cuenta, y los del sector informal de la economía. La PSLT convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral¹.

1.1 Principios Fundamentales

La PSLT se basa en los siguientes principios fundamentales:

1.1.1. *Carácter integral*

¹ The Health-Promoting Workplace: Making it Happen. Geneva. Organización Mundial de la Salud, 1998 (documento WHO/HPR/HEP/98.9), P.1.

Los programas de PSLT reconocen el efecto combinado de los factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador. Utilizando como marco de referencia la Carta de Ottawa², sobre la Promoción de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la misma OMS adaptó al contexto de salud y trabajo, dentro de la Iniciativa de Trabajo Saludable^{3,4}. Por tanto, las intervenciones correspondientes a la PSLT para el ambiente de trabajo pueden incluir las siguientes áreas, entre otras:

- a) **Construir políticas públicas de trabajo saludable** para todos los sectores de la vida productiva internacional, nacional y local: Definiciones políticas y operativas por parte de todos los actores sociales interesados en fomentar, promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la expedición de normas, reglamentos, planes y programas que conduzcan a ello.
- b) **Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo** partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance, se debe incluir la clara identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y la identificación de necesidades de los trabajadores, así como del ambiente general y las poblaciones circunvecinas a la empresa, que permitan orientar las soluciones para el adecuado control de los riesgos del trabajo, realizando acciones tales como modificaciones para eliminar los factores de riesgo para la salud y la seguridad en el entorno físico, cambios en la forma de organizar el trabajo, etc.
- c) **Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y general**, a través de los comités o comisiones de salud y seguridad conjuntas entre empleadores y trabajadores, y de la acción comunitaria a nivel intersectorial, en materia de condiciones del ambiente general, de trabajo, de vivienda, de educación y de vida, entre otros.
- d) **Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas**, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su rededor para proteger y mejorar la salud: fundamentados en estilos de trabajo y de vida saludables en la búsqueda de mejores condiciones y calidad de vida laboral, personal, familiar y comunitaria, tales como la capacitación sobre los factores de riesgo en el ambiente físico, los métodos para protegerse y fomentar comportamientos saludables en el trabajador, como son el abandono del hábito de fumar, una mejor alimentación y la práctica periódica de ejercicios físicos.
- e) **Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud**, para incluir la promoción de la salud y todos sus aspectos relacionados dentro de sus agendas y lograr un mayor acceso del trabajador a los servicios de salud primaria, preventiva y ocupacional. Pretende trascender el horizonte clínico del servicio para buscar las soluciones en materia de Promoción de la Salud de los Trabajadores y de prevención de la enfermedades, encaminados a la mejor protección de su salud y de sus grupos familiares.

² Ottawa Charter on Health Promotion. Geneva, World Health Organization, 1997 (Document WHO/HPR/HEP/95.1).

³ Healthy Work Approach. Geneva. World health Organization, 1997 (Document WHO/HPR/HEP 97.2)

⁴ Ibídem...1.

1.1.2. Carácter participativo y empoderador

Se promueve la participación de los trabajadores y directivos, a menudo a través de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional. La participación en las decisiones que afectan su salud, brinda una mayor seguridad a los trabajadores, en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud. Además, permite que ellos puedan tener y desarrollar sus propias iniciativas en este campo.

1.1.3. Cooperación multisectorial y multidisciplinaria

Se da la oportunidad de participar a todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como el gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades. También se requieren la experticia y pericia de profesionales de distintas disciplinas.

1.1.4. Justicia social

Los programas de PSLT se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, sexo o grupo étnico. Esto incluye a migrantes, trabajadores por contrato o temporales y trabajadores por turnos.

1.1.5. Sostenibilidad

Para lograr su sostenibilidad, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo, debe convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.

2. ANTECEDENTES

2.1. El trabajo y la salud en América Latina y el Caribe

Un reto importante para el futuro radica en alcanzar la salud de la fuerza laboral en la Región. Los problemas relacionados con el trabajo y la salud son múltiples y variados, según se ilustra a continuación:

- Cada minuto ocurren 36 accidentes ocupacionales en América Latina y el Caribe, y como consecuencia de ellos, mueren cerca de 300 trabajadores por día.⁵
- El número de enfermedades ocupacionales está en aumento, pero sólo se notifica entre 1% y 5% de los casos⁶. Dichos casos no reflejan la incidencia de enfermedades de los trabajadores no cubiertos por los sistemas de seguridad social, aquellos de los sectores informal y agropecuario, ni de los menores trabajadores⁷.

⁵ Yearbook of Labour Statistics, ILO Geneva 1995.

⁶ Global Strategy on occupational health for all. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1995 WHO/OCH/95.1).

⁷ Regional Plan on Workers Health. Washington, DC, Pan American Health Organization, 1999.

**ESTRATEGIA DE PROMOCION DE LA SALUD EN LSO LUGARES DE TRABAJO
DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE**

- En algunos países, las pérdidas económicas provocadas por las lesiones y enfermedades ocupacionales llegan a equivaler hasta el 11% del producto interno bruto (PIB).⁸
- La mayoría de los trabajadores carece de acceso a servicios de salud ocupacionales⁹.
- La salud de los grupos de población más pobres y vulnerables se ve afectada en forma desproporcionada, debido a que son los que tienen trabajos más peligrosos, peor remunerados y con menor seguimiento.
- Las mujeres se cuentan entre las personas más vulnerables, ya que suelen trabajar en condiciones más precarias que los hombres. Enfrentadas a una carga laboral doble (trabajo remunerado sumado a las tareas del hogar), ellas están expuestas a mayores riesgos para su salud.
- En América Latina trabajan cerca de 15 millones de niños (uno de cada cinco menores de 18 trabaja), de los cuales la mitad están entre los 6 y los 14 años. En los Estados Unidos se estima que trabajan unos 4 millones de niños. Los niños que trabajan, además de los problemas generales relacionados con la pobreza, la desnutrición, la anemia y la fatiga, corren riesgos adicionales derivados de las condiciones inseguras e insalubres en los lugares de trabajo¹⁰, además de protagonizar una mayor deserción escolar.
- La interacción entre el trabajo y el estilo de vida personal también contribuye a la salud y la calidad de vida del trabajador. Por ejemplo, el trabajo por turnos y la necesidad de tener varias ocupaciones atentan contra las actividades recreativas y la vida de familia. El incremento del estrés en el trabajo (presión en materia de tiempo, trabajo a destajo, exposiciones peligrosas) puede conducir a mecanismos de compensación a hábitos poco saludables, tales como el tabaquismo, el alcoholismo, los excesos alimenticios y el consumo de sustancias psicoactivas.

Son muchos los factores que contribuyen a causar lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales en América, entre los cuales cabe señalar la capacidad insuficiente de los trabajadores, las directivas de las empresas y la comunidad de la salud pública para reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacional en el sitio de trabajo. Las oportunidades de capacitación necesarias y las fuentes de información confiables son limitadas. Esta falta de conocimientos y de pericia también se refleja en la inadecuada vigilancia de la salud ocupacional, que no permite investigar en forma apropiada el origen de los problemas. En algunos países resultan deficientes el marco jurídico y normativo y su aplicación. Otra barrera frente a la salud y la seguridad en el sitio de trabajo es la falta de conocimiento acerca de los riesgos potenciales y las estrategias de prevención de los trabajadores y los empleadores. La capacidad para desarrollar, poner en práctica y evaluar programas eficaces de promoción de la salud en los lugares de trabajo escasea en toda la región y se debe reforzar.

⁸ Nassif IM. Salud Ocupacional. La Paz: Organización Panamericana de la Salud, Universidad Boliviana Mayor de San andres, 1996; Eijkemans G. Díaz Merida F. Panorama de la Salud de los Trabajadores en Panamá. Cuadernos de la Representación OPS/OMS en Panamá 1995.

⁹ Global strategy on occupational Health for all. World Health Organization p.2.

¹⁰ Salud de los trabajadores en la Región de las Américas. 41. Er Consejo Directivo, San Juan: Organización Panamericana de la Salud, 1999. P6.

2.2. La naturaleza cambiante del trabajo y su impacto sobre la salud

La globalización y la naturaleza cambiante del trabajo en América tienen un impacto dramático sobre la fuerza laboral y la salud del trabajador. Las nuevas tecnologías han contribuido al desarrollo económico, pero al mismo tiempo generan nuevos riesgos para la salud del trabajador, incluyendo un mayor estrés ocupacional, problemas osteomusculares, exposición a agentes y prácticas dañinas y deterioro ambiental.

Las innovaciones tecnológicas también están provocando pérdida del trabajo y paso a ocupaciones de tiempo parcial; aumento del trabajo en las pequeñas empresas, en industrias familiares y artesanales conocidas como sector informal de la economía, y un mayor volumen de ocupaciones por cuenta propia¹¹. El sector informal está en auge en América, ya que de cada 100 nuevos puestos de trabajo se generan 85 en el sector agrícola. A los factores de riesgo ocupacional que son propios del sector informal, se suman las condiciones de inseguridad personal a las que se exponen los trabajadores en la calle y el hogar¹². Sin duda, para muchas personas el límite entre su hogar y el ambiente de trabajo está desdibujado, ya que las actividades de la industria familiar a menudo se realizan en el hogar, exponiendo a todos los miembros de la familia a riesgos ocupacionales.¹³

Hay un incremento en el número de trabajadores en las medianas y pequeñas empresas, que actualmente emplean a la gran mayoría de la fuerza laboral. Las pequeñas empresas, muchas con menos de 20 trabajadores, suelen estar descubiertas por las disposiciones de salud ocupacional, carecen de los recursos y de la pericia necesarios para iniciar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

El desempleo será uno de los problemas sociales más importantes de la Región debida a la reducción empresarial y al cierre de fábricas. Fuera de los lugares de trabajo tradicionales, el número creciente de trabajadores desempleados, independientes y ocupados en el sector informal también tendrán un escaso o ningún acceso a los servicios de salud.

Para lograr ambientes de trabajo saludables frente a los nuevos y viejos desafíos, se requiere, con urgencia, de estrategias más eficaces de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PSLT).

2.3. Compromiso internacional en favor de los lugares de trabajo saludables

La comunidad internacional, incluidas la Organización Mundial de la Salud OMS, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), los sindicatos internacionales y otras entidades, ha asumido el compromiso de promover y apoyar las acciones y medidas que tomen los países para lograr implementar lugares de trabajo saludables. Entre sus aportes a nivel regional, cabe señalar la formulación de guías y estándares sobre exposiciones peligrosas y otros aspectos

¹¹ Health in the Americas, Washington, DC, Pan American Health Organization, 1998 Edition, Volume 1, p.85.

¹² Organización Internacional de Trabajo. Panorama Laboral 1997. Geneva: OIT, 1997

¹³ Health environmental in sustainable development. Geneva, Organización Mundial de la Salud, 1997 (documento WHO/EHG/97.8) p.117.

de la vida laboral, el suministro de asistencia técnica, la investigación orientada a la acción y la preparación y difusión de información.

La OPS ha elaborado el **Plan Regional de la Salud de los Trabajadores** para las Américas, que se implementará en coordinación con otras iniciativas internacionales. La promoción de la salud de los trabajadores es una de las cuatro áreas programáticas prioritarias definidas en dicho plan, y está concebida para complementar y apoyar a las otras tres áreas: calidad del ambiente de trabajo, políticas y legislación, y servicios integrales de salud para el trabajador. El presente documento propone una estrategia, actividades y resultados esperados, para lograr los objetivos del Plan Regional en materia de la promoción de la salud de los trabajadores.

La iniciativa de PSLT estará estrechamente vinculada con otras actividades de la OPS, como el proyecto de Ciudades Saludables, el PROFIN y la atención primaria del medio ambiente. El proyecto de Ciudades Saludables, que ha tenido mucho éxito en América, está dirigido a los municipios como punto focal para las intervenciones de salud y medio ambiente. Los problemas prioritarios se abordan a través de una coalición entre el gobierno y las organizaciones comunitarias de cada municipio, y en coordinación con el personal de la OPS en cada país, en los ámbitos de salud ambiental y promoción de la salud.

La iniciativa *PROFIN* forma parte del *MASICA* (Medio Ambiente y Salud en el Istmo Centroamericano), es un proyecto de salud ambiental de amplio alcance lanzado en Centroamérica en 1991 y patrocinado por los países nórdicos. Dedicada al fortalecimiento de las instituciones, la iniciativa *PROFIN* tiene un componente importante relacionado con el sitio de trabajo, cuyo objetivo principal es el de promover empresas saludables y no contaminantes.

3. PROPÓSITOS DE LA INICIATIVA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO.

La misión general de la iniciativa es la de:

- Contribuir al mejoramiento del ambiente de trabajo físico y psicosocial, el estado de salud, la capacidad para tener valores y estilos de vida y de trabajo más saludables y el bienestar general de los trabajadores, con el fin de avanzar hacia el desarrollo sostenible con equidad y justicia social.

Los objetivos específicos son las siguientes:

- a) Sensibilizar a los responsables de la toma de decisiones a nivel del gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones públicas y privadas de seguridad social y la comunidad, sobre la importancia de la promoción de la salud en el sitio de trabajo.
- b) Fortalecer la capacidad técnica e institucional de los países para formular, ejecutar y evaluar políticas y programas eficaces que promuevan los lugares de trabajo saludables.
- c) Crear un sistema de información en materia de promoción de la salud, que facilite el proceso de evaluación y construcción continua de mejoras, y fortalezca los sistemas nacionales e institucionales de vigilancia epidemiológica ocupacional.

4. Metas de la iniciativa

Las siguientes son las metas que se espera lograr con la iniciativa:

- Establecer en los países participantes un equipo de trabajo multisectorial, adiestrado en el concepto y la práctica de lugares de trabajo saludables, incluidos los ejecutores en los siguientes sectores claves:
 - Gobierno
 - Empresas y lugares de trabajo de todos los sectores productivos y de servicios
 - Sindicatos y organizaciones de trabajadores y empleadores
 - Instituciones públicas y privadas de seguridad social
 - Comunidad (municipios saludables y ONGs)
- Formular un marco conceptual, proponer metodologías operativas específicas a cerca de lugares de trabajo saludables que se puedan adaptar a diferentes entornos y diseñar guías para su ejecución.
- Aplicar la metodología en distintos proyectos relativos al sitio de trabajo en América, con énfasis prioritario en las pequeñas y medianas empresas y el sector informal.
- Crear y fortalecer redes que contribuyan a desarrollar la PSLT.
- Elaborar programas educativos de educación continua y formal en materia de PSLT.
- Difundir en toda la región la metodología de PSLT y las experiencias obtenidas de su aplicación a través de proyectos pilotos.

5. Estrategia de ejecución

Para desarrollar la iniciativa de PSLT, se requiere adelantar una serie de pasos que permitan lograr los objetivos descritos anteriormente, incluidos los siguientes:

- 1) Informar y educar a los sectores específicos sobre PSLT;
- 2) Crear y fortalecer lugares de trabajo saludables en toda la Región;
- 3) Crear y fortalecer Redes Regionales de Lugares de Trabajo Saludables;
- 4) Evaluar los lugares de trabajo saludables;
- 5) Difundir las lecciones aprendidas y las mejores prácticas; y,
- 6) Movilizar recursos para lograr sostenibilidad.

A continuación describe un plan de acción para poner en marcha cada paso en el camino que conduce hacia un movimiento regional de lugares de trabajo saludables.

5.1. Informar y educar a sectores específicos sobre PSLT

La primera fase de la iniciativa se dedicará a divulgar esta estrategia de PSLT a todos los actores sociales interesados, las organizaciones internacionales y las entidades financieras, así como movilizar y sensibilizar a los trabajadores de base.

Posteriormente se elaborarán las herramientas y guías para la PSLT, seguida por actividades dirigidas a aumentar el nivel de conciencia y desarrollar habilidades en sectores clave.

5.1.1. Población Objeto a Informar y educar sobre PSLT:

La iniciativa ha identificado a los siguientes actores como pares o colaboradores esenciales para el éxito de la implementación de la misma:

a.- Gobierno

Se prevé que las oficinas gubernamentales (por ej., ministerios de trabajo, de salud y del medio ambiente, de seguridad social, de economía, de industria, de comercio y de planificación), dotadas de una mayor capacidad de PSLT, podrán establecer un marco político más eficaz, abogar por los programas de PSLT y proporcionar asistencia técnica. A los especialistas en salud ocupacional y promoción de la salud se les instará a participar en el componente de la iniciativa relacionado con la evaluación de riesgos en el sitio de trabajo. Otros actores clave son los representantes de las instituciones públicas y privadas de la seguridad social encargados de la prestación de servicios de salud preventivos, primarios y de rehabilitación para los trabajadores.

b.- Empresas y lugares de trabajo

La iniciativa se dirigirá a los lugares de trabajo del sector productivo y de servicios, como posibles ejecutores de las iniciativas para lograr lugares de trabajo saludables. La mayor sensibilización de éste grupo se hará sobre costos y beneficios de los lugares de trabajo saludables y las correspondientes guías para su ejecución. Deberían priorizarse sectores económicos en los cuales las condiciones de salud y seguridad son más críticas en cada país (mayores tasa de accidentalidad, mayor morbilidad de enfermedad profesional o sectores reconocidos internacionalmente como críticos).

c.- Sindicatos y organizaciones de trabajadores

Los representantes de sindicatos y organizaciones de trabajadores participarán en la formulación y ejecución de los proyectos sobre PSLT. Ellos pueden desempeñar una función clave impartiendo adiestramiento a sus miembros y asegurándose que la PSLT forme parte de los valores básicos de las empresas y de los convenios laborales entre trabajadores y empleadores.

d.- Instituciones públicas y privadas de seguridad social

Se formulará un plan de acción específico para las instituciones públicas y privadas de seguridad social a fin de facilitar su participación como promotoras de la iniciativa del lugar de trabajo saludable en sus empresas afiliadas. Así mismo, se fortalecerá su rol en la promoción de la salud y la prevención de la salud, además de la compensación y la rehabilitación. Varias instituciones públicas y privadas de la región han puesto en marcha programas innovadores de PSLT y participarán activamente en la configuración de este componente de la iniciativa.

e.- La comunidad

En este marco, la comunidad incluye a los coordinadores de las iniciativas de municipios saludables, los proveedores locales de servicios de salud, los funcionarios de salud ocupacional y ambiental, las organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones comunitarias capaces de apoyar la implementación de lugares de trabajo saludables a nivel local, especialmente dentro del sector informal. Donde corresponda, los proyectos sobre lugares de trabajo saludables se llevarán a cabo a través de la iniciativa de municipios saludables.

5.1.2. Actividades a realizar:

a.- Divulgar la estrategia de la PSLT:

Se buscará el apoyo de los Centros Colaboradores de la OPS y de otras instituciones cooperadoras para realizar este esfuerzo de divulgación y capacitación. Se difundirá la estrategia por medio de comunicaciones electrónicas o publicaciones a las contra-partes en los países, movilización de las redes regionales y presentaciones en reuniones y conferencias nacionales o subregionales.

b.- Programar una reunión regional conjunta OPS-OIT sobre la PSLT:

Las metas de esta reunión serán movilizar recursos regionales - informáticos, humanos y financieros - para divulgar la estrategia de PSLT y elaborar un plan de acción específico para el sector informal de la economía.

c.- Desarrollo de herramientas y guías:

La primera fase de la iniciativa incluirá un proceso de consulta en la Región y el desarrollo de herramientas y guías adecuadas. El resultado fundamental será un documento escrito sobre el concepto y la metodología para crear lugares de trabajo saludables. Entre otras herramientas para la ejecución de proyectos, cabe señalar un instrumento de evaluación de necesidades, que se adaptará para su uso en función de cada entorno (pequeñas y medianas empresas, sector informal), indicadores costo/beneficio y un protocolo para la evaluación de los lugares de trabajo saludables.

d.- Preparación de un programa curricular de estudios sobre PSLT:

Se elaborará un programa de estudios para las sesiones de capacitación, a cerca de la metodología y la práctica para lugares de trabajo saludables.

e.- Montar una campaña regional para divulgar la estrategia de PSLT:

En el ámbito de las actividades de extensión de la estrategia, se diseñará una campaña dirigida a cada uno de los grupos destinatarios ya señalados, con un método específico, materiales didácticos, un plan de acción y una estrategia de evaluación definida.

5.2. Crear y fortalecer lugares de trabajo saludables en toda la Región

La estrategia para poner en marcha la iniciativa de lugares de trabajo saludables radica en facilitar el diseño y realización de proyectos piloto en sitios de trabajo representativos situados en distintos países. Basados en la metodología y las guías desarrolladas, esos sitios proporcionarán ejemplos del enfoque integral de PSLT. El programa se iniciará a nivel local en los lugares de trabajo, pero se promoverá a nivel de todo el país. La participación a nivel central nacional será necesaria para poder influir sobre el marco de las políticas de PSLT y, asegurar tanto el adiestramiento de los recursos humanos como la colaboración de las instituciones gubernamentales.

Se prevé que los lugares de trabajo participantes se convertirán en nichos para el entrenamiento de los representantes gubernamentales, las instituciones públicas y privadas de la seguridad social, los sindicatos y los miembros de la comunidad, que proporcionen asistencia técnica a los proyectos y participen en ellos. Muchos lugares de trabajo en América ya están poniendo en práctica ciertos elementos de la estrategia de lugares de trabajo saludables, y se procurará apoyar y ampliar sus actividades. Esas experiencias sobre el sitio de trabajo se evaluarán, documentarán y difundirán en toda la Región.

A continuación se describe el método para los proyectos relativos al sitio de trabajo.

5.2.1. Actividades a realizar:

a.- Informar gobiernos y gestionar apoyo:

Se informará los gobiernos sobre la iniciativa de PSLT y se buscará apoyo, contrapartes y acuerdos intersectoriales en los diferentes países por su implementación.

b.- Seleccionar coordinadores de país y comités directivos:

En cada país se seleccionarán coordinadores para la iniciativa del lugar de trabajo saludable. Asimismo, si es posible se formará un comité directivo multisectorial, el cual se capacitará en PSLT. A menudo hay poca cooperación de los organismos que prestan servicios al lugar de trabajo. La participación activa de los representantes tanto del ámbito de la promoción de la salud como de la salud de los trabajadores será un aspecto prioritario.

c.- Seleccionar lugares de trabajo prioritarios con participantes:

Se desarrollarán proyectos pilotos, priorizando las pequeñas y medianas empresas y el sector informal, teniendo en cuenta la reconocida escasez de programas de protección y promoción de la salud en dichos sectores en crecimiento, claramente identificada en el Plan Regional de la OPS. Se procurará seleccionar lugares de trabajo semejantes por ramas de

actividad económica prioritaria en los distintos países (ej. minería, construcción, agricultura, maquila), para facilitar la comparación y evaluación posteriores.

d.- Formar recursos humanos sobre PSLT:

Se impartirá capacitación en la metodología de PSLT a los ejecutores del proyecto en el lugar de trabajo (coordinador y comité de salud, seguridad e higiene), a funcionarios del gobierno, a los trabajadores y las entidades públicas y privadas de la seguridad social a las que se encuentren afiliadas las empresas.

e.- Implementar los proyectos sobre el lugar de trabajo:

A continuación se indican los 8 pasos para realizar las actividades a nivel del lugar de trabajo:

1. Obtener el apoyo de la gerencia.
2. Establecer un comité coordinador de salud, seguridad e higiene.
3. Realizar una evaluación de necesidades de la fuerza laboral, con base en los factores de riesgo que incidan en la salud.
4. Ordenar las necesidades según una escala de prioridades.
5. Elaborar un plan de acción.
6. Ejecutar el plan.
7. Evaluar el proceso y sus resultados.
8. Revisar y actualizar el programa.

En el Anexo I se describe con más detalles este proceso de ejecución de la PSLT en los lugares de trabajo.

5.3. Desarrollar y fortalecer redes regionales de trabajo saludables

Teniendo en cuenta las múltiples iniciativas de las redes ya existentes en la región, un componente básico de la iniciativa es consolidar una red activa de lugares de trabajo saludables y de los profesionales que le brindan apoyo (por ej., profesionales de la salud y seguridad, consultores sobre estilos de vida saludables, instituciones de enseñanza superior, etc.). Los objetivos de la red son los siguientes:

- Facilitar la divulgación de información, experiencias y mejores prácticas entre los lugares de trabajo;
- Buscar la incorporación de lugares de trabajo a las redes y proporcionar asistencia técnica a los lugares de trabajo nuevos para el establecimiento de sus programas; y,
- Asesorar en la formulación de estrategias innovadoras y mejoradas de PSLT.

A continuación se describen las actividades de la red.

5.3.1. Actividades a realizar:

a.- Identificar y enlazar redes sobre PSLT a nivel global y regional:

Un primer paso será integrar y promover la colaboración entre las redes existentes a nivel global y regional, tales como HeCONET¹⁴, RST-LAC¹⁵, y PIENSO¹⁶. Para lograr esta meta se propone crear una lista especial de discusión electrónica sobre temas de promoción de la salud de los Trabajadores PROMSALUD¹⁷, a través de la cual se puedan realizar revisiones y discusiones sobre PSLT. También se pretende que a través de todas estas redes se realice una conferencia virtual sobre PSLT, en la cual integren y coordinen sus ámbitos de acción para optimizar sus esfuerzos en pro de la salud de los trabajadores.

b.- Divulgación y actividades de extensión de las redes:

Las redes y sus servicios se divulgarán en el marco de la campaña de información y educación de la iniciativa. Los centros de trabajo serán incorporados o solicitarán su incorporación a dicha red, debiendo cumplir con ciertos criterios para poder participar, los cuales permitan asegurar condiciones mínimas de salud, seguridad e higiene ocupacional y un compromiso con el mejoramiento continuo hacia la meta de convertirse en un lugar de trabajo saludable.

c.- Difusión de información y recursos de PSLT:

Las redes difundirán información, experiencias y mejores prácticas relacionadas con los lugares de trabajo, por medio de páginas web y centros de referencia regionales. Estos servirán como centros de apoyo para los programas integrales de PSLT, con materiales sobre todos los temas pertinentes (por ej., salud y seguridad de los trabajadores, estilos de vida saludables, desarrollo de recursos humanos, prestación de servicios de salud).

d.- Asistencia técnica de las redes:

Las redes proporcionarán asistencia técnica y apoyo a los proyectos pilotos de la iniciativa y a los demás lugares de trabajo accesibles en la Región.

e.- Trabajo en red:

Se fomentarán el intercambio de información y la comunicación periódica entre los miembros de la red, por medios virtuales como el Internet y, a través de reuniones y conferencias nacionales, subregionales y regionales.

¹⁴ Red de Empresas, Centros y Puestos de Trabajo saludables HeCONET, red mundial que ya ha iniciado sus actividades en América y va a apoyar la iniciativa de PSLT para LAC de la OPS, a través de su Oficina Regional para Sur y Latino América. Mediante su trabajo en otras regiones en PSLT, ha obtenido experiencia y recursos para llegar a las pequeñas empresas y espera llegar al sector informal y a las poblaciones menos favorecidas de LAC. También cuenta con una red electrónica Intranet.

¹⁵ Red de Salud de los Trabajadores para América Latina y el Caribe RST-LAC, es una lista de discusión sobre salud de los trabajadores de la región, producto del esfuerzo conjunto de la OPS y la cooperación canadiense. Es una lista en español, que cuenta con más de 400 usuarios hispanoparlantes, en la que se tratan múltiples temas de salud, higiene, toxicología y seguridad ocupacional, entre otros. Tiene además unos capítulos de discusión especializados por áreas temáticas: salud de los trabajadores de la salud, salud mental, etc.

¹⁶ Plan de Investigación en Salud Ocupacional PIENSO para América Latina y el Caribe, que convoca a diferentes instituciones y universitarias de la región alrededor de la investigación en salud ocupacional.

¹⁷ Lista de Discusión sobre Promoción de la Salud de los Trabajadores PROMSALUD de la RST-LAC, que se conformará como uno de los capítulos especializados para discutir temas específicos de Promoción de la salud de los Trabajadores.

5.4. Evaluar los lugares de trabajo saludables

Se elaborará un protocolo de evaluación para cada componente de la iniciativa, que se pondrá en práctica a intervalos periódicos. Se prestará especial atención a la evaluación de los proyectos pilotos sobre sitios de trabajo saludable. Con una evaluación rigurosa y sistemática se espera lograr la construcción de evidencia para justificar y abogar por programas más extensos de PSLT. Los lugares de trabajo se evaluarán en función de una lista de criterios que reflejen el éxito logrado en el establecimiento de un sistema para promover la salud de los trabajadores, tales como:

- Compromiso de los directivos
- Evaluación integral y continua de riesgos
- Cumplimiento con las normas legales
- Formulación y implementación de un plan de acción para eliminar o controlar los riesgos identificados
- Participación de los trabajadores
- Capacitación en cuanto a riesgos y destrezas de los directivos y trabajadores para proteger y promover su salud
- Avance de acuerdo con los indicadores de productividad y competitividad
- Productos y servicios que no dañan la salud de los trabajadores, los consumidores y el medio ambiente
- Indicadores positivos de la salud (ej. abandono del fumar) en adición a las tasas de accidentalidad y ausentismo
- Evaluación del sistema de Promoción de la salud.

Se medirá el éxito en términos de la mejora continua en las áreas descritas que sean relevantes indicadores de proceso y no la perfección. Luego se resumirá la experiencia del proyecto, haciéndose hincapié en las mejores practicas y las más innovadoras.

5.4.1. Actividades a realizar:

a.- Elaboración de un protocolo de evaluación para los lugares de trabajo saludables

Se elaborará un protocolo de evaluación con una lista de indicadores de proceso y resultado, que se pueda adaptar a diferentes empresas y lugares de trabajo. Por ejemplo, en el desarrollo de criterios, habrá que reconocer que todas las empresas no tienen la misma capacidad ni los recursos para llegar a ser un lugar de trabajo saludable. Se contempla la inclusión de criterios o metas escalonadas, de menor a mayor complejidad para creación de dichos indicadores, de tal forma que se pueda iniciar el cumplimiento de condiciones mínimas e ir avanzando, según la capacidad del lugar, hacia el estado óptimo de los lugares de trabajo saludables.

b.- Seguimiento a los lugares de trabajo saludables

Se espera que se pueda hacer seguimiento a la evolución de los lugares de trabajo, mediante el seguimiento de los indicadores antes mencionados de proceso y resultado, especialmente de los proyectos piloto multifocales ejecutados en la región.

5.5. Difundir las lecciones aprendidas y mejores prácticas

La estrategia de PSLT con su guía y las experiencias sobre lugares de trabajo saludables se difundirán a través de las oficinas nacionales de la OPS, las redes de PSLT que operen en la región y otros medios. El objetivo de la difusión es que las herramientas para el establecimiento de los lugares de trabajo saludables, queden accesibles para el uso por otros lugares de trabajo nacionales y países de la Región. Es decir, que en definitiva, el objeto es lograr implementar una iniciativa regional y masiva sobre lugares de trabajo saludables, similar a las redes de municipios saludables, que se han estructurado y fortalecido a nivel local, nacional y regional.

5.5.1. Actividades a realizar:

a.- Formulación de una estrategia de difusión:

Se formulará una estrategia para la difusión focalizada, recurriendo a distintos métodos de comunicación, como capacitación, empleo de información escrita, medios masivos de comunicación, etc., para dar a conocer tanto la estrategia de PSLT, como los resultados de los proyectos piloto. Los públicos destinatarios serán los sindicatos y otros representantes de los trabajadores, asociaciones empresariales, profesionales de salud y seguridad, personal sanitario, los encargados de formulación de políticas, las entidades financieras y la comunidad.

b.- Fomento y desarrollo de eventos de difusión:

A través de talleres, seminarios, conferencias, congresos y otro tipo de eventos, a nivel local, nacional, subregional y regional, que permitan compartir y divulgar las experiencias sobre las lecciones aprendidas y las mejores prácticas validadas a través de los proyectos realizados por los diferentes actores sociales interesados en la región.

5.6. Movilizar recursos para lograr la sostenibilidad

Para asegurar la sostenibilidad del proceso de implementación de la iniciativa de lugares de trabajo saludables, se debe formular una estrategia de recaudación de fondos a largo plazo. Se necesitarán recursos para brindar asistencia técnica a los países, apoyar los proyectos pilotos, apoyar el establecimiento de los centros de referencia y mantener una red eficaz, entre otros. La OPS ha elaborado una propuesta de financiamiento dirigida a los posibles donantes. Asimismo, se deben buscar otros mecanismos de financiamiento.

Para que la iniciativa pueda ser verdaderamente sostenible, en definitiva, el éxito radica en institucionalizar en cada país un programa sobre lugares de trabajo saludables, en cuyo marco el gobierno y las empresas y lugares de trabajo participantes deberán comprometer tiempo, personal y otros recursos para su cabal ejecución.

La iniciativa se asentaría en el seno de una organización gubernamental o no gubernamental que acepte actuar como punto focal para la PSLT y que cuente efectivamente con los recursos antes mencionados. Se prevé que todos los sectores sociales interesados pertinentes, incluidas las organizaciones voluntarias, el sector productivo público y privado, las asociaciones profesionales y empresariales y los sindicatos asumirán la responsabilidad compartida de prolongar la iniciativa y la prestación constante de servicios.

6. Resultados esperados

Los resultados esperados de la iniciativa de PSLT corresponden a las metas declaradas y son las siguientes:

- Presencia de un equipo de trabajo multisectorial en los países participantes, adiestrado en el concepto y la práctica de los lugares de trabajo saludables;
- Diseño y aplicación de la metodología y de las guías para la ejecución de la PSLT;
- Establecimiento de entornos saludables en una multiplicidad de lugares de trabajo en América Latina y el Caribe;
- Una red regional de lugares de trabajo saludables activa;
- Un programa de estudios de PSLT para la educación continua y formal;
- Divulgación de la metodología de PSLT y de las experiencias de proyectos en toda la Región.

ANEXO I: Pasos para el desarrollo de lugares de trabajo saludables

Paso 1: Asegurar el apoyo de la gerencia

El primer paso radica en buscar la aprobación del proyecto por parte de la gerencia, lo que incluye no solamente el deseo de patrocinar la iniciativa, sino también un compromiso para llevar a cabo los cambios recomendados, en la medida de lo posible. Una vez que la gerencia se haya manifestado de acuerdo en ejecutar el programa, la información general sobre el proyecto se divulgará dentro y fuera del entorno de trabajo, para fomentar el debate y atraer socios potenciales. Luego se debería seleccionar un coordinador en el sitio de trabajo para facilitar el proceso.

Paso 2: Establecer un comité coordinador

Debería establecerse un comité coordinador para administrar el proyecto, que si bien podrá ser el comité de salud y seguridad existente, deberá incluir representantes de todos los niveles del lugar de trabajo (por ej., supervisores y trabajadores) y el sindicato, si corresponde.

Paso 3: Realizar una evaluación de necesidades

Acto seguido, el comité debería realizar una evaluación de necesidades, lo que incluye la recopilación de información pertinente sobre las necesidades y preocupaciones en materia de salud y seguridad, las políticas sanitarias y las prácticas de seguridad existentes. La meta de la evaluación de necesidades es tanto la de identificar los principales problemas o inquietudes que, según los perciben empleados y empleadores, afectan a su salud en el trabajo, como la de suscitar interés en el programa entre el personal.

La evaluación de necesidades puede incluir una encuesta escrita que deberá ser llenada por todos los empleados. En el marco de la iniciativa de PSLT se elaborará un instrumento de encuesta computadorizado, que se adaptará al entorno laboral, y que incluirá toda una gama de posibles factores de riesgo en el entorno físico, el diseño y la organización del lugar de trabajo, la salud personal y las cuestiones comunitarias capaces de influir en la salud, como el saneamiento básico y el acceso a agua potable limpia. También se ofrecerá una opción no computadorizada.

En función del tamaño del lugar de trabajo, el alfabetismo y otros factores, la aplicación de una encuesta podrá sustituirse por un enfoque basado en grupos de estudio. La evaluación de necesidades tiene además otros componentes, como una inspección del lugar de trabajo, toda vigilancia que resulte necesaria y un examen de los datos pertinentes (informes sobre inspecciones y sobre vigilancias anteriores, registros sobre enfermedades y lesiones, etc.).

Paso 4: Ordenar las necesidades en función de una escala de prioridades

Se elaborará un perfil de salud en el sitio de trabajo, sobre la base de los resultados de la evaluación de necesidades, lo que le permitirá al comité ordenar los problemas identificados según una escala de prioridades articulada en función del interés y la necesidad, los posibles riesgos para la salud y los recursos disponibles. El proyecto no dispondrá de todos los recursos requeridos para abordar cada problema o inquietud, y en este sentido la vinculación con los recursos comunitarios podría ampliar la gama de opciones.

Paso 5: Elaborar un plan de acción

Sobre la base de las necesidades y problemas ordenados en función de una escala de prioridades, el comité pasará luego a elaborar un plan de acción. Se recomienda un plan trienal que incluya objetivos alcanzables a corto y a largo plazo, un presupuesto, un cronograma, una asignación de funciones y responsabilidades para la ejecución del plan y una estrategia de evaluación. Asimismo, el grupo tal vez desee elaborar un mecanismo para divulgar información sobre el plan en el lugar de trabajo.

Paso 6: Ejecutar el plan

El comité coordinador pasará luego a poner en práctica el plan. Durante todas las etapas de ejecución, la participación activa de los trabajadores será crucial. Las intervenciones correspondientes pueden incluir cambios en el lugar de trabajo y actividades de promoción de la salud personal. Un ejemplo de plan podría consistir en controles técnicos y acceso a equipos para la protección personal, una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones y un programa de abandono del hábito de fumar patrocinado por la asociación local contra las enfermedades pulmonares. Es probable que el plan incluya el adiestramiento para gerentes y empleados en cuanto a ciertos factores de riesgo, los recursos comunitarios capaces de ayudar a tratarlos, y las funciones y responsabilidades permanentes de trabajadores y gerentes a la hora de crear lugares de trabajo saludables. En relación con las intervenciones propuestas, tal vez se deba solicitar la asistencia externa de socios en los ministerios gubernamentales y las organizaciones comunitarias pertinentes.

Paso 7: Evaluación

La evaluación es esencial para constatar si el programa avanza bien, identificar logros y problemas y obtener retroalimentación para mejorarlo. La iniciativa sobre lugares de trabajo saludables elaborará un protocolo de evaluación participativa con un mecanismo para recopilar datos básicos con vistas a su ulterior comparación. La evaluación la realizarán el coordinador del lugar de trabajo y el comité. La evaluación de procesos será una constante en todas las etapas del proyecto, incluido el establecimiento de sistemas de retroalimentación para hacer correcciones en las etapas intermedias. Se establecerán metas y mecanismos para evaluar la repercusión inmediata del proyecto sobre las personas y el medio ambiente, así como resultados a largo plazo. Además de los indicadores programáticos (por ej., formación de un comité en el lugar de trabajo, formulación de un plan de acción), el proyecto también se ocupará de los cambios realizados en el lugar de trabajo como resultado del programa (por ej., reducción de accidentes, cambios en las tasas de tabaquismo).

Como la iniciativa tiene lugar a los niveles tanto nacional (adiestramiento, análisis de políticas, asistencia técnica) como del lugar de trabajo, el plan de evaluación establecerá y medirá los indicadores de éxito a ambos niveles.

Paso 8: Revisar y actualizar el programa

Sobre la base de la evaluación programática, incluidas las prioridades no satisfechas y la disponibilidad de recursos, se formularán planes para hacer un seguimiento de las actividades y establecer mecanismos para lograr la sostenibilidad. A nivel nacional, se prevé que el coordinador del proyecto y el equipo adiestrado para llevarlo a cabo determinarán las actividades correspondientes (por ej., inicio de proyectos en lugares de trabajo nuevos). A nivel del sitio de trabajo, después de la puesta en práctica del plan de acción trienal, el coordinador del lugar de trabajo y el comité directivo realizarán un balance actualizado de los factores de riesgo potenciales, conjuntamente con los trabajadores, e iniciarán un conjunto nuevo de actividades de promoción de la salud.

ANEXO 2: Referencias seleccionadas para el desarrollo de una iniciativa para los lugares de trabajo saludables:

1.- DOCUMENTOS DE LA OMS

Basic environmental health. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1998 (documento WHO/EHG/98.19). (En especial los capítulos sobre *evaluación y gestión de los riesgos*).

Breucker G, Schroer A (eds.) *International experiences in workplace health promotion.* European Health Promotion Series, No 6. Essen, Organización Mundial de la Salud, 1996.

Demmer H. *Worksite health promotion: how to go about it.* European Health Promotion Series, No. 4. Essen, Organización Mundial de la Salud, 1995.

Environmental Health Criteria 210: Principles for the Assessment of Risks to Human Health from Exposure to Chemicals. International Programme on Chemical Safety, Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1999.

Global strategy on occupational health for all. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1995 (documento WHO/OCH/95.1).

Griffiths JH. *A practical guide to health promotion in the workplace: guidelines for alliance-building and networking with companies.* European Health Promotion Series, No. 5. Cardiff, Organización Mundial de la Salud, 1995.

Health promoting hospitals. The International Network of Health Promoting Hospitals and its projects. Vienna, Ludwig Boltzmann-Institute for the Sociology of Health and Medicine and Copenhagen, Organización Mundial de la Salud, 1998. (Contacto: fax: 43 1 4277/48290; c.e.: hph.soc-gruwi@univie.ac.at; sitio en la Web: <http://www.who.dk>)

Health promotion for working populations: report of a WHO Expert Committee. WHO Technical Report Series, No 765. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1988.

Teacher's guide on basic environmental health. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1998 (documento WHO/EHG/98.3).

The Health-promoting workplace: making it happen. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1998 (documento HPR/HEP/98.9).

The Jakarta Declaration on Leading Health Promotion into the 21st Century. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1997 (documento HPR/HEP/41CHP/BR/97.4).

The Ottawa Charter on Health Promotion. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1995, (documento HPR/HEP/95.1).

WHO's global healthy work approach. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1997 (documento HPR/HEP/97.2).

2.- OTRA REFERENCIAS

Chu C, Simpson R (eds.), *Ecological public health: from vision to practice.* Brisbane, Griffith University, 1994 (coedición del Centro de Promoción de la Salud, Universidad de Toronto, y e; Instituto de Investigación Ambiental Aplicada, Universidad Griffith, Queensland).

**ESTRATEGIA DE PROMOCION DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO
DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE**

Corporate health model. A guide to developing and implementing the workplace health system in medium and large businesses. Ottawa, Health Canada, 1991. También hay un modelo para pequeñas empresas y explotaciones agropecuarias. La lista de publicaciones se puede pedir a: Health Canada, Jeanne Mance Bldg, Tunney's Pasture-A1: 1918-B, Ottawa-Ontario K1A 1B4, Canadá. (Fax: 1 613 941 2633)

Heaney C, Goldenhar L. Worksite health programs. Theme issue of *Health education quarterly*, 1996, 27 (2).

International Labour Organization. (Sitio en la Web para publicaciones de la OIT: <http://www.ilo.org/public/english/180publn/index.htm>. Hacer clic en el icono de publicaciones.)

Karasek R, Theorell T. *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life.* Nueva York, Basic Books Inc., 1990.

O'Donnell MP, Harris JS. *Health promotion in the workplace*, 2nd edition. Nueva York, Delmar Publishers Inc., 1994.

European Network Workplace Health Promotion. *PSLT-Net-News*. Contact: The Liaison Office (fax: 49 231 9071 454; c.e. -: baua@baua2.do.shuttle.de; sitio en la Web: <http://www.baua.de>).

Red de Empresas, Centros y Puestos de Trabajo Saludables HeCONET para Sur América, Oficina Regional para sur y Latino América. REPCS-01-2000. Santafé de Bogotá, DC Colombia, Marzo 2000.

Rodríguez de Villamil, J, Mayer H. & Mikheev, M. *Healthy Companies Network HECONet, Project description*. Center for Man and Work, Angelbachtal, Germany, January 2000, HC 00.02 E.

Roskam, E. *Your health and safety at work*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1996. (Colección de 12 módulos de capacitación muy completos y de carácter participativo sobre higiene y salud ocupacional destinado a los trabajadores en los países en desarrollo. También es útil para directivos y gerentes de fábricas.) Se publica en versión impresa, en CD-ROM y en la Internet: <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/osh/default.htm>

Sloan RP, Gruman, JC, Allegrante, JP. *Investing in Employee Health - A Guide to Effective Health Promotion in the Workplace*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1991.

Stellman, JM (ed). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 4th edition. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1998.

Wynne R, Clarkin N. *Under construction: building for health in the EC workplace*. Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1992.

3.- REFERENCIAS PARA EL ADIESTRAMIENTO EN MATERIA DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES

Chu C. *University course curriculum on workplace health promotion*, School of Public Health, Griffith University, Nathan QLD 4111, Australia (Fax: 617 3875 7459).

Queensland Health. *Health promotion in the workplace: training course*. Brisbane, Australia (Fax: 617 32341699).

Work Research Centre. *A manual for promoting health activity at work*. Dublin, 1996. Para pedir la lista de publicaciones, escriba a: Work Research Centre Ltd., 22 Northumberland Road, Ballsbridge, Dublin 4, Irlanda (fax: 353 1 6683142).

**ESTRATEGIA DE PROMOCION DE LA SALUD EN LSO LUGARES DE TRABAJO
DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE**

Wynne R. *A manual for training in workplace health promotion*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

4.- VIDEOS

Health Canada. *A blueprint for health: establishing the workplace health system*, 1994. *The workplace health system: a strategy for success*, 1994 (fax: 1 613 941 2633).

Queensland Health. *Workplace health management* ((Fax: 617 32341699).

World Health Organization, Regional Office for the Western Pacific. *Healthy urban China projects in Shanghai*. 1997, WHO-WPRO., PO Box 2932, 1099 Manila, Philippines (Fax: 632 52 11 036). *En este video se documenta el proceso de tres años para crear lugares de trabajo saludables en cuatro grandes organizaciones industriales de la zona de Shanghai. El proyecto se resume en el caso 3 de las pautas.*

World Health Organization, Regional Office for the Western Pacific. *Workplace health promotion in Shanghai*. 1998.