

**CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA  
PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD DE LOS  
TRABAJADORES EN EL SECTOR FORMAL DE LA ECONOMÍA EN PAÍSES  
DE SURAMÉRICA.**

**Leidy Johanna Alzate Pérez  
Carlos Andrés Ospina Montoya  
Verónica Patricia Ospino Tapias  
María Alejandra Oviedo González  
Eliana Rave Valencia  
Alejandro Villota Erazo**

**Universidad CES  
Facultad de Medicina  
División Posgrados de Salud Pública  
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo - Médicos  
Medellín - Colombia  
2020**

**CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA  
PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD DE LOS  
TRABAJADORES EN EL SECTOR FORMAL DE LA ECONOMÍA EN PAÍSES  
DE SURAMÉRICA.**

**Leidy Johanna Alzate Pérez  
Carlos Andrés Ospina Montoya  
Verónica Patricia Ospino Tapias  
María Alejandra Oviedo González  
Eliana Rave Valencia  
Alejandro Villota Erazo**

**Asesor:  
Dra. Julieta Henao Pérez**

**Universidad CES  
Facultad de Medicina  
División Posgrados de Salud Pública  
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo - Médicos  
Medellín - Colombia  
2020**

## índice de contenido

<b>1. Formulación del problema</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Marco teórico</b> .....	<b>10</b>
2.1. La Salud. ....	10
2.2. El autocuidado. ....	10
2.3. Enfermedad. ....	11
2.4. Prevención de la enfermedad y promoción de la salud.....	12
2.5. Trabajo formal e informal. ....	13
2.6. Entornos de trabajo saludables.....	13
2.6.1. entorno laboral saludable en la literatura científica internacional.	14
2.7. ¿Cómo se afecta el entorno laboral del trabajador?.....	15
2.7.1. Aspecto Psicosocial: estrés laboral y conflicto trabajo - familia	15
2.7.2. Estrés y riesgo psicosocial: Origen y definición. ....	15
2.7.3. ¿Cuáles son las consecuencias del estrés en la salud del trabajador? .....	17
2.7.4. Conflicto trabajo – familia.....	18
2.8. Ambiente físico laboral.....	19
2.9. La alimentación en el trabajo. ....	21
2.10. Actividad física en el entorno laboral.....	22
2.11. Sueño y entorno laboral. ....	23
2.12. Sedentarismo y trabajo .....	24
2.13. Sedentarismo y pausas activas .....	25
2.14. Ausentismo laboral.....	26
2.15. Ergonomía y desgaste psíquico del trabajador .....	26
2.16. Entorno laboral y trabajo nocturno .....	28
<b>3. Objetivos</b> .....	<b>30</b>
3.1. Objetivo general .....	30
3.2. Objetivos específicos .....	30
<b>4. Metodología</b> .....	<b>31</b>
4.1. Materiales y Métodos. ....	31
4.2. Estrategia de búsqueda.....	31
4.3. Selección de resultados. ....	32

<b>4.4. Extracción y síntesis de la información.....</b>	<b>33</b>
<b>5. Resultados .....</b>	<b>37</b>
<b>6. Discusión.....</b>	<b>41</b>
<b>7. Conclusiones .....</b>	<b>45</b>
<b>8. Consideraciones éticas.....</b>	<b>49</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **RESUMEN**

### **INTRODUCCIÓN**

El entorno laboral saludable como un factor importante de gestión en el sistema de seguridad y salud en el trabajo con el fin de fomentar la promoción de la salud y prevención de la enfermedad para el bienestar de los trabajadores del sector formal de la economía en Suramérica.

### **OBJETIVO**

Determinar a través de fuentes secundarias de información, las principales características del entorno laboral saludable en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los trabajadores del sector formal de la economía en Suramérica.

### **METODOLOGÍA**

Se realizó una revisión bibliográfica relacionada con el entorno laboral saludable en el sector formal de la economía en trabajadores de Suramérica.

### **RESULTADOS**

Las características del entorno laboral saludable son por: 1. Aspecto psicosocial, el cual incluye el estrés laboral y la relación comprendida entre el trabajo y la familia, 2. Ambiente físico del entorno laboral, 3. Alimentación en el trabajo, 4. Actividad física y su impacto en el sedentarismo como una forma de promover la salud de los trabajadores, 5. La importancia del sueño y la relación con el trabajo en turnos nocturnos, 6. Sedentarismo y pausas activas como estrategia de prevenir enfermedad laboral y accidentes de trabajo. 7. Ergonomía y el desgaste psíquico del trabajo, 8. Ausentismo laboral.

### **CONCLUSIONES**

Un entorno laboral saludable pretende cuidar y promover la salud de los trabajadores, prevenir la accidentalidad al interior de la empresa y disminuir riesgos, logrando entender las dimensiones físicas, sociales, espirituales, económicas y políticas de cada individuo, y así abordar integralmente la gestión empresarial. Para dar cumplimiento a lo anterior, existe normatividad mundial, pero sino se acompaña de una práctica saludable en la empresa, no se logra la creación de programas ni el cumplimiento de estándares de calidad. Entre las condiciones que se tienen para que un entorno laboral sea saludable, están los espacios físicos adecuados, remuneración oportuna, adecuados horarios de trabajo, entorno familiar del trabajador, y éstos se ven reflejados directamente en las relaciones interpersonales del trabajador, en su rendimiento laboral y en la productividad de la empresa. Lamentablemente, en Suramérica, el trabajo formal es la minoría, pues el informal aumenta cada vez más, poniendo en riesgo la salud de millones de trabajadores, y por ende la de cada uno de sus núcleos familiares, aumentando las malas condiciones de vida, de salud y de progreso social.

**PALABRAS CLAVES:** *Entorno, trabajadores, saludable, estrategias, riesgo psicosocial, hábitos alimenticios, sueño en trabajadores, higiene postural.*

## **ABSTRACT**

### **INTRODUCTION**

The healthy work environment as an important management factor in the occupational safety and health system in order to promote health promotion and disease prevention for the well-being of workers in the formal sector of the economy.

### **OBJECTIVE**

To determine, through secondary sources of information, the main characteristics of the healthy work environment in health promotion and disease prevention among workers in the formal sector of the economy in South America.

### **METHODOLOGY**

A bibliographic review related to the healthy work environment in the formal sector of the economy in South American workers was carried out.

### **RESULTS**

The characteristics of the healthy work environment are: 1. Psychosocial aspect, which includes work stress and the global relationship between work and family, 2. Physical environment of the work environment, 3. Food at work, 4. Physical activity and its impact on sedentary lifestyle as a way of promoting workers' health, 5. The importation of sleep and the relationship with work on night shifts, 6. Sedentary lifestyle and active breaks as a strategy for the prevention of occupational disease and accidents job. 7. Ergonomics and the psychic management of work, 8. Work absence.

### **CONCLUSIONS**

A healthy work environment aims to care for and promote the health of workers, prevent accidents within the company and reduce risks, achieve an understanding of the physical, social, spiritual, economic and political dimensions of each individual, and thus comprehensively address the business management. To comply with the foregoing, there are global regulations, but it is accompanied by a healthy practice in the company, the creation of programs or compliance with quality control is not achieved. Among the conditions they have for a healthy marine work environment are the affected physical spaces, timely remuneration, adequate work hours, the worker's family environment, and they are directly reflected in the worker's interpersonal relationships, in their work performance and in the productivity of the company. Unfortunately, in South America, formal work is in the minority, as informal work increases more and more, putting at risk the health of millions of workers, and therefore that of each of their family nuclei, poor living conditions, health and of social progress.

**KEY WORDS:** *Environment, workers, healthy, strategies, psychosocial risk, eating habits, sleep in workers, postural hygien.*

## 1. Formulación del problema

Durante largos años los esfuerzos a través de los diversos organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otros, han fomentado la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de acuerdo los cuidados de la salud de los trabajadores a nivel mundial, lo cual se ha visto reflejado en cada directriz y lineamiento del entorno laboral saludable para lo cual muchos países se han acogido a éstos planteamientos.

Dentro de los impulsos a nivel mundial que se han realizado para contemplar un ambiente de trabajo saludable existen algunos referentes históricos, inicialmente podemos observar que en el año 1950 la OMS y la OIT se reunieron empezaron a trabajar para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores mediante la conformación del Comité de Salud Ocupacional OIT/OMS reconocen la importancia de establecer lineamiento en la prevención. 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 éstas 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 (1) en la siguiente imagen se indican algunos de los eventos más importantes a nivel mundial, los cuales en el transcurso del tiempo han contribuido al ejercicio del entorno laboral saludable:

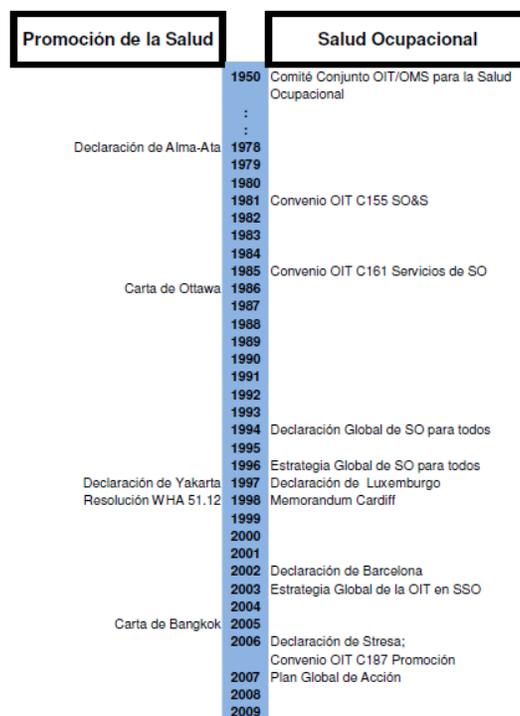


Figura 1. Línea de tiempo de la evolución global de la Salud en el Espacio de Trabajo  
Fuente: (1)

El trabajo como parte del entorno que envuelve al individuo en sus labores cotidianas ha correspondido un sector de vital de atención, la OIT estima que todos los días, personas mueren como resultado de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con el trabajo y que existe más de 2,78 millones de muertes por año y el costo humano de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las prácticas deficientes de seguridad y salud en el trabajo, se estima en un 3,94% del producto interno bruto mundial cada año (2). Teniendo en cuenta el contexto de Colombia respecto a números de accidentes de trabajo, se encuentran cifras estadísticas para el año 2017 donde estuvieron afiliados a una administradora de riesgos laborales 10.237.739 trabajadores y en ese año se presentaron un total de 660.110 accidentes de trabajo, lo cual indica una tasa de accidentalidad de 6.45, es decir que por cada 100 trabajadores se presentan 6.45 accidentes (3) Partiendo de éste contexto y problemática de índole internacional, se hace necesario, no solo velar por tener en sitios de trabajo ambientes y entornos que mitiguen los riesgos, sino que exalten el autocuidado como un compromiso no solo de las organizaciones sino también del compromiso individual de los trabajadores.

La OMS a través del documento ambientes de trabajo saludable, indica que:

“... un modelo para la acción, publicado en año 2010, establece que un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas: temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo, bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral; recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad” (4).

Acorde a ésta definición podría decirse que un entorno de trabajo saludable pretende no solo prevenir la accidentalidad al interior de una empresa (esto desde el ambiente físico), sino que se debe contemplar que para disminuir el riesgo y cuidar la salud del trabajador hay que interrogarse sobre otros aspectos, realizar cambios de concepto de ambiente favorable a entorno saludable y entender la correspondencia del último con las dimensiones físicas, sociales, espirituales, económicas y políticas lo que muestra que el entorno saludable trasciende a una connotación más holística que implicaría avanzar desde la promoción de la salud (5).

De igual forma es importante considerar que las estrategias neoliberales que se han desarrollado en la actualidad han tenido como resultados la precarización de las relaciones laborales y la externalización de los riesgos en el mundo del trabajo lo cual hace necesario entender que el bienestar del trabajador se fortalece desde su ser y la mirada integral, siendo el entorno laboral pilar clave para la gestión adecuada de los mismos (6).

Podría entonces considerarse que existe aún discrepancia en la literatura sobre las características de un entorno de trabajo saludable en los sectores formales de la economía y las diversas estrategias que se deberían desarrollar; si bien la OMS y los diversos organismos internacionales desde hace varios años, indican la importancia no solo de la prevención del riesgo, sino de realizar valoraciones con mayor integralidad de la vida del trabajador y el deber social de devolverlos sanos; no se cuenta con elementos claros y variables de mayor objetividad para gestionar y tornarse al interior de las empresas como herramientas claras de su respectiva gestión.

Granados **(7)** indica que alguna de las variables a considerar en este aspecto son las siguientes:

“... motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; ver el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo “**(7)**.

Por las razones anteriormente expuestas con la presente revisión se quieren determinar las principales características del entorno laboral saludable en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los trabajadores del sector formal de la economía en países de Suramérica.

## 2. Marco teórico

El presente trabajo se estructura bajo una serie de conceptos que deben precisarse por claridad terminológica y delimitación investigativa. Para ello acudimos a diversas fuentes bibliográficas como material de apoyo. Los conceptos por saber son: la salud en general, el entorno laboral saludable en particular, el autocuidado, la prevención de la enfermedad, la promoción de la salud y el trabajo formal. Finalmente examinamos las características de los entornos saludables en particular y los factores que afectan la salud de dicho entorno.

### 2.1. La Salud.

El eje central de la presente investigación es la salud, es a partir de ella, que se configuran y entrelazan los demás elementos temáticos; es la salud vista a la luz del trabajo formal.

Para la definición de la salud<sup>1</sup>, partimos de las directrices de la OMS, organismo que la concibe como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”(8). Este parámetro definitorio es fundamental para la comprensión de las relaciones de la salud con el entorno laboral, el autocuidado, la prevención de la enfermedad y el trabajo formal; pues se parte de la premisa, que salud no es antónimo de enfermedad, sino que la salud es en esencia un estado de bienestar; la simple ausencia de enfermedad no es garantía de la existencia de la salud. Por lo que vemos que el quebranto de la salud no se torna siempre en un signo visible o sensible, como sería en el estado de enfermedad, sino que, el cuidado y autocuidado de la salud es materia de vigilancia y promoción de toda la vida. En nuestro estudio nos ocuparemos de la salud, pero no en su forma abstracta, es decir, bajo la mirada de ésta en todas las facetas de la existencia humana, por lo que se desbordaría los propósitos de nuestro trabajo; para nuestros fines basta examinar la salud en los entornos laborales, y frente a estos últimos, solo nos detendremos a los entornos laborales del sector formal de la economía en Suramérica.

Siendo la salud, un estado de completo bienestar, ella es elemento inherente a la vida misma y con ello a la condición humana. Las afecciones a la salud serán afecciones que repercutirán en la vida misma. Esas repercusiones serán mayores o menores dependiendo el grado de afección a la salud. Los agravios graves a la salud podrán inclusive acabar con la vida misma. Estando la salud inmersa como se ve en la vida misma, es deber de cada hombre cuidar de ella para el sostenimiento de su propia vida. Por eso es menester que cada individuo cuidar de su propia salud y de su vida.

### 2.2. El autocuidado.

Al cuidado de su propia salud se le conoce como autocuidado. Este término fue introducido en la rama de la enfermería por Dorothea Elizabeth Orem en 1969 “e/

---

<sup>1</sup> La cita que a continuación se ofrece procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados.

*autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar*"(9). El concepto de autocuidado en los ambientes laborales hace referencia a la aplicación práctica de los preceptos de cuidado a su propia salud e integridad, producto de una construcción teórica, en la cual la perspectiva del trabajador será el motor que motivará la acción de manera participativa(10). Para que esto sea una realidad, se debe propender por un adecuado desarrollo de estrategias de promoción de salud que sean acordes con la población objeto y sus lugares de trabajo, además, de que debe ser un tema de constante revisión para así facilitar el empoderamiento del trabajador logrando un mayor control sobre sus condiciones de salud (11). El objetivo es impactar condiciones de vida cotidiana en lo referente a activación física, intelectual y espiritual, alimentación, descanso, ocio, prevención de las enfermedades control de estrés entre otros(11).

La atención al autocuidado se acrecienta cada día más, no sólo por la conciencia y la ampliación del concepto de salud como bienestar (donde se supera la vieja concepción de salud como ausencia de enfermedad) también por los cambios sociales y económicos del mercado laboral. Las opciones laborales formales han variado en la última década, el teletrabajo, las posibilidades de laborar desde el hogar o cualquier lugar del planeta y la intermediación laboral modificaron notablemente las relaciones laborales y los entornos laborales. El no contar con un jefe inmediato presente, hace necesario una educación y concientización del autocuidado en el trabajador o en el prestador del servicio<sup>2</sup>. Visto de este modo el autocuidado se muestra como el primer mecanismo de prevención de la enfermedad y de promoción de la salud.

### **2.3. Enfermedad.**

¿Cuándo alguien está enfermo? ¿Qué es enfermedad? Los científicos no parecen lograr consenso al respecto. *"El problema de saber qué es enfermedad es tan antiguo como el génesis de nuestra cultura"*(12). Sin embargo, se comparte la siguiente definición: *"El término enfermedad se refiere ampliamente a cualquier condición que perjudica el funcionamiento del cuerpo humano. El término enfermedad puede usarse para describir enfermedades infecciosas como el VIH, la malaria o la influenza. Estas condiciones son el resultado de la presencia de agentes causantes de enfermedades (por ejemplo, virus y bacterias) que pueden transferirse entre las personas. En contraste, enfermedades como las enfermedades cardiovasculares, la diabetes y el cáncer se consideran enfermedades no infecciosas, porque no las causa un agente causante de enfermedad y no se pueden transferir entre las personas"* (13). Es imposible evitar la enfermedad dentro del proceso vital, en la normal interacción del hombre en el mundo y sus relaciones con la naturaleza y otros de su especie. De esta forma comprendemos que el concepto

---

<sup>2</sup> Jurídicamente son diferentes las denominaciones trabajador y prestador de servicios, sin embargo, ambos perfectamente pueden incluirse dentro de la denominación genérica de trabajadores del sector formal de la economía, siempre y cuando su vinculación cumpla con ciertas exigencias que se pasaran a explicar más adelante, cuando se distinga entre sector formal e informal del trabajo.

de enfermedad resulta ser tan amplio como el de la vida misma, o al menos inevitablemente ligada a ella.

#### **2.4. Prevención de la enfermedad y promoción de la salud.**

Es por lo anterior que la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud se convierten en políticas de organismos internacionales y gubernamentales, donde se resaltan el autocuidado y los entornos laborales saludables. Dentro de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad a nivel internacional se han dictado diversas disposiciones. Podemos decir, que los entornos laborales encuentran precedentes en la formación del comité entre la OMS y OIT en el año 1950 con el objetivo de mejorar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores; posteriormente hallamos diversas intervenciones que se han ido realizando e inclinando por vías de abordaje; desde el ámbito de la salud ocupacional y la promoción de la salud.

En cuanto al ámbito de promoción de la salud tenemos que la Declaración de Alma Ata en año 1978 (14) establece que la atención primaria en salud debe ser cercana al lugar de residencia y sitio de trabajo; luego durante la Carta de Ottawa en 1986(15) se resalta la creación de ambientes favorables señalando que *“el cambio de la forma de vida, de trabajo y ocio afecta de forma muy significativa la salud”* lo cual es afianzado por la declaración de Yakarta en año 1997 (16) donde se enfatiza la importancia de la responsabilidad social en la salud y finalmente hacia el año 2005 con la carta de Bangkok (17) establece que las empresas deben vincularse con la promoción de la salud en los espacios de trabajo tanto para hombres y mujeres ya que resalta que éstos se ven afectados de diferente manera.

Luego de conformarse el comité OMS y la OIT se establecieron algunos convenios; hacia el año 1996 se plantea la estrategia mundial de la OMS de salud ocupacional (18) cuyos objetivos principales para la acción son fortalecer políticas nacionales e internacionales de salud en el trabajo, fomento de medio laboral sano, de prácticas laborales sanas y de la salud en el trabajo, posteriormente son éstos lineamientos que cada país miembro acoge y despliega acorde a su marco legislativo y contexto ético; tal es el ejemplo de los esfuerzos realizados desde los países Europeos al presentar la declaración de Luxemburgo en año 1997 y de Barcelona en año 2002; la primera aporta la definición de Promoción de la Salud en el Ambiente De trabajo de la siguiente manera: *“Los esfuerzos combinados de inversionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo. Esto puede alcanzarse mediante la combinación de: mejorar la organización del trabajo, el ambiente de trabajo; promover la participación activa, alentar el desarrollo personal”* y la segunda establece que *“no hay salud pública sin una buena salud en el espacio de trabajo”* (19,20).

Finalmente la OMS hacia el año 2010 en su publicación Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS (1) propone un modelo para que los países puedan asegurar a su población trabajadora, un entorno de trabajo sano considerando los siguientes aspectos: el ambiente físico del trabajo, los recursos personales de la salud, involucrar a la empresa en la comunidad, velar por el

entorno psicosocial del empleado y finalmente permitir la participación de los trabajadores; éste modelo se convertiría en el pilar de todos los esfuerzos realizados a lo largo de los años por las organizaciones mundiales en crear conciencia y estrategias sobre los entornos de trabajo y como deben encaminarse a fomentar la salud del trabajador y prevenir la enfermedad.

### **2.5. Trabajo formal e informal.**

Es necesario precisar en qué consiste el trabajo formal y su distinción del trabajo informal. Recordemos que sólo nos centraremos en los entornos laborales saludables del sector formal. El sector informal *“hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que en la legislación o en la práctica están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto; no abarca las actividades ilícitas, por lo que involucran a los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas, ni reguladas o respaldadas por un marco normativo”* (21) Serán en cambio sector formal de la economía *“todos los trabajadores y empresas que los acoge los pilares que señala la OIT bajo el concepto de “trabajo decente” como parte de los objetivos del milenio, el cual pretende promover el empleo garantizando los derechos en el trabajo, extendiendo la protección social y fomentando el diálogo social, todo bajo el marco legislativo de cada país”*(22) otra distinción al respecto nos indica que *“informal es un sector desventajado en el que los trabajadores del sector formal tiene mejores sueldos, seguridad social, vacaciones, y en general todos los beneficios dictaminados por las legislación laboral, mientras que los informales son aquellos que no pueden encontrar un trabajo formal y tiene que trabajar en firmas pequeñas, o ser auto empleados sin las ventajas ofrecidas por el sector formal”*(23).

### **2.6. Entornos de trabajo saludables.**

La siguiente precisión es necesaria para el propósito del presente trabajo es importante distinguir la salud en el trabajo, al entorno de trabajo saludable. El trabajador puede gozar de salud en su trabajo, no obstante ser su entorno no saludable. Con esto se quiere indicar que el trabajador no se encuentra enfermo, pero al no contarse con un entorno laboral saludable existe el riesgo de enfermarse y perder su salud; acá se hace más palpable la importancia de la definición de salud sostenida en este trabajo, que lleva al empleador a comprender que no basta la simple ausencia de enfermedad en el trabajador para que se presuma que el entorno laboral es saludable, es más, siendo ya el entorno desfavorable, la salud misma entendida como bienestar ya está afectada, así esta afección no sea abiertamente manifiesta.

*Entorno laboral saludable en la política de salud de Colombia.* El gobierno ha promocionado la salud a través del Ministerio de Salud, en el año 2016 expidieron “La estrategia de incentivos –tareas para todos” el cual versa sobre el Entorno laboral Saludable como centros de trabajo que pretenden tener bienestar en los trabajadores no solo bajo la premisa de un buen ambiente físico, sino desde el ámbito de las buenas relaciones personales, la adecuada organización, salud mental estable, bienestar familiar, de tal manera se promueve la autoestima se le

concede al trabajador la potestad y el control de cuidar de su salud y el ambiente de trabajo, Todos éstos factores se interrelacionan de forma dinámica (24).

Este escrito nos indica de igual manera como el entorno laboral saludable concierne a aspectos como el espacio físico de trabajo, medio psicosocial y relaciones interpersonales.

El medio o espacio físico es un lugar “según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un entorno laboral saludable, no solo logra 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 en general”(25) El medio psicosocial está vinculado con las interacciones laborales, la satisfacción, las condiciones de su organización, capacidades del trabajador, su cultura, su condición personal y extralaboral , todo lo anterior puede influir en su estado de salud y su rendimiento laboral (26). No obstante, las relaciones interpersonales se destacan dentro de los elementos de los entornos laborales saludables el ministerio no ofrece ninguna definición al respecto de los mismos. Las relaciones interpersonales también se les conoce como relaciones humanas, ellas son las que establecen al menos entre dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano.

#### **2.6.1. entorno laboral saludable en la literatura científica internacional.**

La mejor definición es aquella que expone con claridad y exactitud los caracteres genéricos y diferenciales de algo material o inmaterial, el concepto de ENTORNO LABORAL SALUDABLE es aquel que lleve implícita la respuesta a las motivaciones que llevaron a su creación, y que describa la dinámica de su funcionamiento involucrando los planteamientos éticos empresariales en los cuales debemos evitar dañar a otro en el proceso productivo, el principio de responsabilidad social corporativa en el cual se tiene un compromiso empresarial con los trabajadores y la comunidad, el interés empresarial que plantea ventajas competitivas en invertir en el trabajador tanto en los escenarios empresarial, familiar y social, dando respuesta a los requerimientos legales que buscan proteger los intereses de los trabajadores y finalmente, lograr de esta manera coordinarse con las políticas estatales y directrices globales que básicamente buscan promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores asegurando la sustentabilidad del ambiente de trabajo mediante la participación y compromiso activo de los empresarios y trabajadores(1).

Concordante con esta premisa un entorno laboral saludable es aquel en el que el empresario y trabajador motivado por ser objeto de la aplicación de modelos retributivos y de reconocimiento (27) participan con protagonismo semejante desde sus respectivos roles en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los funcionarios, asegurando de esta manera la sustentabilidad de un sistema competitivo gracias al aseguramiento en el cumplimiento de los objetivos planteados. Interviniendo en su ambiente físico de

trabajo las condiciones de salud y seguridad. En su entorno psicosocial la salud, seguridad y bienestar en el trabajo en donde juega papel preponderante la cultura organizacional empresarial de la cual depende. En los recursos de salud personales en el ámbito laboral que aseguren acceso a la promoción en salud previamente planeada y concertadas con los mismos trabajadores y finalmente fortaleciendo el rol de la empresa en la comunidad que de manera voluntaria podría actuar como otra fuente de salud, seguridad, protección ambiental, fuente de trabajo etc, mejorando las condiciones no solo del trabajador, de sus familias y de su comunidad sino las propias al favorecer un recurso humano con mayor disposición en el proceso productivo, cumpliendo de esta manera con las políticas estatales y multinacionales que buscan un trabajador sano(28).

### **2.7. ¿Cómo se afecta el entorno laboral del trabajador?**

Una vez definido el concepto de salud y examinado éste en relación con el entorno de trabajo, es menester analizar las estrategias que permitan tener entornos sanos, que eviten la afección de la salud del empleado a raíz de la actividad que realiza. A continuación, se enuncian algunas de las características que deben afianzarse al interior de las empresas para construir un entorno laboral acorde a las referidas necesidades.

#### **2.7.1. Aspecto Psicosocial: estrés laboral y conflicto trabajo - familia**

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (29) nos indican como la globalización y el creciente uso de la tecnología, han generado cambios vertiginosos en el mercado laboral, propiciando estándares de calidad altos, aumento de la productividad, cambios en las estructuras organizacionales de las empresas y en el dinamismo social, lo cual genera nuevos riesgos que atentan contra la salud del trabajador tanto física, mental y emocionalmente.

Entender el factor psicosocial dentro del ambiente de trabajo como uno de los pilares por desarrollar al interior de las organizaciones no es un tema de reciente interés; sin embargo, hasta hace algún tiempo las empresas limitaban su campo de acción y prevención a cumplir con los mínimos determinados por la ley de cada país, como la remuneración, pagos oportunos, prestaciones legales entre otros.

#### **2.7.2. Estrés y riesgo psicosocial: Origen y definición.**

En cuanto al origen de riesgo psicosocial; la OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984 (30). *En términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”*. Por otra parte, Posada Pérez (31) menciona que el estrés relacionado con el trabajo *“es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”*.

Osorio y Cárdenas Niño (32) en su artículo de revisión recopilan algunas definiciones de los autores sobre el “estrés”; siendo éste componente el principal agente del riesgo psicosocial; tal como se describe en la figura 2 de la cual se puede inferir lo siguiente: ciertamente son todas las condiciones tanto intralaboral como extralaboral, de índole no solo emocional, son las que intervienen en el entorno del trabajador y que contribuyen a generar estado de tensión, el cual conlleva a un relevante riesgo psicosocial.

*Principales conceptos sobre estrés laboral.*

Autores	Concepto	Autor	Concepto
Duygulu, Hakan, Guripek y Bagiran (2013); Kaya, Gündüz y Çicekc (2014); Kath, Stichler, Ehrhart y Sievers (2013).	Resultado de la ambigüedad de rol y el conflicto de rol.	Lu, Sun, Hong, Fan, Kong y Li (2015); Arshadi y Damiri (2013); Çiçek (2013); Mora, Segovia, Arco, Blas y Garrido (2012); Chiang, Gómez y Sigoña (2013).	Respuesta biológica y psicológica de la persona frente a demandas del medio.
Cuevas-Torres y García-Ramos (2012, p. 2).	“A pesar del uso frecuente y de la amplitud de las publicaciones sobre el estrés, no existe una definición conceptual común” (Beehr y Neuman, 1978; López de Caro, 1985).	Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licona (2014); (Araújo, de Souza, Cardoso, Rogério, Naves y da Silva (2015); Guimarães, Hökerberg y Faerstein (2013).	Enfermedad resultado de las experiencias laborales.
De Souza, Costa, Souza, Pinheiro y Poli (2011); Llapa, da Silva, Neto, López, Seva y Gois (2015); Dollarda et al. (2012); Tobe et al. (2011); Khodabakhshi (2013); Aniței, Stoica y Samsonescu (2013).	Resultado de demandas que exceden la capacidad de control laboral del trabajador.	(Dargahi y Shaham, 2012, p. 138).	“Factor físico, químico o emocional que causa tensión corporal o mental y puede ser un factor en la causa de la enfermedad”, como Merriam-Webster definición.
(Pasca & Wagner, 2012, p. 379), (Khalatbari, Ghorbanshiroudi, & Firouzabakhsh, 2013, p. 860)	Estado psicológico que se acompaña de síntomas físicos y disfunciones sociales; resultado de presiones físicas, mentales y sociales.	(Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque y Lehuchet Michel, 2015, p. 357).	“Varios estudios han demostrado que la tensión laboral (JS), es un componente importante de estrés en el trabajo” Karasek (1979).

Figura 2. Principales conceptos sobre estrés laboral.  
Fuente: (32)

En términos generales el entorno de trabajo saludable no es aquel en el que haya ausencia de situaciones perjudiciales, ya que ciertamente es imposible eliminar el riesgo en su totalidad, sino abundancia de factores que promuevan la salud; por lo que un trabajo saludable deberá propender por generar presión al trabajador conforme a sus capacidades y recursos, acorde al grado de control sobre la actividad que desempeña y el apoyo que recibe de las personas(33). Por otra parte, el riesgo psicosocial podría explicarse acorde a las condiciones del empleo, el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo, la estructura de las organizaciones y el aspecto normativo al interior de ella a fin de contribuir en los riesgos de las organizaciones(34).

Ciertamente delimitar como los aspectos intralaborales y extralaborales pueden inferir en el riesgo psicosocial no es una tarea fácil de consensuar, pero pueden considerarse aspectos relevantes: las exigencias del trabajo (acorde a cada oficio)

y en éste ámbito es importante considerar desde la organización de los puestos de trabajo, la ergonomía del mismo, la distribución de las tareas, horarios de trabajo, espacios de alimentación, adecuado descanso, la posibilidad del desarrollo individual y el aprendizaje, remuneración justa y a tiempo, las relaciones interpersonales, el espacio de ocio y de familia, la promoción de la actividad física, el desplazamiento al sitio laboral y los hogares, entre otros; todos éstos componentes se quieren resaltar con el presente trabajo, deseando poner de manifiesto cómo el entorno laboral sano se refiere específicamente al componente psicosocial, el cual no puede desligarse a los demás aspectos, al considerar al trabajador como el pilar del entorno, como complejo indivisible cargado de emociones(35).

### **2.7.3. ¿Cuáles son las consecuencias del estrés en la salud del trabajador?**

Situaciones en la que los seres humanos se someten, todas sin excepción, son capaces de generar respuesta emocional en el sujeto. El estrés tampoco está excluido, ni sus consecuencias. Estas respuestas son *“condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido y la ejecución de la tarea las que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo”*(35) entonces considerar la salud y la seguridad desde la óptica adecuada, implica considerar las variables que se encuentran inmersas desde “el riesgo” que ligan no solo el componente psicosocial del sujeto, sino que comprende su entorno, su comportamiento; hasta sus creencias y aspectos motivacionales(33).

Para la OIT los efectos del estrés en el individuo pueden contribuir a comportamientos disfuncionales y a la pérdida de la salud. La afección es diferente en cada persona, por lo tanto al estar el individuo sometido a estrés, su respuesta es incierta, que puede resultar en desequilibrio entre la vida profesional y no laboral, con consecuencias en ambos campos (laboral y extralaboral) como aparición del cansancio, agotamiento, dificultad para concentrarse, insomnio, sentimiento de angustia, insatisfacción laboral, baja productividad y otras (30).

Hacia el año 2016 la OIT en su publicación “Estrés en el trabajo” describe las características estresantes en el trabajo, que permiten entender como las consecuencias descritas en la figura 3, son desencadenadas tras aquellos factores que potencian el riesgo, desde la tarea en sí que desarrolla el empleado, su ambiente físico y carga laboral, la autonomía para realizar las tareas, las relaciones interpersonales, la relación familia-trabajo etc (30).

CUADRO 1 · CARACTERÍSTICAS ESTRESANTES DEL TRABAJO (FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL)	
CATEGORÍA	CONDICIONES QUE DEFINEN EL PELIGRO
<b>CONTENIDO DEL TRABAJO</b>	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
<b>CONTEXTO DE TRABAJO</b>	
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Fuente: Cox et al, 2000

Figura 3. Características estresantes del trabajo.  
Fuente: (30)

#### 2.7.4. Conflicto trabajo – familia.

Es considerado uno de los riesgos psicosociales importante a resaltar, ya que establece un estrecho vínculo por medio del cual el trabajador provee a la familia de los recursos necesarios para subsistir y la familia proporciona al trabajador la raíz y el apoyo para desarrollarlo; ambos se encuentran estrechamente relacionados, por lo que *“los eventos ocurridos en una esfera vital, ya sean positivos o negativos, “salpican” o afectan a otra esfera vital, es decir, el efecto indirecto que la familia tiene sobre el trabajo y viceversa”* (36) Resulta imperativo detenernos en éste aspecto, siendo la familia de las principales motivaciones por la cual un trabajador decide acceder al empleo y por el cual se mantiene en el mismo, así que de forma tácita se puede decir que las esferas del componente se relacionan de tal manera que todas las afecciones en especial aquellas negativas son

potencialmente determinantes para que el trabajador pueda realizar su oficio con regularidad o en efecto para que una de las partes del núcleo familiar se vea emocionalmente afectada por la presión que el trabajo pueda generar. Es entonces como la relación trabajo familia cobra relevante interés al ser necesario que exista un equilibrio. No es secreto que los cambios vertiginosos de la modalidad de trabajo, la sociedad y la familia han obligado que sean más la cantidad de integrantes que trabajen, afectándose hasta el rol de la mujer en su calidad de cuidadora y crianza de hijos, por lo que existe mayor complejidad en el número de roles a asumir, lo cual tarde o temprano conlleva al desbordamiento ya sea en el ámbito laboral o familiar (37).

## **2.8. Ambiente físico laboral.**

El Ambiente Físico del trabajo es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede analizarse mediante monitoreos humanos o electrónicos e incluyen la estructura, la maquinaria, el equipo, los productos, los materiales y los procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores. De esta misma manera, si el trabajador realiza sus actividades en el exterior o en un vehículo, entonces ese sitio es su ambiente físico de trabajo y también requiere de un análisis importante para prevenir algún tipo de accidente o enfermedad laboral. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación, factores que de alguna u otra manera si se preservan de una forma correcta ayudaran al adecuado desempeño de la actividad laboral (38).

La importancia de este ítem en particular no puede considerarse exagerada. En muchas ocasiones algunas de las naciones desarrolladas pueden considerar esto como salud y seguridad ocupacional “básica”, el hecho es que, en muchas partes del mundo, los riesgos en esta área siguen afectando diariamente las vidas de los trabajadores. Aún en naciones desarrolladas, continúan ocurriendo accidentes y enfermedades completamente prevenibles lo que en última instancia mejoraría los ambientes laborales y como tal previniendo enfermedades y/o accidentes laborales. Los peligros que existen en el ambiente físico de trabajo frecuentemente tienen el potencial de producir lesiones que comprometan la vida y la integridad del trabajador es por esto por lo que mejorando el ambiente físico generamos un entorno laboral saludable.

Cuando se establecen prioridades para atender los problemas es sabio considerar la jerarquía de necesidades de Maslow, donde la seguridad y protección están en la base de la pirámide (La pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas) es una teoría psicología propuesta por Abraham Maslow en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* (en inglés, *A Theory of Human Motivation*) de 1943 (39) Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de

la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide). Muchos riesgos en el ambiente físico de trabajo podrían caer en esa área de las necesidades humanas, por tanto, realizando una adecuada intervención sobre la seguridad y protección laboral, podremos obtener un entorno laboral saludable con el fin de promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores. Un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación (1).

Se deben crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, partiendo del concepto integral de puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance. 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.

En el ambiente físico vamos a encontrar varios tipos de factores así:

**Factores físicos:** el ruido, la iluminación, condiciones de temperatura y humedad, espacio físico de trabajo, vibraciones y radiaciones. El diseño de los espacios de trabajo debería tenerse en cuenta no sólo como cuestión de racionalización de los procesos industriales o como imagen de la empresa, sino pensando que puede ser un elemento relevante de insatisfacción en el trabajo. La disposición del espacio de trabajo es un estresor vinculado a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, y es fuente de insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento. *Ruido:* la exposición a niveles de ruido inadecuado incide negativamente en el nivel de satisfacción, en la productividad y la vulnerabilidad a los accidentes, e incrementa la posibilidad de errores. El ruido interfiere en la actividad mental, provocando fatiga, irritabilidad y dificultad de concentración. Aumenta la probabilidad de accidentes y dificulta la comunicación en el lugar de trabajo. El ruido es fuente de estrés: impide nuestro proceso de pensamiento normal, provoca distracciones, y puede generar sensación de frustración y problemas de concentración. *Iluminación:* los diferentes aspectos de la iluminación (luminosidad, brillo y contraste) son relevantes, tanto para el rendimiento, como para el bienestar psicológico. Una iluminación inadecuada en el trabajo tiene consecuencias negativas para la visión, dificulta el mantenimiento de la atención, provoca dolores de cabeza, fatiga visual, tensión y frustración por hacer las tareas más molestas y costosas. La iluminación es un estresor que, no controlado, genera fatiga, mayor número de errores, mayor tiempo de ejecución de las tareas, tensión e insatisfacción. *Temperatura:* influye sobre el bienestar del trabajador (tanto por exceso como por defecto) y en su sensación de confort. Una temperatura inadecuada exige un esfuerzo añadido de atención. Es un

estresor que puede ser causa de accidentes al entorpecer el funcionamiento de las destrezas y capacidades psicofísicas del trabajador (25).

**Factores biológicos:** son porciones de materia viva presentes en el ámbito laboral como virus bacterias y hongos los cuales son capaces de producir riesgo psicosocial por la percepción que tiene el trabajador del efecto nocivo que ejercen sobre su salud. Se considera que son más susceptibles de sufrir los efectos psicológicos de los factores biológicos quienes estando cerca del posible contaminante, desconocen el comportamiento de este, o quienes, conociendo el agente biológico, reconocen la gravedad de la exposición.

**Factores químicos:** sustancias y mezclas presentes en el ambiente de trabajo como gases polvo en suspensión y vapores, asimismo, la exposición a agentes químicos también es un factor de riesgo psicosocial, que provoca efectos nocivos en la salud genera alteraciones en la percepción sensorial y motriz, en las funciones cognitivas, alteraciones afectivas y de comportamiento, fatiga, irritabilidad y ansiedad (1).

## **2.9. La alimentación en el trabajo.**

La Organización Internacional del Trabajo ha dado a conocer la trascendencia de este tema desde principios del año dos mil, recalcando de igual forma su notorio descuido. Este Organismo por medio de su web oficial a transmitido estudios al respecto, en especial los de Christopher Wanjek, de su obra Food at work (40) la alimentación en el trabajo. Lo que principalmente mira este trabajo son las relaciones entre alimentación y productividad laboral.

Es importante reconocer que a nivel mundial una gran parte de la población no come lo suficiente y otra parte come más de lo necesario. Es así en Suramérica, donde las desigualdades económicas se hacen manifiestas a la hora de la elección del menú alimenticio. Sin embargo, no todo problema alimenticio se debe a las condiciones económicas; influyen las costumbres y la educación en dichas elecciones. Y no podemos olvidar que a la hora de buscar las fuentes alimenticias no solo se ha de mirar la cantidad de la ingesta sino también y sobre todo la calidad de la misma.

Una alimentación de calidad consumida con los compañeros de trabajo en un entorno tranquilo ayuda a los trabajadores a rendir al máximo. Empero, son la verdad pocos los trabajadores que cuentan con dicho beneficio. En los países más pobres existe deficiencia de hierro en la jornada alimenticia, que genera estados de debilidad, cansancio y falta de coordinación, generando merma en la productividad, afectando la salud y ocasionando enfermedades.

Christopher Wanjek, enseña como el espacio laboral es un lugar ideal para la concientización sobre la alimentación, del mismo modo como las escuelas son los ambientes perfectos para la buena alimentación de los niños. Por eso deben ofrecerse recesos o interrupciones en el trabajo para alimentarse. La realidad es no obstante otra; comidas con afán, al tiempo que se trabaja, sumado a ofertas laborales pobres, alimentos altos en grasas y en azúcares. Muchos trabajadores

comen normalmente en sus mesas de trabajo. Situación que impide llevar a cabo el factor de relajación fundamental para el mejoramiento de la productividad(41).

Las comidas deben efectuarse en lugares limpios y tranquilos, esto no es por lujo ni decoración sino necesidad para el bienestar y salud del trabajador. De ser posible según los espacios de la empresa en un lugar adecuado para tal fin, y con la oferta alimenticia saludable y adecuada para los trabajadores. En los países suramericanos muchos de los trabajadores llevan su propia comida o regresan a casa para comer. En esos eventos debe instruirse y capacitarse a estos empleados sobre hábitos saludables de alimentación dentro de las políticas ya antes mencionadas del autocuidado, toda vez, que en estos eventos el empleador no está allí para velar por la ingesta. Ahora, cuando la empresa tiene la posibilidad de ofrecer los menús, deben capacitar a las personas encargadas de la elaboración de los mismos por medio de dietistas que los instruyan en los mejores alimentos conforme a las labores ejercidas (41).

No sólo la productividad aumenta al mejorar la alimentación sino también la salud y con ello se previene la enfermedad, mejorando el ausentismo laboral. Los trabajadores mejor nutridos tienden a estar más sanos y ser menos propensos a enfermar y en caso de allegarse enfermedad alguna son más fuertes para sobrellevarlas y mejorar.

Finalmente recordemos cómo una mala alimentación puede desencadenar en desnutrición o en su contrario en obesidad y en enfermedades crónicas. Se requiere pues el equilibrio y el balance adecuado, y este no puede ser igual para todo tipo de trabajadores, sino que dependerá de las funciones a efectuar. No sería la misma ingesta necesaria para un trabajador de la construcción que el de una secretaria que todo el día deba estar en su puesto de trabajo.

## **2.10. Actividad física en el entorno laboral.**

El Ministerio De salud en Colombia en el año 2018 dio unas breves directrices en materia de actividad física en el entorno laboral. La actividad física es cualquier movimiento corporal voluntario que aumente el gasto energético. No es lo mismo actividad física, ejercicio físico, deporte y condición física. El ejercicio físico también es una actividad física, pero programada, estructurada y encaminada a mejorar la condición física. El deporte es un tipo de ejercicio enmarcado dentro de unas reglas determinadas, con ropa especializada, en lugares específicos y usualmente con intención de competir. La condición física es la totalidad o conjunto de atributos físicos que una persona alcanza y que se reflejan en la vida diaria (42).

Se promocionan las actividades físicas en los entornos laborales pues estas promocionan la salud de los trabajadores. La actividad física reduce muchos riesgos como los cardiovasculares, cerebrovasculares, hipertensión arterial y algunos tipos de cáncer. Normalmente el trabajo es sedentario, estático por largas horas diarias. Promover la actividad física no sólo mejora la condición física del trabajador, mejora su salud, previene la enfermedad, sino que a su vez mejora la productividad de la empresa. Por lo anterior se aconseja a los empleadores promover programas de actividad física en el trabajo con los siguientes beneficios: creación de fuerza de trabajo saludable, aumento de productividad, disminución ausentismo laboral,

disminución costos salud empleados, mejoramiento de la moral y autoestima de los trabajadores y atracción y retención de buenos y mejores empleados(42).

Las etapas para la creación de programas de actividad física en el entorno laboral son básicamente cuatro: 1. Planeación (constituir un comité de bienestar, que examine la realidad de los trabajadores de cada compañía e identifique oportunidades para el desarrollo de dichas actividades) 2. Promoción (etapa de divulgación de las diversas posibilidades de desarrollo de actividades físicas para los empleados) 3. Implementación (apertura de los espacios y actividades dando comienzo a las actividades propiamente, en ellas se debe tener presente a los principiantes de estas y a los más calificados para que la actividad sea acorde para todos conforme a sus necesidades) 4. Evaluación (Es la etapa calificatoria de las actividades desarrolladas por los diversos participantes donde se medirán los avances y resultados de las gestiones emprendidas) (42).

Para que la actividad física se promocióne adecuadamente se recomienda como parámetros generales efectuar mejoramientos en las instalaciones haciendo equipamiento en estructuras recreativas, promocionar desplazamientos interactivos de la casa al trabajo, estimular el uso de la bicicleta, o en su defecto transporte público masivo, realizar pausas activas en la empresa entre otras similares, como gimnasio, duchas o caminatas por senderos.

### **2.11. Sueño y entorno laboral.**

El sueño es parte integral de la vida, el Instituto del sueño de Madrid define que “*es una necesidad biológica que restablecer las funciones físicas y psicológicas esenciales para un pleno rendimiento*” (43) El sueño permite la fuerza necesaria para ejercer las labores diaria y está relacionado con la vida misma. Existen experimentos que indican que cuando hay privación de sueño o se elimina, sobreviene la muerte. El cuerpo debe guardar un equilibrio y los desfases que se produzcan en él, buscará el organismo como restablecerlos, al dormir poco se aumenta la necesidad de descanso para obtener la recuperación del sueño perdido. Durante el sueño no sólo se repara la energía, sino que también se generan procesos de reparación cerebral (reorganización neuronal, consolidación y almacenamientos de recuerdos y a su vez el olvido) a su vez el adecuado sueño regula funciones tan esenciales como la temperatura facilitando el metabolismo del individuo, Sin este importante termostato, el organismo moriría.

Teniendo como antesala la anterior información se plantea la relación del sueño con el entorno laboral, Conforme se suprime el sueño, se produce un deterioro claro de funcionamiento diurno, disminuye el intelecto, se dificulta la concentración, se altera la memoria; así como toda capacidad de abstracción y razonamiento de forma lógica. Es claro, que un trabajador que presente episodios de insomnio o alteraciones normales del sueño será un trabajador que no estará en las mejores condiciones de calidad, eficiencia y productividad en su entorno laboral.

El trabajador con déficit de sueño sufre letargos en sus reflejos, produciendo aumento en el tiempo de reacción de sus movimientos físicos, haciéndolo propenso a accidentes laborales. Aumenta a su vez a posibilidad de desarrollar trastornos

psiquiátricos, al aumentarse sus niveles de irritabilidad y ansiedad. Si la privación de sueño es severa, pueden aparecer inclusive alucinaciones o ataques epilépticos. La cantidad de sueño suficiente que requiere cada persona la determina sus circunstancias especiales, sus labores, rutina y actividad física. Una media ideal se ha estimado entre 8 horas diarias y en todo caso un mínimo entre 4 y 5 horas. Valores continuos menores a los últimos señalados acarrearán afectación de la salud. No todo organismo necesita sin embargo la misma cantidad de sueño y una persona puede en determinadas épocas de su vida requerir mayor o menor descanso, será el organismo mismo el que determinará el justo equilibrio(43).

Los trabajadores que laboran en horarios nocturnos son más propensos a padecer trastornos del sueño, al verse alteradas sus condiciones normales de descanso. Estos empleados se tienden a mantener en estado de somnolencia durante la vigilia y sufren de ronquidos y pausas respiratorias durante el sueño. Aunque los principales países, es decir, los más desarrollados, son donde se presentan mayor industria nocturna, nuestro sector suramericano no es ajeno a ella, como en el campo de la salud o la celaduría, entre otras. Cuando esta labor se ve necesaria en dichos horarios, es menester permitir al trabajador compensar el desgaste nocturno con reposo suficiente diurno, y ha de procurarse que tales turnos puedan rotarse para que de este modo el trabajador no sufra un desgaste tan alto, al tiempo que con los cambios de jornada pueda recuperarse y normalizar su actividad onírica para que la afectación no sea tan drástica. El trabajador también debe concientizarse cuando labore en estas jornadas, cuidando su alimentación y aprovechando el tiempo de descanso precisamente para descansar (43).

## **2.12. Sedentarismo y trabajo**

Pareciera en principio contradictorio el establecimiento de relaciones entre sedentarismo y trabajo, esto, toda vez, que trabajar parece implicar el desplegar una actividad y con ello un distanciamiento de la vida sedentaria. Lo sedentario llama a la quietud, en tanto que el trabajo apunta al movimiento. Sin embargo, no todo trabajo propende a la acción física y con ello al fomento de la salud; existen prácticas más sanas que no son laborales y labores nada saludables. Trabajar no es sinónimo en todos sus escenarios de actividad física, muchas labores tienden a la quietud, sobre todo con el auge de las tecnologías y medios de comunicación es usual que todo esté a la mano, operamos con celulares y con equipos de computación, y el transporte de casa al trabajo se efectúa por medio de máquinas, sobre todo en las principales ciudades debido a las distancias. Con esta situación aparece el sedentarismo en el entorno laboral y con él sus consecuencias. No es un secreto que el sedentarismo conlleva no solo a aumento de peso, aumento en niveles de grasa y diversos metabolitos, sino a un menor gasto energético y calórico; lo cual a largo plazo será el principal factor que potencie toda clase de patología cardiovascular, sumado a las diversas consecuencias de recambio óseo y atrofia muscular” todo a grandes rasgos se refiere, por lo tanto en el momento de definir estrategias para contrarrestar el sedentarismo en los entornos laborales se debe tener presente aspectos como la edad de los trabajadores, a mayor edad hay

mayor afectación muscular y mayor riesgo de obesidad, a mayor sedentarismo mayor estrés y fatiga. Por lo que efectuar pausas activas en los trabajadores y fomentar la realización de actividad física cobra vital importancia(44).

Por otra parte, tener jornadas continuas en la misma posición representa riesgo de índole ergonómico, lo que se traduce en dolor, afección muscular y articular. La literatura en suma recomienda como metodología para contrarrestar las consecuencias del sedentarismo en los entornos laborales, al menos lo siguiente:

- Realizar actividad física que se incorpore en la vida del trabajador.
- Propender las pausas de descanso entre cada jornada de trabajo
- Organización adecuada y estructurada en el horario de trabajo.

Todo lo anterior “*permitirá un mayor desempeño, evitando el estrés y cambios de ánimos desarrollados por la demanda de trabajo*” (44). Es necesario también reconocer que existe más sedentarios en los estratos socioeconómicos más bajos que los sectores económicos más adinerados y de igual forma se ejercitan menos los que menor nivel de escolaridad poseen, siendo alarmante aumento del sedentarismo, lo cual se convierte en gran desafío para las empresas y políticas públicas.

Desde luego el sedentarismo se convierte en no solo un problema de orden individual, sino, toda una temática de nivel social y global, por lo que los gobiernos han tenido que interferir en estas esferas humanas para promocionar prácticas saludables. Ya no se trata solo de una persona que pueda verse afectada en su salud, o los trabajadores de una determinada empresa en un país, se trata de un fenómeno global que claramente afecta la salud del trabajador.

### **2.13. Sedentarismo y pausas activas**

Previamente se há dejado en claro como una forma de contrarrestar el sedentarismo es desde luego la actividad física. Sin embargo, no solo ello es suficiente como método. Los que ejercen trabajos sedentarios, tienden a efectuar su actividad en un mismo sitio de trabajo y bajo una misma postura en largas jornadas del día. Por ende, son recomendables las denominadas pausas activas. Las principales causas de ausentismos, tienen directa relación con las patologías osteomusculares, las cuales muchas derivan de las inadecuadas posturas, cargas de trabajo, horarios extensos e insuficiente educación del trabajador frente a su correcta postura en sitio de trabajo; Es entonces como surge la recomendación de diseñar espacios que contemplen pausas en los sitios de trabajo, en la mayoría de casos se incluye las pausas en la rutina, que permita el descanso de un grupo articular y muscular, incorporar el juego, baile, ejercicios mentales, pausas visuales, así como ejercicios de respiración para activar sistema circulatorio y energía corporal, previniendo fatiga física y mental y con ellos aumentar la actividad productiva (45).

Es claro que ésta recomendación nace del manejo empírico e iniciativas de diversas instituciones y que si bien no se evidenciaron estudios con numero de muestras significativas que permitan directamente establecer relación entre “pausa activa” y franca disminución de patología, es claro que alivia de forma significativa la jornada del trabajador, convirtiéndose en un pilar de la prevención.

#### **2.14. Ausentismo laboral**

En el ítem anterior se plantea la importancia de la actividad física para la vida en general y para el entorno laboral en particular, contrastándola con el sedentarismo. Ahora, al examinar las relaciones de la inactividad con el ausentismo laboral en los entornos laborales, es menester fomentar la actividad física, de lo contrario se hará manifiesto el ausentismo laboral, viéndose involucrados tanto la salud como la productividad. Los márgenes de ausentismo laboral son mayores en aquellas personas que no ejercen actividad física alguna en su jornada diaria. Según registros de la Universidad de Antioquia en el año 2003 *“La frecuencia de ausentismo en los cotizantes físicamente activos fue de 31,4 incapacidades por cada 100 personas; en los cotizantes de la población general fue de 54,5 por cada 100 y en las personas del grupo sedentario fue de 68,0 en la misma referencia”* (46).

Por otra parte, encuentran que son las mujeres las que con mayor frecuencia se ausentan del trabajo, lo cual eventualmente es contraproducente en el desempeño, ya que les confiere ventajas en esperanza de vida, donde superan por lo general en relación de 5 a 10 años la sobrevivida de los hombres. Es decir, el ausentismo laboral femenino está más relacionado por el autocuidado de estas, por su carácter preventivo frente a los hombres, así por otra parte las personas de mayor edad tienden a presentar mayor ausentismo que los de menor de edad. Seguramente debido a *“procesos de deterioro funcional y orgánico característicos del envejecimiento y el efecto agregado de los años de trabajo.”* (46). Ciertamente la población sedentaria se incapacita con mayor frecuencia e incluso su incapacidad es mayor en tiempo, requiriendo mayor espacio de recuperación con respecto al físicamente activo.

En lo anterior se correlaciona claramente el ausentismo con la falta de actividad física que potencia la aparición de patología, lo cual a su vez se liga no solo al componente sociocultural del trabajador, sino a su edad, género, tipo de actividad que realiza entre otros aspectos que se deben considerar en el momento de realizar acciones que fomenten la prevención y entorno de trabajos adecuados.

#### **2.15. Ergonomía y desgaste psíquico del trabajador**

Existe diversidad de riesgos psicosociales para el trabajador que acarrea daño físico, psicológico, y social que en definitiva genera desgaste psíquico para el trabajador. Estos riesgos están contenidos en dos grandes categorías: contexto y contenido del trabajo. El sujeto no es un ser aislado, o fragmentado. Es una unidad

integral en donde sus diversas experiencias se relacionan y forman un todo. Lo que le afecte en un campo termina repercutiendo en otro. Su trabajo repercute en su vida pública y privada y viceversa. Al desgaste psíquico se le conoce también bajo otros nombres: desgaste psicológico por el trabajo, desgaste ocupacional, desgaste profesional, agotamiento profesional, agotamiento laboral y síndrome de cansancio emocional. *“Según las estimaciones, en el mundo hay 264 millones de personas padecen depresión, una de las principales causas de discapacidad”* cifras para el año 2019; la OMS establece *“las organizaciones pueden aplicar muchas medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar con ello la productividad”*(47); entonces ¿cómo el espacio físico y el componente ergonómico afecta la salud emocional del trabajador? Es necesario comprender como el trabajo de horas extras, los recargos nocturnos, las labores en días dominicales o festivos generan también desgaste psíquico en los trabajadores; la adopción de posturas inadecuadas y forzosas de índole corporal directamente intervienen en su estado emocional dado al principio de integralidad mencionado anteriormente.

Otro de los elementos que aportan más al desgaste psíquico es el conflicto con la familia, estudios realizados en Colombia sobre la percepción negativa en la *“interrelación del trabajo con problemáticas familiares o sociales están en torno al 30%, resultados que indican la necesidad de intervención”*, aspecto en que las organizaciones deben considerar establecer equilibrio y de esta manera apuntar a un entorno más saludable(48).

Para la mejoría de las situaciones descritas es recomendable *“la necesidad de fomentar una cultura de organización que promueva un conjunto de normas, valores, formas de actuación en cada uno de los integrantes de la empresa hacia el cuidado de la salud física, mental y social”* Cabe recordar que una organización saludable implica desarrollar liderazgos óptimos que le permitan tener áreas de excelencia en los diferentes niveles de la empresa, teniendo en cuenta los aspectos organizacionales, individuales, ambientales y sociales de sus empleados (48).

El mejoramiento de las condiciones de salud de todos los trabajadores y su promoción como se ha destacado antes es una política pública, que trascendió los planos meramente privados donde cada uno miraba como se cuida de enfermar y buscaba por sus medios como curarse. La salud se promueve en todos los campos, escolar, familiar, privado y laboral. *“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”* (4).

Finalmente La falta de inversión en el sector de la salud, sumado a las deficientes políticas de empleo, expresadas en la exposición a procesos peligrosos en el trabajo, la discriminación, la violencia, la remuneración insuficiente, las cargas de trabajo excesivas y las posibilidades limitadas de desarrollo profesional, han dado lugar a un deterioro en las condiciones de trabajo y salud de forma general, son todos éstos los elementos que se pretende se consideren para fomentar entornos sanos de trabajo en todas las organizaciones (4).

## 2.16. Entorno laboral y trabajo nocturno

Las sociedades contemporáneas han extendidos los horarios habituales de trabajo. Desde la revolución industrial, el dominio de la electricidad, la aparición de la máquina y en nuestros días de la técnica, la tecnología y la robótica, las jornadas laborales en muchos lugares han sido jornadas completas de 24 horas incesantes de funciones en algunas empresas. Los horarios nocturnos conllevan implicaciones particulares para la salud física y mental de quienes lo realizan. Hay sectores como por ejemplo el sector salud, donde los turnos de trabajo son prolongados o irregulares, llegando a afectar tanto la salud como la vida del trabajador. *“empresas entre las que destaca el sector sanitario, trae consigo consecuencias negativas a distintos niveles tanto de productividad, atención al paciente, aumento del ausentismo, y quizá lo más delicado, efectos sobre el bienestar de los trabajadores, con evidencia de aparición del Síndrome de Burnout”*(49).

El trabajo nocturno hace que el entorno laboral sea complejo, el desgaste laboral para el trabajador es muy alto, sufriendo de desmotivación, baja autoestima y agotamiento. En los profesionales de la salud se ha llegado inclusive a ver relaciones entre trabajo nocturno, desgaste psíquico y suicidio. La accidentalidad se incrementa en este grupo de trabajadores nocturnos con respecto a los que desarrollan jornadas diurnas y éstos accidentes no solo se reportan en los espacios laborales sino en el tráfico de transporte público. El trabajo nocturno puede llevar desde un simple estado de ánimo negativo hasta un síndrome de Burnout. Cualquiera de estos episodios u otro, afectarán el desempeño y productividad del trabajador. Es por ello que la mayor parte de los estudios concentran los efectos del trabajo nocturno en el personal del sector salud, no con esto asegurando que son el único grupo de afección. El sueño diurno no logra suplir de manera cabal el sueño nocturno, *“la consecuencia más generalizada y grave de la desincronización del sueño, es la disminución en cantidad y calidad del mismo”* (49).

Algunas estrategias para combatir los efectos del trabajo nocturno.

Durante los turnos de trabajo:

- Siestas de corto tiempo.
- Consumo de café (4mg /kg de peso).
- Mejorar la luz artificial en el área de trabajo.
- Variar la actividad sobre todo cuando se está aburrido.

Al terminar el turno de trabajo:

- Gestionar el sueño en un buen ambiente (cuarto oscuro, silencioso, utilizar tapones en los oídos, en una superficie confortable, con una temperatura agradable).

- Dormir el mayor tiempo posible.
- Realizar el camino a la casa usando gafas de sol, evitar la actividad diurna.
- Si se presenta hambre a la hora de dormir, comer algo ligero.
- Evitar la cafeína al menos 4 horas antes de la hora de dormir.
- Uso de melatonina para el tratamiento de las alteraciones circadianas (en estudio).
- El Colegio Americano de Médicos de Emergencia postula que la institución debe ofrecer un lugar para dormir antes de conducir a casa después de turnos de noche(49).

Finalmente se podría concluir que, al desglosar cada aspecto descrito, luego de la revisión literaria es deber tanto de las organizaciones como del propio trabajador, propender espacios y entornos de trabajo que busquen ser saludables y de esta manera afianzar procesos de salud en cada individuo, desde una responsabilidad colectiva, no obstante, son varios los componentes a considerarse y que de una manera integral se podrían gestionar para cumplir el objetivo esperado.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Determinar a través de fuentes secundarias de información, las principales características del entorno laboral saludable en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los trabajadores del sector formal de la economía en países de Suramérica.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- 1- Definir los conceptos de salud, autocuidado, entorno laboral saludable, acorde a los lineamientos dados por organismos internacionales expertos en la materia, en especial la OMS y la OIT.
- 2- Identificar las principales características del entorno laboral saludable para promover la salud y prevenir la enfermedad en los trabajadores del sector formal de la economía en Suramérica.

## 4. Metodología

### 4.1. Materiales y Métodos.

Se realizó una revisión bibliográfica relacionada con el entorno laboral saludable en el sector formal de la economía en trabajadores de países de Suramérica.

### 4.2. Estrategia de búsqueda.

- Para el acceso a la información científica y su recopilación, se realizó el ingreso a las siguientes bases de datos: PUBMED, MEDLINE, LILACS, SCIELO, SCIENCE DIRECT.
- La búsqueda se limitó por año de publicación, teniendo en cuenta el periodo comprendido entre 2004 – 2019 y sólo se incluyeron estudios en español e inglés.
- Se utilizaron los siguientes términos *Decs* para la búsqueda bibliográfica en las bases de datos: *entorno, trabajadores, saludable, estrategias, riesgo psicosocial, hábitos alimenticios, sueño en trabajadores, higiene postural* con sus respectivos términos *Mesh* en inglés adicionando el conector AND.

Adicionalmente, se realizó una búsqueda en literatura gris, en las siguientes páginas Webs:

CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENION DE LA ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR FORMAL DE LA ECONOMIA A NIVEL DE SURAMERICA.			
<a href="https://www.paho.org/hq/dmd/ocuments/2012/Alma-Ata-1978Declaracion.pdf">https://www.paho.org/hq/dmd/ocuments/2012/Alma-Ata-1978Declaracion.pdf</a>	No indica	PAHO	Fue la primera declaración internacional que subraya la importancia de la atención primaria de salud .
<a href="https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm">https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm</a>	2010	OMS	Documento guía para el trabajo de grado.
<a href="https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions">https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions</a>	NA	OMS	Responde a a la deficion de salud por la OMS
<a href="https://www.paho.org/hq/dmd/ocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf">https://www.paho.org/hq/dmd/ocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf</a>	1986	OMS/Asociación canadiense de la salud	La primera Conferencia Internacional sobre la Promocion de la Salud reunida en Ottawa el día 21 de noviembre de 1986 emite la presente CARTA dirigida a la consecucion del objetivo "Salud para Todos en el Año 2000"
<a href="https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaracion_sp.pdf">https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaracion_sp.pdf</a>	1997	OMS	Refiere sobre las pautas de la promocion de la salud en el siglo XXI -El abordaje integral de desarrollo de la salud resulta más eficaz -Prioridades para la promoción de la salud en el siglo XXI
Estrategia mundial OMS de la salud ocupacional para todos (El camino hacia la salud en el trabajo <a href="https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97_R6">https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97_R6</a>	1996	OMS	Reconociendo la función fundamental de la salud ocupacional en el desarrollo sostenible y en la salud pública en su conjunto
<a href="https://www.inss.es/documentos/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Barcelona.pdf/7a51141b-1e9d-4fa6-9c02-110e5b649223">https://www.inss.es/documentos/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Barcelona.pdf/7a51141b-1e9d-4fa6-9c02-110e5b649223</a>	2002	Europea y la Red europea de promoción de la salud	Establece : La salud pública no existe sin unas prácticas de salud adecuadas en el trabajo-Hacia el futuro: construyendo infraestructuras de apoyo para la aplicación de buenas prácticas en salud en el trabajo
recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---strategy/documents/publication/wcms362822.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---strategy/documents/publication/wcms362822.pdf</a>	2015	OIT	Debido a que la investigación hace referencia hacia los trabajos formales, éste documento permite establecer definiciones de formalidad - marco legislativo y ampara el derecho y la protección social
Trabajo decente - DESARROLLO SOSTENIBLE -- <a href="http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms362822.pdf">http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms362822.pdf</a>	2000	OIT	Establece los objetivos del milenio, de ellos importante resaltar el trabajo decente y sus implicaciones , generando políticas de trabajo sostenible, inclusivo pero también seguro .

Fuente: Base de datos en Excel realizada para extracción y síntesis de la información.

<p>Ética aplicada a las relaciones laborales-  <a href="https://factorhumano.org/attachments/article/11810/resumen_dialogo_3_2015_2.pdf">https://factorhumano.org/attachments/article/11810/resumen_dialogo_3_2015_2.pdf</a></p>	2015	Xavier Grase	se debate sobre los cambios de valores que se están produciendo en el capitalismo posindustrial y cómo afectan a las relaciones laborales. También se habla de cómo adaptar modelos retributivos y de reconocimiento que son muy rígidos a las necesidades particulares de cada persona y cómo podemos
<p>ESTRÉS EN EL TRABAJO- UN RETO COLECTIVO —  <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—</a></p>	2016	OIT	Este informe tiene como objetivo exponer las tendencias en lo que se refiere al estrés relacionado con el trabajo tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, con objeto de sensibilizar a la población sobre la magnitud del problema
<p>LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTRÉS -  <a href="https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?">https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?</a></p>	2004	OIT	Documento publicado en alianza a la OMS / donde establecen lineamientos en la vigilancia del estrés y sus efectos en los sitios de trabajo.
<p>REVISTA DE ERGONOMIA-  <a href="http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd000018165.pdf">http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd000018165.pdf</a></p>	2004	Serrano, Angel	Establece el espacio, como una herramienta de trabajo, que permite no solo la relación entre los trabajadores, sino con el entorno y los clientes, de allí la importancia de velar por un entorno adecuado y sano
<p>tratamientoyenfermedades.com/definicion-enfermedad-oms-concepto-salud</p>	2002	OMS	Concepto de enfermedad de OMS
<p>WORKPLACE SOLUTIONS FOR MALNUTRITION, OBESITY AND CHRONIC DISEASES-  <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—</a></p>	2005	Wanjek, C.ILO	Documento de consulta, sobre la alimentación en el trabajo, factores de riesgos asociados.
<p>Instituto del sueño -  <a href="https://www.iis.es/que-es-como-se-produce-el-sueno-fases-cuantas-horas-dormir/">https://www.iis.es/que-es-como-se-produce-el-sueno-fases-cuantas-horas-dormir/</a></p>	2002	Instituto del sueño, madrid, panama, chile	Establece algunas definiciones del sueño , importancia del sueño reparador, horario ideal y recomendado al ser humano, como parte de una de las funciones vitales del ser.
<p><a href="https://safetya.co/accidentes-d">https://safetya.co/accidentes-d</a></p>	2018	Safety, Colombia	Tasa de accidentalidad en el trabajo en el año 2017 en Colombia

Fuente: Base de datos en Excel realizada para extracción y síntesis de la información.

### 4.3. Selección de resultados.

- La selección de la literatura fue realizada por seis evaluadores de forma independiente los cuales, analizaron inicialmente los títulos y resúmenes de los artículos obtenidos en la búsqueda utilizando las palabras claves anteriormente determinadas con el cruce del conector AND, en este paso se obtuvieron un grupo de 80 artículos.
- Luego se revisó de forma crítica el texto completo de cada artículo aplicando los criterios de inclusión y exclusión con la finalidad de definir la literatura bibliográfica seleccionada para para el trabajo de grado.

Los criterios de inclusión fueron: artículos de revisión científica originales, revisiones sistemáticas, documentos gubernamentales y no gubernamentales publicados entre los años de 2004 - 2019 que estuvieran relacionados con los entornos laborales saludables y las características de éstos en el sector formal de la economía en

Suramérica. Los criterios de exclusion fueron: en la revisión de los documentos anteriormente mencionados, se excluirán los que no cumplan con el criterio de año de publicación.

- Por último, los artículos que cumplieron con los criterios de inclusión fueron 49 estudios como referencia bibliográfica de estudio para el presente trabajo de grado.

#### 4.4. Extracción y síntesis de la información.

Para la extracción de la información los autores construyeron una matriz en Excel que incluía: título, año de estudio, autor, ciudad(es)/país de la población estudiada, revista de publicación, palabras claves, año de la intervención o estudio, población de interés, diseño epidemiológico, hallazgos que responde la pregunta de investigación, hallazgos específicos, no se tuvo en cuenta el tipo dado que se seleccionó por el diseño epidemiológico, ésta información se sintetizó en una tabla en formato Excel donde se indican los 66 documentos bibliográficos usados para el trabajo de grado que resume los hallazgos de la presente revisión bibliográfica:

CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR FORMAL DE LA ECONOMÍA A NIVEL DE SURAMERICA.									
Título	año del estudio	Autores	Ciudad(es)/País de la población	Revista de publicación (DOI)	palabras claves	Poblacion de interes	Diseño epidemiológico	Hallazgos que responde la pregunta de investigación	
Promoción de la salud y un entorno laboral saludable	2006	Sara Barrios Casas1 Tatiana Paravic Kljij2		Revista Latino-am Enfermagem	work; working environment; health promotion			El artículo expone las áreas que debe contemplar un entorno de trabajo saludable, lo define acorde a las citas de OMS.	
Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad	Julio/Septiembre 2010	Alba Idaly Muñoz Sánchez	Bogotá / Colombia	trab. segur. Vol 14 sup	promocion de la salud, trabajo, salud laboral		Revisión narrativa	Características para definir un entorno laboral saludable.	
Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual	Junio del 2012	Fernando Tomasina	Uruguay	Revista Salud Publica- Vol 14 sup	Salud, trabajo, crisis, desempleo, riesgos laborales	Prof Salud	Revisión narrativa	Establecer definiciones de un bienestar laboral.	
Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios	diciembre 2012	Isabel Granados P.	Lima, Perú	Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM	Calidad de vida laboral, motivación, satisfacción laboral	Prof Salud	Revisión narrativa	Establecer definiciones de calidad laboral y sus componentes.	
Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado	2005	pagina de la OMS	angkok, Tailand	pagina web de la OMS	estrategias, promocion de salud.	poblacion de trabajadores		la importancia de promover la salud, la importancia de promover entornos que permitan mejorar el bienestar laboral y el bienestar de la sociedad.	
Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción Para empleadores, trabajadores, autoridades normales y profesionales	2010	pagina de la OMS	Ginebra, Suiza	pagina web de la OMS	ambiente, trabajo saludable	poblacion de trabajadores		la importancia de crear iniciativas de entorno laboral saludable, define ambiente de trabajo saludable, propone para iniciar y se habla sobre el esfuerzo combinado de empleadores, empleados y de la sociedad para mejorar el bienestar laboral y el bienestar de la sociedad.	
The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union	declaracion de la OMS	revisión hecha por la OMS			promocion de la salud, trabajo, Workplace Health Promotion (WHP), entorno				
WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice	2010	Joan Burton, BSc, RN, MEd.	Internacional	OMS	Salud ocupacional, Promoción de la salud Lugar de trabajo.	Trabajadores y empresas	revisión sistemática, tanto del	1. Este documento es un marco de referencia integral para el desarrollo del programa entorno laboral saludable...	
ENTORNO LABORAL SALUDABLE COMO INCENTIVO AL TALENTO HUMANO EN SALUD "ESTRATEGIA INCENTIVOS-TAREAS DE TODOS"	2000	de salud de colomb	Colombia	Documento de consulta	Incentivos, satisfacción laboral, compensación factores	Poblacion en general	Documento de	Define el entorno de trabajo saludable, establece unos componentes que lo pueden enmarcar, enfatiza sobre el apoyo social y	

Fuente: Base de datos en Excel realizada para extracción y síntesis de la información.

CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR FORMAL DE LA ECONOMÍA A NIVEL DE SURAMERICA.											
Título	año del estudio	Autores	Ciudad(es)/País de la población	Revista de publicación (DOI)	palabras claves	año de la intervención o estudio	Poblacion de interes	Diseño epidemiológico	Muestra (n)	Metodos estadísticos	Hallazgos que responde la pregunta de investigación
ABCDE/ Actividad física en el entorno laboral saludable	2016	Ministerio de Salud de Colombia	colombia	Ministerio de Salud de Colombia	actividad física	NA	Trabajadores Colombianos	No aplica	No aplica	No aplica	Por qué promover un entorno laboral saludable respecto a actividad física, antecedentes de historia y deficiencias de sedentarismo, actividad física y su importancia en la nutrición en los trabajadores, historia y económica de la nutrición en el trabajo, estadísticas de...
Sedentarismo en la Actividad de Conducción	2017	Valeria Paz Bravo Camacho, Jorge Rodrigo Espinoza Bustos.	colombia	ciencia & trabajo	carga mental	NA	trabajadores de conducción en colombia	No aplica	No aplica	No aplica	la importancia de la nutrición en los trabajadores, historia y económica de la nutrición en el trabajo, estadísticas de...
ALIMENTACION LABORAL UNA ESTRATEGIA PARA LA PROMOCION DE LA SALUD DEL TRABAJADOR	2012	Jhon Jairo Bujano Roncancio.1, Mónica del Pilar Diaz Beltrá	Colombia	Revista de la facultad de medicina	trabajo, salud Laboral, Promoción de la salud, Política	no indica	poblacion trabajadora	No aplica	No aplica	No aplica	la importancia de la nutrición en los trabajadores, historia y económica de la nutrición en el trabajo, estadísticas de...
Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos	2011	Ximena Diaz Martínez, María Angélica Mardones Hernández, Carmen Mena V. Steffany Cáceres Muñoz, Antonella Magallanes-Meneses.	chile	Revista Cubana de Salud Pública.	pausas activas		trabajadores de secto publico	Investigación descriptiva, estudio cuasi experimental	no aplica	no aplica	la importancia de pausas activas en el lugar de trabajo
EFFECTO DE UN PROGRAMA DE PAUSA ACTIVA MÁS FOLLETOS INFORMATIVOS EN LA DISMINUCIÓN	2017	Elkin Martínez-López y Juan F. Saldamiga-Franco	perú	Rev Peru Med Exp Salud Publica.	salud laboral		trabajadores del área administrativa de una institución	estudio cuasi experimental	402 trabajadores		la importancia de implementar programas de pausas activas en el trabajo junto con...
Inactividad Física y Ausentismo en el Ambiente Laboral	2007	Elkin Martínez-López y Juan F. Saldamiga-Franco	Colombia	REVISTA DE SALUD PUBLICA(BOGOTA COLOMBIA)	AUSENTISMO / ACTIVIDAD MOTORA	2003	Poblacion laboral adscrita a la EPS Universidad de Antioquia.	REVISION NARRATIVA	784 personas ( repartidos en 3 grupos)	se comparan frecuencia, duración, revision de bases de datos	1.- la actividad física pudiera actuar como un factor protector, pues en el...
Importancia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras	2011	Jenifer Escamilla Paredono, Saliyah B Olivares Román, Kelm Luis De la Cruz Zabala	mundial	medicina y seguridad del trabajo 2011; 57 (224) 224-241	sueño en trabajadores	no indica	medicos y enfermeras	revisión bibliográfica	no aplica	no aplica	guardias, fuera de las horas normales del día, es un tema...
autocuidado y promoción de la salud en el ambito laboral	2015	mabel rocio hermandez	mundial	revista salud bosque	autocuidado en trabajadores	2005-2015	ambientes laborales	artículo de revisión	no aplica	no aplica	busqueda bibliográfica de todo tipo de publicaciones y...
INFLUENCIA DE FACTORES NEGATIVOS DEL CONTEXTO DE TRABAJO EN DESGASTE PSÍQUICO DE TRABAJADORES EN COLOMBIA	2015	M. Ángeles Camán-García1 Francisco López-Barón** Ana María Gutiérrez Strauß	colombia	Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 20, No.1	Condiciones de trabajo, estrés psicológico, evaluación,	2013	trabajadora, actor empresarial del centro oriente y suroccidente de	Diseño no experimental, transversal, cuantitativo	193		al realizar el estudio se evidencian variables dentro de la encuesta y que abarcan: cultura...
Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud	2018	Cristian Villarroel1, Carolina Busco R.1, Belén Neira L.3, Alejandra Escobar E.4, Pablo Alejandro Escobar W.4, Jesús Vergara Aceves SJ, María Verónica Labatón	CHILE	www.Cienc Trab. May-Ago; 20 (62): 76-79(1)	RIESGO PSICOSOCIAL, SALUD	2018	664 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a una institución a	transversal, cuantitativo, descripción, tipo v.	664 PERSONAS		El estudio utilizó un diseño de tipo transversal...
Autocuidado de la salud	2014		Guadalajara	Libro	No aplica	NA	general /teoría del autocuidado	Libro	No aplica	No aplica	diversos estados del autocuidado...

Fuente: Base de datos en Excel realizada para extracción y síntesis de la información.

El concepto general de enfermedad. Revisión, crítica y propuesta Segunda parte: Carencias y defectos en los intentos por lograr una definición general de enfermedad	2002	ADOLFO PEÑA, OFELIA PAGO	Peru	Anales de la Facultad de Medicina Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Enfermedad: modelos teórico; teoría de sistemas	NA	Poblacion en general /teoría del deficit del autocuidado	artículo de revision		No aplica	Durante el proceso de definición y alcance de los entornos saludables, es necesario hablar de concepto de Salud y enfermedad el cual se limita a un artículo "permite definir parte del trabajo formal, sus necesidades, deficiencias y Este artículo que se compila de la revision sistematica de otras series de factores. Dadas las consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud, etc.
El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal	2015	Juan Guillermo Ocampo** María Osley Garzón*	Colombia	pinión Jurídica Universidad de	Seguridad social, sistema de riesgos	NA	Poblacion general	Trabajo de grado			El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede La relación establecida entre estrés y los trabajos
Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo	2014	Germán F. Vieco Gómez, M. S.? Raimundo Abello Llanos	Colombia	Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 31	psicosociales en el trabajo, estrés, conflictos laborales, riesgos psicosociales	NA	Poblacion trabajadora en general	artículo de revision	No aplica	No aplica	La relación establecida entre estrés y los trabajos
RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURIDICA Y SOCIAL	2017	Adriana Camacho Ramírez** Daniela Rocio Mayorga	Colombia	Revista Prolegómenos - Derechos y Valores	Trabajo, Estres	NA	Poblacion trabajadora colombiana	Artículo de revision- Marco de línea de investigación			El conflicto trabajo-familia ha sido estudiado desde las
La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos	2011	Eduín Jaime Posada Perez	Colombia	Revista CES Salud Pública	Trabajo, Estres	NA	Poblacion trabajadora colombiana	Artículo de revision	No aplica		El conflicto trabajo-familia ha sido estudiado desde las
Estres Laboral	2016	Julieih Estefanía Osorio Lucía Cárdenas Niño*	Colombia	REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN	Trabajo, Estres	NA	Poblacion trabajadora	Artículo de investigación	No aplica		El conflicto trabajo-familia ha sido estudiado desde las
Bases teóricas del conflicto trabajo-familia	2014	Luís Gerardo Andrade Rodríguez	Colombia	Revista de Psicología Universidad de	Trabajo, Familia, Relaciones familiares, relaciones profesionales	NA	Poblacion trabajadora	No aplica	No aplica		El conflicto trabajo-familia ha sido estudiado desde las
Conflicto trabajo- Familia, en mujeres profesionales, que trabajan en modalidad de Empleo	2011	Adaneys Álvarez R.2 Ingríd Carolina Gómez B	Colombia	Pensamiento Psicológico, Volumen 9	Trabajo, Familia, Relaciones familiares, relaciones profesionales	NA	cinco, mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de	Estudio de tipo descriptivo-cualitativo	5 Mujeres	instrumento de recolección de información, la entrevista	La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido repercusiones en la estructura familiar, se
Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona	2006	Antonio Elizalde Hevia* Manuel Martí Vilar** Francisco A. Martínez Salvá	Chile	Polis, Revista de la Universidad Bolivariana	necesidades humanas, satisfactores, estres, valores	NA	Poblacion en general	No aplica	No aplica		de los diferentes modelos teórico-explicativos sobre las necesidades
Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales	2018	Deivís Muñoz Rojas-Nataly Orellano-Hugo Hernández Palma	Colombia	Rev psicogente	necesidades humanas, satisfactores, estres, valores	NA	Poblacion trabajadora				de los diferentes modelos teórico-explicativos sobre las necesidades
Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral	2014	Ana María Gutiérrez Strauss1 Juan Carlos Vitoria-Doria2	Colombia	REV.salud Uninorte	riesgos psicosociales, estrés laboral, salud	NA	Poblacion trabajadora				Hace una breve recopilación sobre el riesgo psicosocial en Colombia, aportes legislativos y reconoce al estrés como un

Fuente: Base de datos en Excel realizada para extracción y síntesis de la información.

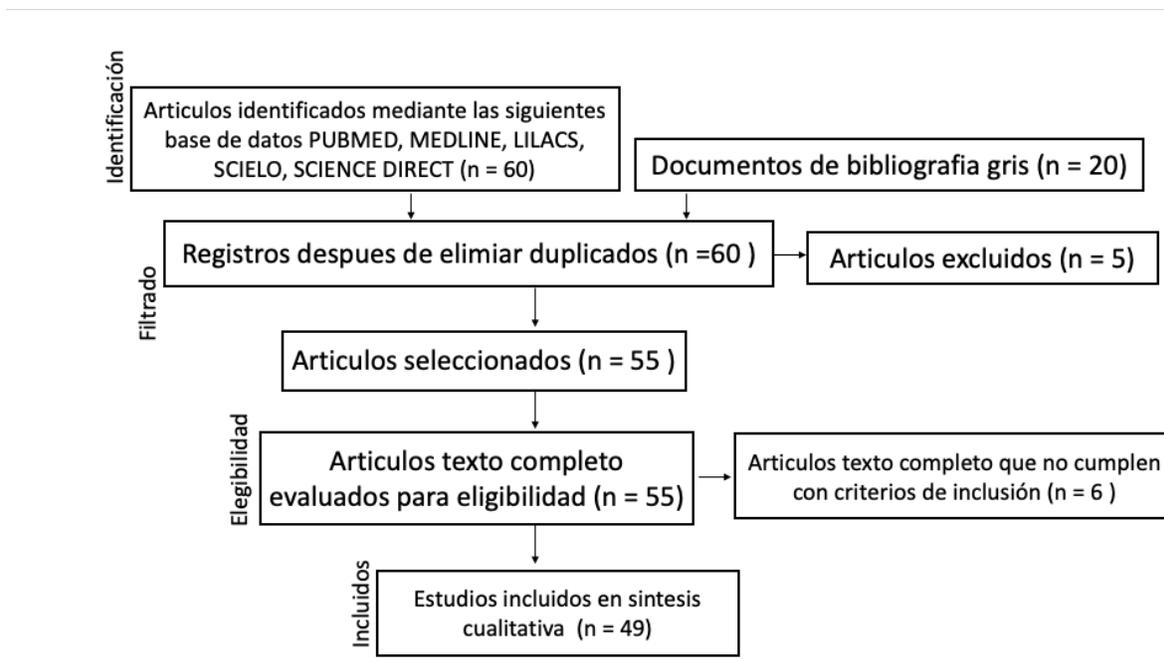
CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCION DE LA ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR FORMAL DE LA ECONOMIA A NIVEL DE SURAMERICA.			
<a href="https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Alma-Ata-1978Declaracion.pdf">https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Alma-Ata-1978Declaracion.pdf</a>	No indica	PAHO	Fue la primera declaración internacional que subraya la importancia de la atención primaria de salud .
<a href="https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm">https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm</a>	2010	OMS	Documento guía para el trabajo de grado.
<a href="https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions">https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions</a>	NA	OMS	Responde a a la deficion de salud por la OMS
<a href="https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf">https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf</a>	1986	OMS/Asociacion canadiense de la salud	La primera Conferencia Internacional sobre la Pramocion de la Salud reunida en Ottawa el dia 21 de noviembre de 1986 emite la presente CARTA dirigida a la consecucion del objetivo "Salud para Todos en el año 2000
<a href="https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_sp.pdf">https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_sp.pdf</a>	1997	OMS	Refiere sobre las pautas de la promocion de la salud en el sigli XXI-EI abordaje integral de desarrollo de la salud resulta más eficaz-Prioridades para la promoción de la salud en el siglo XXI
Estrategia mundial OMS de la salud ocupacional para todos (El camino hacia la salud en el trabajo . <a href="https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97_R6_spa.pdf;jsessionid=F21E30EFB806F2A3006A1BA114BC8703?sequence=1">https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97_R6_spa.pdf;jsessionid=F21E30EFB806F2A3006A1BA114BC8703?sequence=1</a>	1996	OMS	Reconociendo la función fundamental de la salud ocupacional en el desarrollo sostenible y en la salud pública en su conjunto
<a href="https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Barcelona.pdf/7a51141b-1e9d-4fa6-9c02-110e5b649223">https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Barcelona.pdf/7a51141b-1e9d-4fa6-9c02-110e5b649223</a>	2002	Comisión Europea y la Red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP)	Establece : La salud pública no existe sin unas prácticas de salud adecuadas en el trabajo-Hacia el futuro: construyendo infraestructuras de apoyo para la aplicación de buenas prácticas en salud en el trabajo
Recomendación sobre la transición dela economía informal a la economía formal, <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf</a>	2015	OIT	Debido a que la investigacion hace referencia hacia los trabajos formales, éste documento permite establecer definiciones de formalidad - marco legislativo y ampara el derecho y la proteccion social
Trabajo decente - DESARROLLO SOSTENIBLE -- <a href="http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf">http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf</a>	2000	OIT	Establece los objetivos del milenio, de ellos importante resaltar el trabajo decente y sus implicaciones , generando políticas de trabajo sostenible, inclusivo pero tambien seguro .

Fuente: Base de datos en Excel realizada para extracción y síntesis de la información.

<p>Ética aplicada a las relaciones laborales-  <a href="https://factorhuma.org/attachments/article/11810/resumen_dialogo_3_2015_2.pdf">https://factorhuma.org/attachments/article/11810/resumen_dialogo_3_2015_2.pdf</a></p>	2015	Xavier Graset	<p>se debate sobre los cambios de valores que se están produciendo en el capitalismo posindustrial y cómo afectan a las relaciones laborales. También se habla de cómo adaptar modelos retributivos y de reconocimiento que son muy rígidos a las necesidades particulares de cada persona y cómo podemos crear canales de</p>
<p>ESTRÉS EN E TRABAJO- UN RETO COLECTIVO ----  <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf</a></p>	2016	OIT	<p>Este informe tiene como objetivo exponer las tendencias en lo que se refiere al estrés relacionado con el trabajo tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, con objeto de sensibilizar a la población sobre la magnitud del problema</p>
<p>LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTRÉS -  <a href="https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1">https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1</a></p>	2004	OIT	<p>Documento publicado en alianza a la OMS / donde establecen lineamientos en la vigilancia del estrés y sus efectos en los sitios de trabajo.</p>
<p>REVISTA DE ERGONOMIA-  <a href="http://pdfs.wke.es/B/1/6/5/pd0000018165.pdf">http://pdfs.wke.es/B/1/6/5/pd0000018165.pdf</a></p>	2004	Serrano, Angel	<p>Establece el espacio, como una herramienta de trabajo, que permite no solo la relacion entre los trabajadores, sino con el entorno y los clientes, de alli la importancia de velar por un entorno adecuado y sano</p>
<p><a href="http://tratamientoyenfermedades.com/definicion-enfermedad-oms-concepto-salud">tratamientoyenfermedades.com/definicion-enfermedad-oms-concepto-salud</a></p>	2002	OMS	<p>Concepto de enfermedad de OMS</p>
<p>WORKPLACE SOLUTIONS FOR MALNUTRITION, OBESITY AND CHRONIC DISEASES-  <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf</a></p>	2005	Wanjek, C.ILO	<p>Documento de consulta, sobre la alimentación en el trabajo, factores de riesgos asociados.</p>
<p>Instituto del sueño -<a href="https://www.iis.es/que-es-como-se-produce-el-sueno-fases-cuantas-horas-dormir/">https://www.iis.es/que-es-como-se-produce-el-sueno-fases-cuantas-horas-dormir/</a></p>	2002	Instituto del sueño, madrid, panama, chile	<p>Establece algunas definiciones del sueño , importancia del sueño repatador, horario ideal y recomendado al ser humano, como parte de una de las funciones vitales del ser.</p>
<p><a href="https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-">https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-</a></p>	2018	Safety, Colombia	<p>Tasa de accidentalidad en el trabajo en el año 2017 en Colombia</p>

Fuente: Base de datos en Excel realizada para extracción y síntesis de la información.

## 5. Resultados



Posterior a la revisión bibliográfica de los 49 documentos extraídos de las bases de datos: PUBMED, MEDLINE, LILACS, SCIELO, SCIENCE DIRECT y de literatura gris, se ha podido determinar que a nivel de Suramérica se han realizado esfuerzos en pro de la salud y bienestar de los trabajadores del sector formal de la economía. En general la literatura revisada apunta a las definiciones de salud, enfermedad, autocuidado, entorno laboral saludable y las características de este último. De esta forma, se encontró ampliamente el tema de entorno laboral saludable, sin embargo en ambitos especificos, es decir no se encontró literatura que globalice la información de cómo gestionar las diferentes características del entorno laboral saludable en la prevención de la enfermedad y promoción de la salud de los trabajadores del sector formal de la economía en Suramerica.

La definición de salud la cual se tuvo en cuenta la descrita por la OMS y explica la aplicación que ésta debe y debería ser siempre un estado de completo bienestar físico, social, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades(8). La definición de enfermedad se encontró igualmente dada por la OMS " *Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible*" (13). Igualmente se obtuvo dentro de la literatura la definición del autocuidado dada por Dorothea Elizabeth Orem en 1969, como el conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior, mediante la satisfacción de llevar una vida sana y con calidad(9).

Por otra parte se encontró el complemento respecto al tema de prevención de enfermedad y promoción de la salud, la cual se obtuvo de la Declaración de Alma Ata en año 1978 (14) donde se establece que la atención primaria en salud debe ser cercana al lugar de residencia y sitio de trabajo, de tal forma que se brinde una atención integral a la comunidad en general, luego con la estructuración de la comisión de la OMS y la OIT se determinaron algunas concertaciones; y en el año 1996 se proyectaron las estrategias mundiales de la OMS en el tema de salud ocupacional (18) las cuales tienen propósitos importantes en pro de reforzar políticas nacionales e internacionales de salud en el trabajo, promover un medio laboral sano, teniendo en cuenta procedimientos de prácticas laborales sanas y de la salud en el trabajo (19,20).

Adicional en un documento gubernamental de la OMS que tiene por título "Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS", esta bibliografía engloba cómo debería ser un entorno laboral saludable, teniendo en cuenta que los actores no solo sean los partícipes de la empresa sino, todos sus entornos biopsicosociales y familiares, un lugar donde todos trabajan en unión y fraternidad para alcanzar una visión conjunta de la salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y seguridad. Adicionalmente le permite a los jefes y trabajadores tener cada vez más control sobre su propia salud, mejorarla y ser más enérgicos, productivos, positivos y felices (1).

Las características del entorno laboral saludable se encontraron conformadas por:

1. Aspecto psicosocial, el cual incluye el estrés laboral y la relación comprendida entre el trabajo y la familia.
2. Ambiente físico del entorno laboral.
3. Alimentación en el trabajo.
4. Actividad física y su impacto en el sedentarismo como una forma de promover la salud de los trabajadores.
5. La importancia del sueño y la relación con el trabajo en turnos nocturnos.
6. Pausas activas como estrategia de prevenir enfermedad laboral y accidentes de trabajo.

Respecto al aspecto psisocial, incluyendo el estrés laboral y la relación del conflicto trabajo-familia se dice que hay varias definiciones de estrés las cuales están dadas por diferentes autores, Caedenas Niño en el año 2016, menciona en su publicación el estrés como resultado de demandas que exceden la capacidad de control laboral del trabajador(32) . Por otra parte el componente relacionado con el trabajo y familia es de vital importancia dado que determina un ceñido lazo por el cual el trabajador brinda ayuda al sustento económico de la familia y ésta provee la base y apoyo fundamental para que este trabajador pueda contribuir con las necesidades del hogar, de esta forma se ven estrictamente relacionados entre sí y proporcional uno al otro, dado que caso que el componente familia-hogar este fallando en el trabajador, la ayuda económica que este brinda se puede ver afectada por diferentes motivos, ya sea por bajo rendimiento en el trabajo o falta de motivación por el mismo (37).

Otra característica del entorno laboral saludable es el ambiente físico, el cual está constituido por el espacio físico donde el trabajador desempeña sus funciones laborales y a la vez, es concomitante con la exposición a diferentes factores de riesgos como los son: físicos, biológicos, ergonómicos, químicos, entre otros, con el fin de contribuir a un entorno laboral saludable es que la importancia de gestionar desde la matriz de identificación de peligros y riesgos adecuadamente estos factores para que no se materialicen en accidentes de trabajo o enfermedades laborales en los trabajadores (39).

La alimentación de calidad de los trabajadores es una característica fundamental cuando se requiere gestionar un entorno laboral saludable dado que se relaciona con mayor productividad, independiente de la actividad económica de las empresas, teniendo en cuenta que la mayoría de la población no come lo suficiente y otras comen más de lo que se requiere, en Suramérica se ven las diferencias económicas las cuales se caracterizan en el momento de elegir los productos de la canasta familiar. Adicional es importante tener en cuenta el tiempo o descansos, lugar donde el trabajador recibe su alimentación dentro de la jornada laboral, de esta forma el autor Christopher Wanjek indica cómo debe ser el espacio en el trabajo ideal para que los trabajadores reciban su alimentación, así mismo se ve que muchos trabajadores comen en su puesto de trabajo por carencia de estos espacios, lo cual impide un entorno laboral saludable, he aquí la importancia de gestionar estos ambientes en el trabajo(41).

Otro tema importante es la actividad física dado que se puede gestionar con apoyo del comité de bienestar por medio de programas de actividad física, con objetivos claros como lo indica el ABECÉ de ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ENTORNO LABORAL, mediante las siguientes etapas: planeación, promoción, implementación y evaluación de tal forma que se constituya en la empresa un comité encargado de organizar los procesos para que se lleve a cabo estas actividades que adicionalmente mitigan riesgos directos en los trabajadores como son los derivados de enfermedades cardio – cerebrovasculares, y neoplasias en general, de igual manera aumentan la productividad de la empresa (42).

Adicional el sueño hace parte de las características del entorno laboral saludable, teniendo en cuenta que el sueño es parte integral de la vida, la definición según el instituto del sueño de Madrid: *“es una necesidad biológica que permite restablecer las funciones físicas y psicológicas esenciales para un pleno rendimiento”*. El sueño le da las fuerzas necesarias al trabajador para desempeñarse en las labores diarias (43). El promedio ideal de tiempo para el sueño ha sido estipulado entre 8 horas diarias y como mínimo entre 4 y 5 horas (43). Un tiempo menor a los indicados, causan efectos adversos en la salud del trabajador. Cuando se tiene trabajadores en horarios nocturnos, se debe proveer el tiempo necesario para que este se recupere y pueda continuar con las labores, igualmente el trabajo nocturno proporciona que el entorno laboral sea complejo, el desgaste laboral para el trabajador es aumentado en comparación con horarios diurnos, sufriendo de desmotivación, baja autoestima y agotamiento, lo cual se refleja en aumento de accidentalidad (48).

Teniendo en cuenta otra característica del entorno laboral saludable donde se incluyen las pausas activas, y las definen de la siguiente manera según el artículo de la Revista Cubana de Salud pública en el 2011 y tiene por título "Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos" como "*Los programas de pausas activas en el trabajo, incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares, como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies*", de igual forma "*otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorece el funcionamiento*" (45). La implementación de pausas activas mitiga el riesgo de padecimientos de trastornos musculo esqueléticos a futuro en los trabajadores

## 6. Discusión

Al examinar el marco teórico frente a los resultados obtenidos podemos evidenciar que los caminos trazados por el marco teórico fueron fundamentales para los hallazgos de los resultados y para el acápite de las conclusiones. La bibliografía científica al respecto es amplia, abundante. Por ende, fue menester recortar el campo de búsqueda de la misma, limitándola por el período de tiempo comprendido entre los años 2004 al 2019 y destacar sus aportes preferentemente a los trabajadores del sector formal de la economía en Suramérica. Los escritos encontrados fueron especialmente artículos especializados; de igual manera, decretos y resoluciones gubernamentales, convenciones, pactos internacionales y por supuesto comunicados de organismos internacionales como la OMS y la OIT entre otros.

Los diversos conocimientos depositados tenían como cometido fundamental en servir de faro y luz a la formación de entornos laborales saludables, al tiempo que a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Fue vital comprender desde un inicio que la salud iba más allá de la simple ausencia externa o sintomática de enfermedad alguna. Tal anuncio proveniente de la OMS nos advierte de iso facto el carácter global del concepto de salud, la amplitud del mismo. No solo se trataba de mantener a los trabajadores sin enfermedad alguna, sino en ofrecerles mucho más. La salud así concebida se torna en garante de los partícipes de las relaciones laborales, en mandato y exigencia de los patronos. No basta pues ver sano al trabajador, es necesario brindarle mucho más y pensar en su completo bienestar (1).

Vista de este modo la salud en tal nivel de exigencia es guía hermosa del quehacer laboral, pero sin duda, es exigencia altamente retadora, cumbre bella a conseguir, pero difícil su escalada. Máxime para los trabajadores de las economías suramericanas, economías nuestras que en la inmensa mayoría en los mejores de los casos se encuentran en incipiente ascenso, cuando no en recesión o en claro estado de pobreza y miseria, en donde sobreabunda la desigualdad social, las injusticias y la inequidad, la discriminación laboral es manifiesta aún para mujeres, diversidad de credos, etnias entre otras.

Por medio de las diversas lecturas comprendimos los variados rostros de los entornos laborales saludables, sus diversas facciones y frentes de batalla por cubrir. No podemos limitar el entorno laboral de trabajo y asimilarlo como sinónimo de espacio de trabajo, este último es sin duda la cara visible donde se ejecutan las funciones del trabajador, pero lejos de creer que es el universo del entorno laboral del mismo (36). El entorno laboral cubre más allá que el puesto del trabajo y de la empresa, reside más allá del vecindario circunvecino donde está ubicada la compañía, comprende todo aquello y mucho más, como es el seno mismo del hogar, donde se prepara el empleado para la actividad diaria y donde se dirige nuevamente para descansar al finalizar su función laboral (37). El entorno laboral tiene una faz visible, el puesto de trabajo y la empresa, empero, también goza de una faz invisible que repercute en la visible, toda la vida del trabajador está directa o indirectamente implicada en su labor. Esa vida involucra una totalidad de elementos que será tan grandes como sea de grande la vida anímica, psíquica y social del trabajador.

El trabajador no es simplemente un ente sujeto a las fuerzas ciegas de la actividad laboral que lo conducen sin oposición y freno alguno de lado en lado, este es corresponsable de su salud. De ahí, la relevancia del autocuidado (9) Orem con sus observaciones en la enfermería será quien muestre esta importancia. El autocuidado es lo primero que tiene a las manos mismas el trabajador. Sobre todo, en las relaciones nuevas de trabajo que presenta la sociedad posmoderna, sociedad globalizada, de las tecnologías y de los medios. Figuras totalmente extrañas otrora a las relaciones laborales surgen como el caso del teletrabajo, en donde este se ejerce desde prácticamente cualquier lugar y en donde el empleado no está necesariamente sujeto a un control completo y permanente por parte del empleador. El autocuidado conlleva a la autoconciencia, el trabajador debe comprender superando toda excusa posible la necesidad de velar por su salud, por promover su bienestar, de lo contrario su productividad y rendimiento se verá menguada, al punto que no debe olvidar que todo quebranto de la salud implica en mayor o menor medida dependiendo la afectación, al riesgo de la vida misma. No obstante, lo anterior, la idiosincrasia suramericana no es muy dada al autocuidado, antes bien, en parte por ignorancia tiende a efectuar actividades u omisiones que directamente agreden su salud. Generalmente requiere el trabajador suramericano supervisión, tanto para su productividad como para el cuidado de su salud, solo se cuida esta última cuando comienza a menguarse. Es por ello que se debe empezar por la educación, por la enseñanza de las buenas prácticas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad para que el autocuidado se vuelva una realidad y se superen malos hábitos inveterados.

El trabajo y familia van de la mano (36) la familia hace parte del entorno laboral, esta puede verse como un riesgo psicosocial para el trabajador, su adecuado desempeño, por ello, se debe tener presente este factor, lugar en donde pasa la mayor parte del tiempo el trabajador. Este debe sentirse bien en su núcleo familiar. De ahí los diversos programas exigidos por el gobierno como derechos mínimos irrenunciables que no son solo un beneficio para el trabajador sino para toda su familia, como son las prestaciones sociales y el sistema de seguridad social en general. Estas garantías al proporcionar bienestar a la familia del trabajador repercuten en el estado de la salud de este.

Si bien el presente documento se enfoca en el sector formal de la economía y para ellos principalmente está dirigida nuestra investigación, los hallazgos son igualmente útiles en muchos aspectos para los trabajadores informales, como serían todas las indicaciones pertinentes al autocuidado, o las relaciones trabajo y familia, al mismo tiempo que los efectos del estrés o los riesgos psicosociales y muchos puntos referentes al espacio laboral. Como ya se indicó existen serias deficiencias en los servicios prestados en el trabajo formal (23) es evidente que en el informal las falencias son mucho mayores, toda vez, que este tipo de trabajadores no cuentan ni siquiera con los derechos mínimos laborales.

Un entorno laboral saludable es el resultado de múltiples factores, la suma de muchos elementos; todos son importantes, pues el descuido de cualquiera de ellos puede acarrear mermas en la salud del trabajador. El entorno laboral es directamente proporcional a la salud del trabajador. El estrés aparece como un componente común o factor de riesgo en los diversos trabajadores (33). Ya se ha superado la falsa creencia de ver al estrés como un mero estado psicológico falsado por el paciente, a verlo como una auténtica enfermedad, una realidad que aqueja a trabajadores de todas las clases sociales y que es causa de múltiples enfermedades más.

No solo factores psíquicos influyen en el trabajador, el ambiente físico laboral merece atención (1). Allí el trabajador encuentra diversos riesgos que pueden aquejar su salud, como son los factores físicos, biológicos, químicos, entre otros. El lugar de trabajo no solo inmediato (donde cumple normalmente sus funciones) sino también los alrededores cercanos a la empresa han de tenerse presente, son condiciones de posibilidad para el entorno adecuado. Tanto el área específica de trabajo como sus cercanías deben contar con todos los factores de bioseguridad para la protección del trabajador. Los riesgos biológicos y químicos son abundantes, la asepsia es menesterosa. Estos riesgos no son en abstracto, deben analizarse de acuerdo con la actividad económica de la empresa, pues será la labor del trabajador la que nos indique los específicos riesgos.

El espacio físico debe además de ser seguro procurar por ser grato. Los empresarios no pueden pensar tan solo en emplear el mayor aprovechamiento del espacio para saturarlo de empleados, la distancia adecuada entre uno y otro repercute en su desempeño laboral. Principios básicos enseñados por los economistas como división del trabajo y ley de los rendimientos decrecientes entran también en juego. El primero de ellos nos enseña desde la productividad, la importancia que el trabajo este especializado, no es adecuado y prudente pedir del trabajador diversas tareas no afines entre sí, pues el cambio de funciones laborales ya conocidas y ejecutadas, le conlleva mayor tiempo al trabajador. Por ende, es recomendable que se especialicen las tareas, y en medio de la especialización se ve emerger la eficiencia. El segundo principio nos recuerda que donde sobreabundan muchos trabajadores no por eso crece la productividad, antes bien, esta puede verse menguada debido a la gran ocupación de personas que se obstaculizan o entorpecen en su quehacer.

El espacio de trabajo adecuado llena de dignidad al trabajador, lo hace sentirse querido, elemento importante dentro del organigrama estructural de la empresa, reduce significativamente los niveles de tensión y de estrés. Las condiciones de higiene mejoran en espacios adecuados, no sólo por el espacio mismo el cual puede contar fácilmente con actos de asepsia, sino también por el distanciamiento social que previene cuadros virales (1).

Existen diversos trabajos en la literatura mundial que aluden a ciertos elementos que benefician los entornos laborales saludables, así como explicaciones sobre la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, pero encontramos que dichos trabajos en su inmensa mayoría están sectorizados, es decir, se refieren

generalmente a algunos de sus elementos y causas, la forma de combatirlas, pero se ofrecen pocos estudios de orden verdaderamente sistemáticos que analicen la problemática de modo total e integral, evaluando y considerando el mayor grupo de características sobre los entornos laborales saludables. Algunos estudios se refieren exclusivamente por ejemplo al factor nutritivo, otros en su lugar al factor psíquico, aspectos físicos y así sucesivamente hallamos trabajos especializados, pero escasean los de orden global que busque agrupar en un solo estudio todos ellos.

Lo anterior resulta entendible debido a la dimensión de la obra, cada uno de esos elementos requiere especial atención y podría bien llevarse varios artículos para su cabal redacción o inclusive un libro entero; no obstante, no es una tarea imposible presentar escritos que contengan los elementos generales o características principales de los entornos laborales saludables, exponiendo de esta forma una panorámica global e integral de la situación de salud en el trabajo, que se convierte en fuente para los diversos trabajadores, empresarios y personal de la salud en general, los cuales con base en las directrices generales allí trazadas determinarán en cada empresa en particular y el trabajador en particular los cuidados especiales a tener en cuenta.

Es dable recordar que la literatura científica médica es joven, pues el mayor impulso a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud procede de las políticas paulatinas que han ido sugiriendo y recalcando organismos internacionales tales como OMS y la OIT, cuya fundación es reciente, de apenas mediados del siglo pasado, poco después de las dos grandes guerras. La actividad política y gubernamental acá lo es todo. De nada sirven trabajos médicos que adviertan sobre la problemática y el modo de refrenarla, son los estados a través de los gobiernos de turnos los encargados de implementar dichos conocimientos para convertirlos en realidades tangibles. No es un desconocimiento para nadie que en la premura de los gobiernos no se encuentra como foco primero la salud, esta es desplazada en los recursos anuales por otros sectores y gremios en especial el económico, el cual ha sido y será siempre el que se cree el principal motor de toda nación, la panacea de las sociedades. Sin embargo, sabemos que la primordial forma de combatir la enfermedad es previniéndola, pues ante calamidades y pandemias los recursos económicos han resultado claramente insuficientes.

Es tendencia hoy hablar del estar en forma, estar en forma no implica tener buena salud. Muchas personas que se “encuentra en forma” padecen enfermedades. El estar en forma, es un estado de apariencia exterior, cuyo fin primordial es la aceptación social. Cada sociedad establece parámetros de belleza, elevados en muchas veces estereotipos idealizados, inclusive inhumanos. Salud es un estado de bienestar, que trasciende el mero plano físico, exterior y superficial, para ir a lo profundo mismo del humano, examinando su ser, su interior, sus angustias, temores, dudas, su dolor; aspectos estos invisibles al mirar una simple silueta.

## 7. Conclusiones

-La simple ausencia de enfermedad no es garantía de la existencia de la salud. Es decir, podemos creer estar gozando de “buena salud” en apariencia al no tener signos exteriores de enfermedad alguna (asintomática) pero ello no es prenda de garantía de contar con buena salud. La salud es en esencia un estado de completo de bienestar, el no verse enfermo no implica estar sano.

- Independiente de las diversas estrategias para la prevención y promoción de la salud en el entorno laboral, la misma no se lleva a feliz término en tanto el empleado no lleve a cabo las prácticas del autocuidado.

-El entorno laboral saludable es sólo posible en un adecuado diálogo entre empleador y trabajador para lograr la implementación y desarrollo de las estrategias encaminadas a maximizar la salud en el entorno laboral y disminuir sus factores de debilitamiento.

- El autocuidado como factor preventivo de la salud en los entornos laborales cobra mayor relieve en el trabajo de economía informal, en donde el trabajador se encuentra en un mayor grado de desprotección, al no contar con las garantías mínimas laborales, como salario justo, prestaciones y seguridad sociales.

- En países latinoamericanos pese a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en los últimos años, aún la informalidad sigue reinando en gran parte de la contratación laboral, dejando al trabajador expuestos a grandes riesgos para su salud.

- Falta mayor conciencia en los empleadores y empresas en general para comprender que la inversión en la salud del trabajador no es un gasto sino precisamente inversión para la compañía misma. Se requiere por ende de mayor humanización en el sector empresarial.

- Es imposible evitar la enfermedad dentro del proceso vital, en la normal interacción del hombre en el mundo y sus relaciones con la naturaleza y otros de su especie, pero los riesgos de contraer enfermedades se pueden disminuir de manera notoria con la implementación de correctas prácticas de entornos laborales saludables.

- Tanto a nivel internacional como nacional existen reglamentaciones gubernamentales que tienden a promover los entornos laborales saludables, sin embargo, no es suficiente contar con meras disposiciones legales, las cuales si bien son un principio fundamental para propiciar estas prácticas no son suficientes de por sí solas para transformar las realidades laborales si no va acompañadas de su eficiente práctica en la realidad.

- Existen condiciones generales para hacer que todo entorno laboral sea saludable, como espacios físicos adecuados, remuneración oportuna, estabilidad laboral,

ambiente familiar sano, trabajo formal etc; sin embargo, existen condiciones específicas, ya no generales, que demandará cada labor en concreto a desarrollar por el trabajador para que su ambiente particular de trabajo sea adecuado.

- El trabajo en un mundo globalizado, de medios de comunicación y de redes sociales ha variado en la última década, haciendo de los habituales espacios de trabajo, lugares otrora claros y visibles, en una empresa o compañía, para dar paso a lugares intangibles o difusos como en la modalidad de teletrabajo, donde se labora desde casa o desde cualquier lugar con conectividad. Esta modalidad dificulta el control operativo del empleado, no se logra saber con certeza las condiciones en que labora, desde riesgos, salubridad, hasta cuidados básicos de posturas.

- Los factores que afectan el entorno laboral son múltiples, por ello las políticas para contrarrestarlo deben dirigirse en todas las posibles direcciones de afectación, planes que no sean holísticos terminan por desproteger al trabajador y exponerlo a posibles consecuencias en su entorno laboral.

- Dentro de los diversos elementos que aquejan la salud de los empleados en su entorno laboral, uno de recurrente aparición es el estrés. Sus causas son variadas, y deben identificarse para tratarse adecuadamente. Este factor puede tener su origen en el trabajo mismo, como en el hogar o demás relaciones interpersonales, que puede repercutir en la actividad laboral.

- Las relaciones familia y trabajo son fundamentales para contar con entornos laborales saludables. Existe una dinámica entrelazada generalmente entre una y otra. Se trabaja normalmente para proveer la familia, y cuando las condiciones familiares no son óptimas no lo es tampoco el desempeño laboral.

- Las relaciones económicas y la sociedad de consumo posmoderna demandan en las familias la presencia laboral de ambos padres, lo que repercute en la crianza de los hijos y de la familia misma, al tiempo, que como vimos, se termina a la larga teniendo dicha situación injerencia perjudicial en el plano laboral.

- Cualquier mejoría en los entornos laborales por exigua que parezca es importante para el mejoramiento de las calidades del trabajo y de la vida del trabajador. Recordemos la pirámide de Maslow, que parte de la satisfacción de necesidades básicas, y nos muestra como el cumplimiento de estas que se encuentran en la base de jerarquías, permite a los hombres (en este caso a los trabajadores) poco a poco ir creciendo en confianza y esperanza para el cumplimiento de metas más elevadas.

- El diseño de los espacios de trabajo debería tenerse en cuenta no sólo como cuestión de racionalización de los procesos industriales o como imagen de la empresa, sino pensando que puede ser un elemento relevante de insatisfacción en el trabajo.

- La disposición del espacio de trabajo es un estresor vinculado a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, y es fuente de insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento.

- Se debe propender por el estímulo de apropiadas relaciones interpersonales entre empleador- trabajador y trabajador con el resto de los compañeros de trabajo; jamás olvidar el carácter de ser social del hombre. Pero para que ello sea una realidad exige el respeto, la adecuada comunicación y la solidaridad. El empleador deberá directamente o per medio de sus jefes representantes evitar toda práctica de acoso laboral en la empresa.

-El reconocimiento y el otorgamiento del empleador de beneficios extralegales a los trabajadores (como compensaciones, retribuciones, licencias remuneradas, días de descanso extras etc) mejora ostensiblemente el entorno laboral saludable en su aspecto psicológico, al sentirse este último valorado e incluido como ser importante dentro de la compañía y en donde su esfuerzo en la prestación del servicio no pasa desapercibido.

- El entorno laboral saludable no se circunscribe exclusivamente ni al puesto de trabajo, ni al hogar familiar del trabajador. La zona de acción del trabajador, es decir, los lugares aledaños a la empresa donde labora deben ser tenidos en cuenta por el empleador a la hora de implementar sus políticas de cuidado al trabajador, ese factor exterior cercano a la empresa puede contener detonantes de inseguridad, ruido, dificultades de tráfico hasta riesgos químicos y biológicos.

-Es necesario mejorar la alimentación en el entorno laboral, no solo desde la cantidad sino desde la calidad misma. Dicha alimentación debe iniciar en lo posible por una práctica educativa (las personas no saben comer) orientada por nutricionistas de acuerdo a las circunstancias particulares de cada trabajador (según su oficio y jornada diaria).

-El trabajador se debe alimentarse en un lugar limpio y agradable, es recomendable que no efectúe la ingesta al tiempo que labora y que esta no se alimente en el mismo puesto de trabajo.

-Las actividades físicas son importantes para el trabajador, en las empresas con los espacios físicos disponibles para las mismas el empleador debe aprovechar para su fomento; en aquellos lugares que por su estructura no sea viable debe examinarse como promoverlas fuera de ella. Con ello se mejora la salud, mejora la productividad y disminuye el ausentismo laboral.

-El sueño es un proceso vital de los seres humanos. Cuando este es alterado se recienten muchas capacidades de los trabajadores, y se incrementan los riesgos de accidentes de trabajo. Especialmente tienden a padecer trastornos del sueño aquellos trabajadores que laboran en horarios nocturnos. Por eso es recomendable para estos últimos periodos de descanso suficientes para recuperar el equilibrio de

sueño perdido, que comienza a demandar el organismo para restablecerse. Del mismo modo se recomienda que tales periodos nocturnos no sean permanentes.

## **8. Consideraciones éticas**

Partiendo de la base que el presente proyecto de grado responde a una metodología que recurre a una población de estudio por medio de fuentes secundarias de información; se considera un estudio de mínimo riesgo dado que no usa datos sensibles de humanos.

Se utilizará las normas para citas bibliográficas con el fin respetar el derecho de autor, en este caso específico, el documento se acogerá a las normas de citación VANCOUVER. Los autores no declaran tener conflicto de intereses relacionado con el actual trabajo de grado.

## Bibliografía

1. Organización Mundial de la salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelos de la OMS: Contextualización, practicas y literatura de apoyo [Internet]. Ginebra: Ediciones de la OMS;2010 [citado 22 de abril de 2020].144p. Recuperado a partir de: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
2. Safety and health at work [Internet]. Organización internacional del trabajo. 1996 [citado 24 de junio de 2020]. Recuperado a partir de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>
3. Accidentes de trabajo en Colombia en cifras [Internet]. SafetYA®. 2018 [citado 24 de junio de 2020]. Recuperado a partir de: <https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/>
4. Organización Mundial de la salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción, para empleados, trabajadores, autoridades normativas y profesionales: Contextualización, prácticas y literatura de apoyo [Internet]. Ginebra: Ediciones de la OMS;2010 [citado 22 de abril de 2020].32p. Recuperado a partir de: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf?sequence=1)
5. Muñoz Sánchez AI. Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. Med Secur Trab. 2010;56(220):220-5.
6. Tomasina F. Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. Rev Salud Pública. junio de 2012;14(1):56-67.
7. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Rev Investig En Psicol. 3 de marzo de 2014;14(2):209.
8. Organización Mundial de la Salud. Preguntas más frecuentes ¿Como define la OMS la salud? [Internet]. OMS.2020 [citado 22 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
9. Solar LA, Reguera LM, Gómez NP. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. Rev Med Electron. 2014;36(6):835-45. Hernández MR. Vista de Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. Revista Salud Bosque. 2015;5(2):79-88.
11. Alcaraz F, Gonzalez MA, Arrellano L, Colunga C, Cruz D, Gonzales R, et al. Autocuidado de la salud [Internet]. 2014 [citado 22 de abril de 2020].240p. Recuperado a partir de: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvdmx0r0>

12. Peña A, Paco O. El concepto general de enfermedad. Revisión, crítica y propuesta. Segunda parte: Carencias y defectos en los intentos por lograr una definición general de enfermedad. An Fac Med. 13 de marzo de 2013;63(4):313.
13. Organización Mundial de la Salud. Definición de Enfermedad y concepto de Salud según la OMS [Internet]. OMS.2020 [citado 25 de junio de 2020]. Recuperado a partir de: <https://tratamientoyenfermedades.com/definicion-enfermedad-oms-concepto-salud>
14. Pan American Health Organization. Declaración de Alma-Ata [Internet]. OPS.2020. Recuperado a partir de: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Alma-Ata-1978Declaracion.pdf>
15. Organización Mundial de la salud. Carta de ottawa para la promoción de la salud 1986-SP.pdf [Internet]. OMS.2020 [citado 22 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>
16. Pan American Health Organization. Declaración de yakarta [Internet]. OPS.2020 [citado 22 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: [https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr\\_jakarta\\_declaration\\_sp.pdf](https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_sp.pdf)
17. Organización Mundial de la salud. Carta de bangkok [Internet]. OMS.2020 [citado 22 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: [https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP\\_es.pdf](https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf)
18. Organización Mundial de la salud. Estrategia mundial de salud ocupacional OMS [Internet]. OMS.2020 [citado 22 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97\\_R6\\_spa.pdf;jsessionid=F21E30EFBB06F2A3006A1BA114BC8703?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97_R6_spa.pdf;jsessionid=F21E30EFBB06F2A3006A1BA114BC8703?sequence=1)
19. Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. Declaración de Luxemburgo [Internet]. ENWHP.2020 [citado 22 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: <https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaracion+de+Luxemburgo.pdf/3a8c8964-8f45-4a18-916c-11c6ba2cfbd1>
20. Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. Declaración de Barcelona [Internet]. ENWHP.2020 [citado 22 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: <https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Barcelona.pdf/7a51141b-1e9d-4fa6-9c02-110e5b649223>
21. Organización Mundial del trabajo. Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 OIT [Internet]. [citado 23 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_545968.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf)

22. Organización Mundial del trabajo. Trabajo decente [Internet]. OIT.2020 [citado 23 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)
23. Ocampo JG. El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Opinión Juríd.* diciembre de 2016;15(30):183-204.
24. Urrego PM. Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud [Internet]. Colombia;2016 [citado 23 de abril de 2020]. 26p. Recuperado a partir de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
25. Barrios S, Paravic T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Rev Lat Am Enfermagem.* febrero de 2006;14(1):136-41.
26. Vieco GF, Abello R. Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world. *Psicol Desde El Caribe.* 1 de mayo de 2014;31(2):354-85.
27. Almagro P, Castiñeira A, Graset X. Diálogos ética aplicada a las relaciones laborales; 2015 [Internet]. [citado 27 de abril de 2020]. Recuperado a partir de: [https://factorhumana.org/attachments/article/11810/resumen\\_dialogo\\_3\\_2015\\_2.pdf](https://factorhumana.org/attachments/article/11810/resumen_dialogo_3_2015_2.pdf)
28. Jiménez A, Moyano E. Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Rev UNIVERSUM.* Mayo 2008;23(1):116-133.
29. Camacho A, Mayorga DR. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos.* 1 de septiembre de 2017;20(40):159-72.
30. International Labour Office, Labour Administration LI and OS and HB. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. Ginebra: OIT; 2016 [citado 22 de abril de 2020]. 54p. Recuperado a partir de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
31. Posada EJ. La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Rev CES Salud Pública.* 2011;(2):66-73.
32. Osorio JE, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas.* 27 de marzo de 2017;13(1):81.
33. Organización Mundial de la salud. Organización del trabajo y estrés [Internet]. [citado 23 de abril de 2020]. Finlandia OMS;1999 [citado 22 de abril de 2020].

26p. Recuperado a partir de:

[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

34. Villarroel C, Busco R, Neira L, Ensignia E, Durán V. Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Cienc Trab.* agosto de 2018;20(62):76-9.
35. Gómez P, Hernández J, Méndez MD. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Cienc Trab.* abril de 2014;16(49):9-16.
36. Andrade LG. Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia.* 2015;(7):185-98.
37. Álvarez A. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico.* 2011;(9):89-106.
38. Serrano A. El entorno físico en el trabajo [Internet]. 2004 [citado 26 de junio de 2020] 21p. Recuperado a partir de: <http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd0000018165.pdf>
39. Elizalde A, Vilar M, Salvá F. Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Polis.* 2006;(5):1-16.
40. Bejarano JJ, Diaz MP. Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador. *Fac Med.* 2012;(60):87-97.
41. Wanjek C. Food at work: workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases. Ginebra: ILO; 2005. 448 p.
42. Ministerio de salud de Colombia. Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral saludable 2018.pdf [Internet]. Colombia.2018 [citado 26 de junio de 2020]. Recuperado a partir de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>
43. Instituto del sueño ¿Qué es el Sueño? - [Internet]. Instituto del sueño.2019 [citado 26 de junio de 2020]. Recuperado a partir de: <https://www.iis.es/que-es-como-se-produce-el-sueno-fases-cuantas-horas-dormir/>
44. Bravo VP, Espinoza JR. Sedentarismo en la Actividad de Conducción. *Cienc Trab.* abril de 2017;19(58):54-8.
45. Díaz X. Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *RevCub salud pública.* 2011;37(3):306-13.
46. Martínez E, Saldarriaga J. Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. *Rev Salud Pública.* mayo de 2008;10(2):227-38.

47. Organización Mundial de la salud | Salud mental en el lugar de trabajo [Internet]. WHO. World Health Organization; [citado 26 de junio de 2020]. Recuperado a partir de: [http://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
48. Carrión Á, López F, Gutiérrez AM. Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. Rev Promoc Salud. junio de 2015;20(1):111-25.
49. Deschamps Perdomo A, Olivares Román SB, Rosa Zabala KLD la, Asunsolo del Barco Á. Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. Med Segur Trab. septiembre de 2011;57(224):224-41.