



issa

EXCELENCIA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Directrices de la AISS

Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

2019

VISION ZERO 

Safety.Health.Wellbeing.



Las Directrices de la AISS para la administración de la seguridad social son estándares profesionales reconocidos internacionalmente que forman parte del Centro de Excelencia de la AISS para la administración de la seguridad social.

Las comisiones técnicas y el personal de la Secretaría General de la AISS prepararon las Directrices de la AISS sobre la base de una amplia consulta con expertos, organizaciones internacionales y miembros de la AISS de todo el mundo.

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

Las Directrices de la AISS y los recursos conexos están disponibles en <www.issa.int/excellence>.

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

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

Edición revisada 2019

ISBN 978-92-843-3207-6

© Asociación Internacional de la Seguridad Social 2019

Índice

Introducción	1
Objetivos de las <i>Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo</i>	2
Definición de Promoción de la salud en el lugar de trabajo	2
Marco de promoción de la salud en el lugar de trabajo	4
Estructura de las <i>Directrices de la AISS sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo</i>	6
A. Condiciones básicas para la promoción de la salud en el lugar de trabajo	8
A.1. Marco jurídico de las instituciones de seguridad social	8
Directriz 1. Mandato jurídico y financiero: atribuciones y responsabilidades	9
Directriz 2. Garantía de un acceso equitativo a la promoción de la salud en el lugar de trabajo	11
Directriz 3. Suministro y administración de los recursos financieros	12
Directriz 4. Garantía de transparencia y responsabilidad	13
A.2. Papel de la institución de seguridad social	14
Directriz 5. Compromiso hacia la promoción de la salud en el lugar de trabajo	15
Directriz 6. Claridad y definición del papel de la institución como promotora de la salud en el lugar de trabajo	16
Directriz 7. Demostración del liderazgo en el ámbito de la salud	17
Directriz 8. Integración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo en la visión y estrategia	18
A.3. Estructuración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo	19
Directriz 9. Desarrollo de un enfoque de cooperación: el trabajo en colaboración con todas las partes interesadas	21
Directriz 10. Creación de sinergias para la promoción de la salud en el lugar de trabajo	22
B. Evaluación de las necesidades y planificación	23
B.1. Evaluación de las necesidades	23
Directriz 11. Asignación de recursos para evaluar las necesidades en materia de salud	24
Directriz 12. Evaluación de la situación	25
Directriz 13. Recopilación de datos sobre las necesidades en materia de salud del grupo destinatario	27

Directriz 14. Análisis de los resultados de la evaluación y creación de un consenso para la acción	28
B.2. Planificación y establecimiento de prioridades	29
Directriz 15. Establecimiento de prioridades para la promoción de la salud en el lugar de trabajo	30
Directriz 16. Elaboración de un plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo	31
Directriz 17. Determinación de acciones y enfoques de promoción de la salud en el lugar de trabajo	33
Directriz 18. Asignación de recursos	35
C. Actividades y servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo	36
C.1. Instrumentos: fomentar la promoción de la salud en el lugar de trabajo	36
Directriz 19. Incentivos financieros	39
Directriz 20. Incentivos no financieros	40
Directriz 21. Vínculos con la responsabilidad social de las empresas	41
Directriz 22. Relaciones públicas y marketing	42
C.2. Apoyo a los lugares de trabajo	43
Directriz 23. Normas de calidad	44
Directriz 24. Suministro de información sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo	45
Directriz 25. Campañas	46
Directriz 26. Iniciativas de formación y calificación	47
C.3. Servicios destinados a los empleados	48
Directriz 27. Apoyo a la creación de servicios de salud ocupacional	50
Directriz 28. Apoyo al examen de salud en función del estilo de vida	51
Directriz 29. Apoyo a los programas de asesoramiento profesional y de asistencia a los empleados	52
Directriz 30. Vision Zero	53
Agradecimientos	55

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La guía aborda dos áreas fundamentales:

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

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

Definición de Promoción de la salud en el lugar de trabajo

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

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

Según la Declaración de Luxemburgo, esto se puede conseguir:

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

La naturaleza integral de esta definición de promoción de la salud en el lugar de trabajo ampliamente aceptada (europea), no es única. En 2004, la Unidad de Comunicación del Centro de Promoción de la Salud de la Universidad de Toronto, describió la salud en el lugar de trabajo como “un enfoque para proteger y mejorar la salud de los empleados inspirado y basado en los esfuerzos de los empleadores por crear una administración que brinde apoyo a partir de los esfuerzos de los empleados a favor de su propio bienestar”. Asimismo, el Centro de Control y Prevención de las Enfermedades indica que los programas de salud en el lugar de trabajo “hacen referencia a una serie coordinada y completa de estrategias que

incluyen programas, políticas, prestaciones, ayudas del entorno y vínculos con la comunidad diseñados para satisfacer las necesidades de salud y seguridad de todos los empleados”.

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

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

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

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

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

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

La promoción de la salud en el lugar de trabajo se superpone y está estrechamente vinculada con los programas de regreso al trabajo basados en la idea de intervenciones proactivas y de mantenimiento del empleo. Este enfoque integral se destaca en algunas de las directrices siguientes, basadas en las *Directrices de la AISS sobre el Regreso al Trabajo y la Reintegración*. En todo el mundo, las instituciones de seguridad social que combinan las estructuras y mecanismos de promoción de la salud en el lugar de trabajo con el regreso al trabajo ofrecen modelos de buenas prácticas y sus servicios de atención integral satisfacen en particular a la pequeña y mediana empresa. Las *Directrices de la AISS sobre la Prevención de Riesgos Profesionales* también deben formar parte de este servicio completo destinado a las empresas y a los particulares.

Marco de promoción de la salud en el lugar de trabajo

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

Ética

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

Prestaciones sociales: sistemas de seguridad social sostenibles

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

La sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en general y de los fondos de indemnización para los trabajadores en particular está definitivamente vinculada a un enfoque coherente en materia de seguridad, salud y bienestar en el lugar de trabajo. Los estudios internacionales de la AISS titulados *Calculating the international return on prevention for companies* (Cálculo de la rentabilidad internacional de la prevención para las empresas) (www.issa.int/rop) y *La rentabilidad de la reintegración al trabajo* (www.issa.int/rowr) muestran claramente que vale la pena invertir en seguridad, salud y bienestar. La promoción de la salud de los trabajadores forma parte de este enfoque integral.

A fin de facilitar la promoción de la salud de los trabajadores, la Comisión Especial de la AISS sobre la Prevención ha puesto en marcha la estrategia Vision Zero basada en la opinión de que todos los accidentes son prevenibles y que el bienestar en el lugar de trabajo puede promoverse de manera eficaz. Vision Zero promueve la cultura de la prevención y el compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas en el lugar de trabajo. Cabe destacar que esta cultura, basada en la filosofía de que, en principio, ningún accidente es aceptable y que el bienestar de todos los empleados es un factor de éxito importante para las empresas, debe formar parte de los sistemas de gestión.

Equidad: reducción de las desigualdades sanitarias

El desempleo y el empleo pueden afectar la salud y resultan de modelos sociales que ponen en mayor situación de riesgo a las personas de baja condición socioeconómica. El vínculo entre las condiciones de empleo y diversos indicadores del estado de salud es claro. La reducción de las desigualdades en materia de salud beneficia a diversas partes, entre ellas a los gobiernos, los sistemas de salud, los sistemas

de seguridad social, los empleadores y los individuos. En efecto, el empleo contribuye a reducir las desigualdades en materia de salud de varias maneras interrelacionadas:

- el empleo y las políticas económicas tienen una gran incidencia en diversas oportunidades de vida, puesto que el trabajo remunerado desempeña un importante papel social en la vida adulta;
- los sueldos y salarios constituyen el principal componente de los ingresos de una persona. Los ingresos bajos e inseguros afectan la salud a causa de las privaciones materiales, de los comportamientos no saludables y de las experiencias estresantes. Los bajos ingresos pueden tener efectos negativos de larga duración, debido a la transmisión intergeneracional de la mala salud;
- las condiciones de trabajo adversas, como los riesgos físicos y químicos, los riesgos de lesión, los horarios de trabajos largos o irregulares, el trabajo por turnos y el trabajo que exige un gran esfuerzo físico pueden ser perjudiciales para la salud; además, la comorbilidad relacionada con las enfermedades prevenibles y no transmisibles a menudo dificulta el regreso al trabajo tras una enfermedad profesional o un accidente de trabajo;
- la vida profesional ha cambiado enormemente en los últimos años. Los trabajadores hoy deben enfrentar exigencias y amenazas psicológicas y socioemocionales a raíz del trabajo inseguro y de otros entornos laborales psicosociales adversos. Estas exigencias y amenazas afectan directamente la salud de los trabajadores. Han surgido nuevas oportunidades para fortalecer el “buen” trabajo (trabajo que promueve y protege la salud) por medio de medidas de prevención primarias y secundarias;
- Los trabajadores temporales, los trabajadores vulnerables y los trabajadores jóvenes se enfrentan a riesgos más importantes y exigen más apoyo y recursos. La mayoría de los trabajadores temporales no tiene acceso a las prestaciones que proporciona la empresa, lo que genera desigualdades en materia de salud.

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

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

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

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

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

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

El apoyo a la promoción de la salud en el lugar de trabajo prestado por las instituciones de seguridad social puede basarse en un mandato legal o voluntario. En el caso de las instituciones de seguridad social que ya están estrechamente vinculadas con lugares de trabajo y que obviamente se beneficiarán del desarrollo de programas exitosos de promoción de la salud en el lugar de trabajo, es lógico y rentable asumir este papel de respaldo y facilitación de la promoción de la salud.

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

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

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

Las directrices están organizadas en tres partes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Directriz 1. Mandato jurídico y financiero: atribuciones y responsabilidades

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

Estructura

- El consejo de administración deberá garantizar que las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo se basen en un mandato jurídico y financiero que apoye el papel de la institución en tanto que promotora de la salud en el lugar de trabajo. Si aún no existe un mandato, el consejo de administración deberá establecerlo mediante la ayuda para la creación de un entorno de políticas propicio.

Mecanismos

- La dirección deberá elaborar un entorno de políticas propicio para obtener un mandato de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Para ello será necesario el compromiso de diversas partes que influyen en la adopción de políticas, como los miembros del parlamento, los sindicatos y las organizaciones patronales.
- La dirección deberá obtener ese compromiso por medio de argumentos y fundamentos a favor de la promoción de la salud en el lugar de trabajo basados en datos sobre la rentabilidad de las inversiones y en observaciones de buenas prácticas y demostrando cómo las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo pueden contribuir a alcanzar los objetivos de las políticas de salud nacionales.
- La dirección deberá garantizar que su mandato incluya:
 - el alcance: el tipo y la naturaleza de los servicios y actividades que pueden ofrecerse y diseñarse;
 - los grupos destinatarios (individuos, comunidades);
 - cuestiones sanitarias (por ejemplo, alimentación);
 - condiciones de servicio y acceso;
 - reglas de financiación.
- La dirección deberá redactar un documento marco que defina el mandato para la promoción de la salud en el lugar de trabajo, incluida su base jurídica, los parámetros de financiación, el alcance de las actividades, las directrices de implementación y los sistemas de elaboración de informes.
- La dirección deberá garantizar que las reglas financieras tengan en cuenta las obligaciones legales de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y centrarse en las actividades que se extienden más allá de los requisitos legales.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán instar a que el mandato se incorpore en un marco legislativo que especifique las condiciones para su ejecución, como las normas de calidad, las estructuras de supervisión y los requisitos de notificación e inspección.

- El consejo de administración y/o la dirección deberán instar a que el marco legislativo establezca plataformas de coordinación y colaboración dentro del sistema de seguridad social y otros grupos de interés externos.

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

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

Estructura

- El consejo de administración deberá garantizar que el acceso a los servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo sean transparentes y estén disponibles para toda la población asegurada.
- El consejo de administración deberá considerar un plan de comunicación que incorpore la tecnología y los medios sociales.

Mecanismos

- La dirección deberá comunicarse clara y regularmente con la población asegurada y ofrecer información sobre los servicios y actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá garantizar que la información sobre las condiciones y las reglas financieras de acceso a los servicios y actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo estén a disposición del público (por ejemplo, en el sitio web de la institución).
- La dirección deberá esforzarse por atraer a las pequeñas empresas hacia la promoción de la salud en el lugar de trabajo (por ejemplo, mediante incentivos especiales y de una colaboración con redes de empresas pequeñas y medianas, tales como organizaciones de empleadores).
- La dirección deberá esforzarse por reducir las desigualdades en materia de salud, facilitando el acceso a la promoción de la salud en el lugar de trabajo de las poblaciones con el mayor riesgo de mala salud.

Directriz 3. Suministro y administración de los recursos financieros

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

Estructura

- El consejo de administración deberá establecer una base financiera sostenible para diseñar actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- El consejo de administración deberá elaborar una serie de reglas para administrar los recursos financieros.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que la asignación de recursos financieros respete el mandato jurídico y financiero.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán garantizar la transparencia de los recursos financieros, comunicando sus fuentes y su asignación a los miembros y/o inversionistas de la institución.
- La dirección deberá elaborar normas para que la administración de los recursos financieros incluya un sistema interno o externo de control, de supervisión, de presentación de informes periódicos y de elaboración de presupuestos.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán considerar la asignación de recursos financieros para la promoción de la salud en el lugar de trabajo como una inversión y no como un costo y evaluarán su eficiencia a la luz de la sostenibilidad financiera futura.

Directriz 4. Garantía de transparencia y responsabilidad

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

Estructura

- La dirección deberá establecer sistemas transparentes de presentación de informes para supervisar las actividades y servicios de promoción de la salud en el lugar de trabajo y sus correspondientes recursos (financieros).

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que los informes respeten las reglas estipuladas en el mandato jurídico.
- La dirección deberá garantizar que el sistema de presentación de informes se integre del mejor modo posible en los sistemas de gobernanza de la institución a fin de evitar superposiciones y crear sinergias.
- La dirección deberá publicar periódicamente (por ejemplo, anualmente) informes sobre el mandato y ponerlos a disposición del público.

A.2. Papel de la institución de seguridad social

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estructura

- El consejo de administración deberá comprometerse formalmente a promover la salud en el lugar de trabajo y a facilitar su implementación en las empresas y organizaciones afiliadas.
- El consejo de administración deberá incluir la promoción de la salud y el bienestar dentro de su visión global de la salud, en concordancia con sus políticas sanitarias de prevención primaria.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que su compromiso de promoción de la salud en el lugar de trabajo se exprese en los objetivos y metas estratégicas de la institución, en su sitio web y en sus comunicaciones corporativas.
- El consejo de administración deberá basar su compromiso en el reconocimiento de la importancia de la promoción de la salud en el lugar de trabajo para la salvaguarda de la sostenibilidad de la organización (es decir, los fundamentos para la promoción de la salud en el lugar de trabajo).
- El consejo de administración y/o la dirección deberán defender el papel de promoción de la salud destacando el valor añadido que puede generar por medio de sus relaciones con los empleadores, los sindicatos, los proveedores de servicios de salud y los asegurados del sistema del seguro social de salud.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán adoptar un enfoque basado en el entorno que incorpore la promoción de la salud en el lugar de trabajo dentro de una visión comunitaria.
- La dirección deberá diseñar actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo además de los servicios personalizados para la población asegurada.

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

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

Estructura

- La dirección deberá crear un grupo interno a cargo de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- El grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá iniciar un proceso de consulta para especificar y definir el papel de la institución en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Mecanismos

- El grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá organizar un proceso de consulta sobre el papel de la institución en la promoción de la salud en el lugar de trabajo, tanto dentro como fuera de la organización, basado en talleres de estrategia sobre la promoción de la salud con las partes interesadas internas y externas.
- El grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá ser interno (personal de la institución) pero puede recurrir a expertos y asesores externos para obtener asistencia.
- Quienes participen en el proceso de consulta deberán definir el papel de la institución respondiendo a las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál es nuestra visión (colectiva) de la promoción de la salud?
 - ¿Cómo puede la institución de seguridad social promover la salud de la población asegurada y de la sociedad en general?
 - ¿Cómo pueden las estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo contribuir a los objetivos y a la sostenibilidad de la organización?

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

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán respaldar la promoción de la salud en el lugar de trabajo para sus propios empleados e integrarla en la organización existente.
- La dirección deberá encargar al grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo el inicio y la coordinación de la promoción de la salud en el lugar de trabajo dentro de la institución.

Mecanismos

- El consejo de administración y/o la dirección deberán comprometerse formalmente a promover la salud de los empleados de la institución y reconocer el valor de este compromiso.
- La dirección deberá garantizar que el compromiso se refleje en la visión y en los objetivos de la institución, que se integre adecuadamente en sus políticas de funcionamiento y de recursos humanos y que se traduzca en programas de acción.
- La dirección deberá garantizar que las políticas de promoción de la salud en el lugar de trabajo de la institución se comuniquen al exterior a fin de servir de ejemplo para las empresas y organizaciones afiliadas.

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

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán integrar la promoción de la salud en el lugar de trabajo en las declaraciones de visión y estrategia de la institución y luego en la planificación, la implementación y la revisión de su estrategia organizativa.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que el compromiso de la institución en tanto que promotora de la salud en el lugar de trabajo se integre en su declaración de visión a través de una enunciación clara y concisa de sus objetivos. La dirección realizará un proceso de consulta para obtener la plena adhesión de las partes interesadas.
- La dirección deberá garantizar que la declaración de visión refleje el lugar de trabajo como entorno en el que pueden realizarse intervenciones de promoción de la salud.
- La dirección deberá garantizar que la declaración de visión sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo se traduzca en una estrategia organizativa mediante la formulación de objetivos, acciones y responsabilidades.
- La dirección deberá garantizar que la visión y la estrategia se pongan a disposición del público (por ejemplo, en el sitio web de la institución).
- La dirección deberá revisar regularmente la estrategia y los resultados de la promoción de la salud en el lugar de trabajo como parte de la evaluación del desempeño de la institución que incluye la supervisión de los indicadores vinculados con los objetivos estratégicos. La dirección deberá incluir los resultados de la revisión en un informe de supervisión que servirá de base para los ajustes estratégicos.

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

Identificación y movilización de las partes interesadas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El efecto sinérgico del compromiso de las partes interesadas

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

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

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán ayudar a elaborar un enfoque de colaboración para la promoción de la salud en el lugar de trabajo, reuniendo a las partes interesadas a escala nacional, regional y local y colaborando con ellas para encontrar soluciones.

Mecanismos

- La dirección deberá elaborar un protocolo para identificar y comprometer a las partes interesadas en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá elaborar principios de orientación claros para establecer las relaciones entre las partes interesadas.
- La dirección deberá determinar los recursos para facilitar la participación de las partes interesadas (por ejemplo, patrocinando reuniones y conferencias).

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

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

Se trata del denominado “efecto sinérgico”.

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán reconocer a las partes interesadas en la promoción de la salud en el lugar de trabajo dentro de su propia organización y establecer procesos y procedimientos para incentivarlos a trabajar conjuntamente con eficiencia.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán identificar y trabajar con otras partes interesadas para promover la salud en el lugar de trabajo a nivel nacional y regional.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán alentar a las empresas y organizaciones afiliadas a identificar a las partes interesadas en la promoción de la salud en el lugar de trabajo en su propia organización y desarrollar sistemas que permitan la colaboración entre la institución y la organización afiliada.

Mecanismos

- La dirección deberá establecer programas para el desarrollo y formación de los representantes del personal, que son los principales actores internos interesados en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Las empresas y organizaciones afiliadas deberán establecer grupos de trabajo en torno a las partes interesadas clave, incluidos sindicatos, profesionales de seguridad y salud en el trabajo y profesionales de servicios de salud ocupacional y empleados, para respaldar y avanzar en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá identificar a las partes interesadas teniendo en cuenta un interés combinado por la prevención, el regreso al trabajo y la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Para ello, no deberá pasar por alto la especificidad de cada una de estas áreas y la importancia del trabajo efectivo con las partes interesadas para alcanzar los objetivos específicos de cada una.

B. Evaluación de las necesidades y planificación

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

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

B.1. Evaluación de las necesidades

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

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

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

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

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

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección, en colaboración con el empleador y otras partes interesadas, deberán establecer un grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo para realizar una evaluación de las necesidades en materia de salud.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán garantizar que el grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo cuente con recursos suficientes.

Mecanismos

- El grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá tener acceso o contar con las competencias necesarias para realizar una evaluación de las necesidades en materia de salud: recolección de datos, tareas de análisis e interpretación, consultas comunitarias, actividades de comunicación y creación de consenso.
- La dirección, en consulta con el empleador y con el equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo, deberá determinar los objetivos de la evaluación de las necesidades en materia de salud, que concordarán con el mandato y el papel de la institución de seguridad social en tanto que promotora de la salud en el lugar de trabajo.
- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá diseñar un plan de evaluación de las necesidades en materia de salud que incluya la metodología de evaluación y los plazos de ejecución.

Directriz 12. Evaluación de la situación

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

Estructura

- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá realizar un inventario de sus estructuras, programas, servicios y actividades ya implementadas en el lugar de trabajo designado, de sus ventajas e inconvenientes y de la manera en que podrían respaldar el programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- El grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá elaborar un perfil del estado de salud de la población destinataria.

Mecanismos

- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá reunir datos pertinentes para la elaboración de un perfil general de la salud de la población destinataria, incluidos:
 - El contexto demográfico y del empleo:
 - tamaño de la población destinataria;
 - edad y género;
 - sectores económicos en los que opera la empresa u organización;
 - tamaño de la empresa u organización;
 - organización del lugar de trabajo, incluida la organización de los tiempos de trabajo;
 - condiciones de trabajo;
 - Perfil de salud:
 - enfermedades profesionales, accidentes del trabajo, problemas de salud relacionados con el trabajo;
 - solicitudes de indemnización, prestaciones de salud;
 - tasas de ausentismo;
 - exámenes médicos, controles, evaluaciones de los riesgos para la salud.
- Cuando diseñe las actividades de recolección de datos, el equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá prestar especial atención a los grupos específicos dentro del grupo destinatario más amplio (por ejemplo, los grupos vulnerables como los trabajadores temporales, las mujeres embarazadas, las personas con carencias o discapacitadas).
- La dirección deberá garantizar la disponibilidad de recursos de información y tecnologías de la comunicación (TIC) que apoyen la recopilación y el análisis de datos, por ejemplo, para gestionar múltiples fuentes de datos y para cumplir con los protocolos de estricta confidencialidad de los datos.

- Los expertos en TIC deberán garantizar que el diseño de la base de datos establezca un punto de partida claro para la supervisión y la evaluación de los datos.
- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá emplear diversas metodologías de revisión y recolección de datos que incluyan un trabajo de documentación, entrevistas y discusiones de grupo.

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

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

Estructura

- El grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá reunir información sobre las necesidades y preferencias de la población destinataria en relación con estilos de vida saludables, condiciones de trabajo saludables y servicios de promoción de la salud.

Mecanismos

- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá incluir métodos de evaluación, tales como encuestas a los empleados y discusiones temáticas en grupo con los empleadores, profesionales de la salud en el lugar de trabajo y representantes de los empleados.
- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá identificar las necesidades de la población destinataria dentro de un marco conforme a las prioridades nacionales en materia de salud.

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán colaborar con el empleador pertinente para crear un consenso acerca de las prioridades de acción.
- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá analizar los resultados y iniciar un proceso de creación de consenso.
- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá presentar los resultados (prioridades de la promoción de la salud en el lugar de trabajo) al consejo de administración y/o a la dirección.

Mecanismos

- Se establecerá un proceso de creación de consenso que reúna a las partes interesadas internas y externas y a representantes de organizaciones afiliadas para presentar los resultados de la evaluación de la situación y de las necesidades.
- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá analizar los resultados de la evaluación de la situación y la evaluación de las necesidades de los empleados en materia de salud.
- El equipo de promoción de la salud en el lugar de trabajo deberá presentar el análisis y las recomendaciones de acción sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo a todas las partes interesadas.
- La dirección, con el empleador, deberá dirigir un proceso de creación de consenso entre las partes interesadas para determinar las prioridades de acción en el lugar de trabajo.
- Se emplearán métodos adecuados, como las clasificaciones, para crear un consenso.

B.2. Planificación y establecimiento de prioridades

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

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

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

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

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

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

Estructura

- El consejo de administración deberá fijar las prioridades para la promoción de la salud en el lugar de trabajo sobre la base de los resultados de la evaluación de las necesidades de conformidad a la planificación y las prioridades nacionales en materia de salud.

Mecanismos

- La dirección deberá crear entre las partes interesadas internas y externas (por ejemplo, organizaciones de empleadores y empleados y eventuales organizaciones afiliadas) un consenso a favor de las prioridades establecidas.

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

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

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

Estructura

- La dirección deberá presentar un plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo para la aprobación del consejo de administración.
- La dirección deberá garantizar que el plan se integre en el proceso de planificación estratégica de la institución.

Mecanismos

- La dirección (junto con el grupo de promoción de la salud en el lugar de trabajo) deberá preparar un plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo basado en el principio de que la participación de todas las partes interesadas a nivel interno es crucial para elaborar y aplicar eficazmente un plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo. El plan deberá incluir:
 - objetivos a corto y largo plazo vinculados con metas específicas, evaluables, alcanzables, relevantes y definidas en el tiempo (SMART);
 - acciones y enfoques;
 - los recursos necesarios, entre ellos personal, servicios externos, fondos e infraestructura;
 - la identificación del responsable de acciones, supervisión y evaluación específicas;
 - un cronograma vinculado con acciones específicas que incluya fechas de inicio y de finalización;
 - estrategias y metodologías de supervisión y evaluación, con indicadores de los resultados de las acciones, los logros y el avance general;
 - estrategias de información regular como parte integral del seguimiento y de la administración del plan.
- La dirección deberá garantizar que las partes internas interesadas participen en la elaboración del plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá garantizar la rendición de cuentas, definiendo con claridad los papeles y responsabilidades durante la planificación de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá garantizar que el plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo sea:
 - realista y equilibrado, teniendo en cuenta lo que puede hacer la institución de seguridad social y lo que esperan las empresas y organizaciones afiliadas y otros actores;

- suficientemente flexible para responder a nuevas oportunidades, cambios de políticas, recursos disponibles y prioridades y necesidades cambiantes;
 - actualizado con regularidad para incluir cambios y evoluciones recientes;
 - supervisado e inspeccionado de modo continuo.
- La dirección deberá garantizar que la presentación de informes sobre el plan sea un punto regular del orden del día de las reuniones de la dirección y del consejo de administración.
 - La dirección deberá garantizar que se comunican los puntos destacados del plan (por ejemplo, en el sitio web de la institución de seguridad social), de modo que se subraye y apoye el papel de la institución en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

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

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

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

Estructura

- La dirección deberá garantizar que las acciones y los enfoques de promoción de la salud en el lugar de trabajo que la institución destina a sus afiliados sean pertinentes y apropiados, estén vinculados con las metas y objetivos del plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo y sean compatibles con la cultura de la organización.
- La dirección deberá garantizar que las acciones de promoción de la salud en el lugar de trabajo se elaboren e implementen con el objetivo de convertirse en una parte integral de las operaciones corrientes de la institución de seguridad social.
- La dirección deberá velar por que las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo estén relacionadas con las actividades en curso en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de recursos humanos.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que las acciones y los enfoques de promoción de la salud en el lugar de trabajo:
 - aborden las necesidades identificadas;
 - se adecúen a los recursos disponibles y a los plazos definidos;
 - incluyan tanto actividades generales y corrientes (por ejemplo, promoción y defensa) como intervenciones y servicios específicos para las organizaciones afiliadas;
 - promuevan las buenas prácticas iniciando programas integrales de promoción de la salud en el lugar de trabajo y creando entornos de trabajo que fomenten la salud y el bienestar;
 - sean efectivas (de ser posible seleccionadas a la luz de logros anteriores);
 - sean flexibles y capaces de adaptarse para dar respuesta a los cambios.
- La dirección deberá garantizar que una serie equilibrada de acciones y enfoques ponga el acento en el papel estratégico de la institución de seguridad social mediante:
 - la defensa de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y del papel de la institución de seguridad social en particular;

- la inclusión de actividades de promoción en lugares de trabajo para concienciar acerca de la importancia de la salud y el bienestar;
 - la oferta de asesoramiento, formación e información para respaldar las iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo en las organizaciones afiliadas;
 - el fomento de dichas iniciativas por medio de incentivos financieros y no financieros;
 - la mejora de los conocimientos y las calificaciones internas para poner de relieve el papel de la institución de seguridad social en tanto que referente y experta en materia de promoción de la salud en el lugar de trabajo;
 - la oferta de servicios (por ejemplo, para dejar de fumar) y programas específicos (por ejemplo planificación, programación e información, presentaciones a la alta dirección);
 - el establecimiento de servicios de asesoría y de otros servicios para los empleados.
- La dirección deberá centrarse en sus conocimientos y capacidades internas para determinar las acciones y enfoques.
 - La dirección deberá promover acciones en colaboración y alianzas con otros intermediarios y proveedores de servicios y solicitará aportes de expertos en áreas externas a la seguridad social para fomentar nuevas perspectivas de acción y enfoques efectivos.
 - La dirección deberá garantizar que las acciones de promoción de la salud en el lugar de trabajo se integren con las actividades existentes y las completen a fin de reducir la carga administrativa y directiva y de propiciar la sostenibilidad del programa.

Directriz 18. Asignación de recursos

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán asignar recursos suficientes, entre ellos tiempo, personal, dinero e infraestructura, al programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que la promoción de la salud en el lugar de trabajo se lleve a cabo recurriendo a conocimientos y calificaciones que incluyan conocimientos especializados en cuestiones de salud, así como capacidades de administración, planificación, coordinación y comunicación con diversas audiencias.
- La dirección deberá garantizar que existe un plan de recursos humanos adecuado que aborde las brechas de calificaciones por medio de actividades de formación, contratación y desarrollo de conocimientos.
- La dirección deberá garantizar que el desarrollo de la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluya oportunidades de aprendizaje para el personal.
- La dirección deberá asignar recursos a la promoción de la salud en el lugar de trabajo basándose en las necesidades identificadas y en la disponibilidad de los recursos, haciendo hincapié en las sinergias entre las actividades y los servicios existentes y en la búsqueda de colaboración con otras partes interesadas.
- Si los recursos o los conocimientos especializados no están disponibles, la dirección deberá considerar la contratación de un proveedor, teniendo en cuenta su acreditación y prestigio profesional, los costos y la disponibilidad, la idoneidad de su servicio y las observaciones de su incidencia y seguridad.

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

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

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

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

Sistemas de incentivos

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

Varios incentivos financieros son posibles. Estos incluyen:

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

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

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

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

Responsabilidad social de las empresas

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

Relaciones públicas y marketing

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

Directriz 19. Incentivos financieros

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

Los incentivos financieros deben ser proporcionales a las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo de una organización, pero deben usarse con prudencia. Existe el riesgo de que, una vez finalizado el período de incentivos, las iniciativas tomadas por el empleador se detengan, lentificando así los avances en la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán considerar cuidadosamente la naturaleza de los incentivos financieros ofrecidos, tales como la financiación inicial y los descuentos en las cotizaciones.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán garantizar que las recompensas sean proporcionales a los esfuerzos de promoción de la salud en el lugar de trabajo de la empresa u organización.

Mecanismos

- La dirección deberá elaborar una serie de directrices que incluyan un formulario de solicitud para las empresas u organizaciones que busquen un incentivo financiero. Las directrices contendrán una sección sobre la evaluación de los resultados y los criterios según los cuales se juzgará la sostenibilidad de las intervenciones en un lugar de trabajo.
- La dirección deberá estar autorizada a ofrecer asistencia a las empresas u organizaciones que soliciten una financiación inicial o un descuento de las cotizaciones.
- La dirección deberá elaborar y publicar un sistema de clasificación para evaluar los puntos fuertes de las solicitudes.
- La dirección deberá establecer un sistema de información y rendición de cuentas sobre el uso de los recursos financieros, conforme al cual cada empresa u organización afiliada que recibe apoyo financiero deberá informar sobre la utilización de los recursos y los resultados alcanzados.
- La dirección deberá garantizar la accesibilidad y la transparencia de las directrices y del sistema de clasificación.

Directriz 20. Incentivos no financieros

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán considerar con cuidado los incentivos no financieros para los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, reconociendo sus beneficios y sus riesgos.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán usar un sistema de evaluación de las opciones para identificar los regímenes de incentivos más ventajosos y apropiados para la institución de seguridad social y las empresas u organizaciones a las que presta servicios.
- Si se diseña un programa de recompensas, el consejo de administración y/o la dirección deberán examinar los programas de recompensas y acreditaciones existentes a fin de aprender de la experiencia pasada.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán decidir si el proceso de certificación, recompensa o acreditación será gratuito para el usuario, si se recuperarán los costos o si generarán beneficios.

Mecanismos

- La dirección deberá:
 - producir material de concienciación y marketing para sus clientes;
 - asignar recursos para el proceso de contratación;
 - elaborar criterios para juzgar las solicitudes de certificación, recompensa o acreditación;
 - preparar y publicar material de orientación para las empresas u organizaciones que buscan una certificación, recompensa o acreditación;
 - designar a expertos (dentro o fuera de la organización) que puedan verificar el tipo de certificación, recompensa o acreditación escogido;
 - asignar recursos para el desarrollo, programa piloto y evaluación de la certificación, recompensa o acreditación que se utilizará;
 - asignar recursos suficientes para mantener el programa.

Directriz 21. Vínculos con la responsabilidad social de las empresas

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán reconocer formalmente el vínculo entre la buena ciudadanía empresarial y la protección y promoción del bienestar de los empleados.

Mecanismos

- La dirección deberá garantizar que, en toda publicación o en otras comunicaciones acerca de la responsabilidad social de las empresas o de la ciudadanía empresarial, el vínculo entre una buena ciudadanía empresarial y el bienestar de los empleados aparezca de modo claro e inequívoco.
- La administración debe asegurarse de que el nexo entre la responsabilidad social corporativa y la protección y promoción del bienestar de los empleados se explicita de tal manera que las organizaciones no se consideren socialmente responsables sin demostrar que cuentan con programas y servicios que promuevan el bienestar de los empleados.

Directriz 22. Relaciones públicas y marketing

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán aprovechar al máximo las oportunidades mediáticas que ofrecen los programas de recompensa y certificación.
- El departamento de comunicaciones (u otras divisiones competentes, como las encargadas de las relaciones públicas, el marketing, la relación con los medios de comunicación o de la responsabilidad social de la empresa) deberá integrar actividades de relaciones públicas relacionadas con la promoción de la salud en el lugar de trabajo en su propia estrategia y sus procesos de planificación.

Mecanismos

- El departamento de comunicaciones deberá redactar comunicados de prensa, artículos y otras comunicaciones destinadas a los medios para su uso en las empresas u organizaciones afiliadas.
- El departamento de comunicaciones deberá buscar que los medios de comunicación cubran las ceremonias de entrega de recompensas y otros eventos relacionados con la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- El departamento de comunicaciones deberá elaborar estudios de casos para usar en los artículos de fondo, etc.
- El departamento de comunicaciones deberá publicar en el sitio web de la institución buenos ejemplos de promoción de la salud en el lugar de trabajo en las empresas y organizaciones afiliadas, con la finalidad de difundir casos exitosos que animen a otras entidades a elaborar y aplicar programas similares.

C.2. Apoyo a los lugares de trabajo

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

Crterios de calidad

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

Información y comunicación

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

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

Campañas

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

Formación y calificación

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

Directriz 23. Normas de calidad

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán definir los principios y criterios de calidad para la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Sobre la base de los criterios de calidad, el consejo de administración y/o la dirección deberán elaborar una orientación completa para la promoción de la salud en el lugar de trabajo y en relación con temas de salud específicos.

Mecanismos

- La dirección deberá respaldar a sus empresas y organizaciones afiliadas publicando criterios de calidad para la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Al elaborar estos criterios, la dirección podrá consultar a expertos externos y repasar los conocimientos existentes. Deberán tenerse en cuenta los criterios de calidad reconocidos internacionalmente, como los definidos por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (*European Network For Workplace Health Promotion, ENWHP*).
- La dirección deberá publicar una guía sobre cómo alcanzar estándares de práctica general de alto nivel para la promoción de la salud en el lugar de trabajo y en relación con temas de salud específicos.
- La dirección deberá definir maneras de respaldar a las empresas y organizaciones que buscan desarrollar estándares de práctica de alto nivel para la promoción de la salud en el lugar de trabajo, entre ellas servicios de asesoría, un centro de atención al cliente y foros web interactivos.

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán poner en práctica iniciativas que permitan a las empresas y organizaciones afiliadas la comunicación de mensajes de salud positivos a sus empleados.

Mecanismos

- La dirección deberá establecer un centro de recursos en línea o enlaces hacia sitios web dedicados a la promoción de la salud en el lugar de trabajo para las empresas y organizaciones afiliadas. Los recursos disponibles pueden incluir información general y orientación sobre la comunicación de mensajes de salud, la creación de páginas de intranet sobre salud, el uso de redes sociales, afiches y folletos.
- Las empresas y organizaciones afiliadas deberán usar sus propias vías de comunicación para dialogar con sus empleados sobre cuestiones relacionadas con la salud.

Directriz 25. Campañas

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

Estructura

- La dirección deberá establecer y mantener una base de datos sobre campañas de seguridad y salud relevantes que incluyan detalles sobre los registros y sean accesibles para las empresas y organizaciones afiliadas.

Mecanismos

- La dirección, en colaboración con el departamento de prevención, deberá considerar la posibilidad de utilizar campañas internacionales o regionales y trasladarlas al contexto nacional con mensajes potentes que aporten un valor añadido, tanto a la institución como a sus afiliados. Deberá tener en cuenta las campañas en curso y se adherirá a ellas y las apoyará de ser conveniente.
- El departamento de prevención o de comunicación deberán, para cada campaña:
 - definir claramente el estilo de la campaña y los elementos publicitarios;
 - determinar el mensaje central de la campaña. Esto es esencial en cualquier campaña, sea centrada en un tema común o en uno o varios mensajes o subtemas, sea dirigida a un segmento particular de la población (activa) o al público en general;
 - elaborar un plan de acción para lograr objetivos de marketing definidos (sobre los temas relacionados con la prevención);
 - definir claramente los plazos que pueden variar en función de los objetivos específicos de la campaña y del público destinatario.
- La dirección deberá alentar a las empresas y organizaciones afiliadas a incluir en sus planes de acción campañas de salud, así como a adherirse a ellas para participar. La campaña Vision Zero puesta en marcha por la AISS está dedicada a la seguridad, la salud y el bienestar, y aporta soluciones prácticas para que las empresas mejoren sus condiciones de salud y bienestar en el lugar de trabajo. Es posible adherirse a la campaña en www.visionzero.global.
- La dirección deberá ayudar a las empresas y organizaciones afiliadas a determinar las campañas pertinentes para su lugar de trabajo y la salud de sus trabajadores.

Directriz 26. Iniciativas de formación y calificación

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán usar todos los medios posibles para ayudar a las empresas y organizaciones afiliadas a comprender la necesidad de crear una capacidad organizativa para la protección y promoción del bienestar de los empleados.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán facilitar la construcción de capacidades para la promoción de la salud en el lugar de trabajo en las empresas y organizaciones afiliadas.

Mecanismos

- La dirección deberá elaborar una serie de iniciativas de construcción de capacidades para la promoción de la salud en el lugar de trabajo que podrán incluir:
 - la creación de redes de organizaciones promotoras de la salud como foro para el intercambio de información y buenas prácticas, el aprendizaje y el desarrollo profesional;
 - la organización de seminarios, talleres y cursos de formación para el personal clave de las empresas y organizaciones afiliadas que participan en la formulación de iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá trabajar con organismos profesionales que representan disciplinas fundamentales (incluyendo recursos humanos, desarrollo organizativo, servicios de salud ocupacional y de seguridad y salud en el trabajo) para crear oportunidades de desarrollo profesional centradas en la defensa de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- La dirección deberá desarrollar mecanismos para respaldar a los defensores de la promoción de la salud en el lugar de trabajo en la formulación e implementación de iniciativas en sus propias empresas u organizaciones (por ejemplo, líneas de asesoramiento telefónico, foros de charla en línea y tutorías).

C.3. Servicios destinados a los empleados

Apoyo al desarrollo de servicios de salud ocupacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Apoyo a los programas de asesoramiento y asistencia a los empleados

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

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán utilizar todos los medios posibles para sensibilizar a las empresas y organizaciones afiliadas acerca de la necesidad de construir capacidades para proteger y promover el bienestar de los empleados por medio de servicios de salud ocupacional.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán concienciar a los responsables de las decisiones de las empresas y organizaciones afiliadas acerca de los beneficios de los servicios de salud ocupacional.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán facilitar la construcción de capacidades dentro de equipos de salud ocupacional para la promoción de la salud en el lugar de trabajo en empresas y organizaciones afiliadas.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán investigar la posibilidad de establecer un régimen de incentivos para alentar la creación de servicios de salud ocupacional en empresas y organizaciones afiliadas.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán investigar la posibilidad de establecer una unidad de salud ocupacional a partir del cual las empresas y organizaciones afiliadas podrán “comprar servicios”, que también podrían combinarse con un servicio de regreso al trabajo.

Mecanismos

- La dirección deberá introducir sesiones de formación para los profesionales de la salud ocupacional y/o señalar oportunidades de desarrollo post profesional ofrecidas por otras instituciones.
- De ser factible y deseable, la dirección deberá establecer un régimen de incentivos para alentar el desarrollo de servicios de salud ocupacional en las empresas y organizaciones afiliadas.
- De ser factible y deseable, la dirección deberá establecer una unidad de salud ocupacional que suministre servicios pagados a las empresas y organizaciones afiliadas.

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

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

Estructura

- El consejo de administración y/o la dirección deberán usar todos los medios posibles para sensibilizar a las empresas y organizaciones afiliadas acerca de los beneficios de los exámenes de salud para sus empleados.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán investigar la posibilidad de establecer un programa de incentivos para alentar la creación de servicios de exámenes de salud en empresas y organizaciones afiliadas basándose en las mejores prácticas, entre ellas la protección, la seguridad y la confidencialidad de los datos.
- El consejo de administración y/o la dirección deberán investigar la posibilidad de establecer una unidad de exámenes de salud que suministre servicios pagados a las empresas y organizaciones afiliadas.

Mecanismos

- La dirección deberá establecer sesiones de formación para los profesionales de la salud ocupacional y/o señalar las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por otras instituciones sobre los beneficios y la práctica de los exámenes de salud.
- De ser factible y deseable, la dirección deberá establecer un régimen de incentivos para fomentar la introducción de exámenes de salud en las empresas y organizaciones afiliadas. Este régimen deberá basarse en las buenas prácticas, es decir, recurrir a personal formado, suministrar asesoramiento en el momento del examen a fin de reducir la ansiedad de los empleados y derivarlos rápidamente a un médico (ya sea del lugar de trabajo o comunitario).
- De ser factible y deseable, la dirección deberá establecer una unidad de exámenes de salud que suministre servicios pagados a las empresas y organizaciones afiliadas.

Directriz 29. Apoyo a los programas de asesoramiento profesional y de asistencia a los empleados

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

Estructura

- El consejo de administración y la dirección deberán utilizar todos los medios posibles para sensibilizar a las empresas y organizaciones afiliadas acerca de los beneficios de los programas de asesoramiento profesional y de asistencia a los empleados, así como de sus costos y de las repercusiones de su uso.
- El consejo de administración y la dirección deberán investigar la posibilidad de establecer un programa de incentivos para fomentar el uso de un servicio de asesoramiento profesional o de un programa de asistencia a los empleados en las empresas y organizaciones afiliadas basado en las mejores prácticas, al tiempo que se aplican las normas más exigentes en materia de seguridad y protección de datos, y de confidencialidad médica.
- El consejo de administración y la dirección deberán investigar la posibilidad de establecer un servicio de asesoramiento profesional o un programa de asistencia a los empleados que suministre a las empresas y organizaciones afiliadas servicios pagados, sea directamente, sea por medio de un acuerdo con un tercero.

Mecanismos

- La dirección deberá organizar sesiones de formación para los administradores de recursos humanos y los expertos en salud profesional o anunciar sesiones de formación profesional impartidas por otras instituciones sobre los costos y beneficios de los programas de asesoramiento profesional y de asistencia a los empleados y sobre la manera de determinar quiénes son los mejores proveedores y de establecer servicios dentro de la organización.
- De ser factible y deseable, la dirección deberá establecer un sistema de incentivos para fomentar el uso de programas de asesoramiento profesional y de asistencia a los empleados en las empresas y organizaciones afiliadas.
- De ser factible y deseable, la dirección deberá establecer un servicio de asesoramiento profesional o un programa de asistencia a los empleados que preste servicios pagados a las empresas y organizaciones afiliadas.
- La dirección deberá adoptar una política de tolerancia cero respecto de cualquier violación de la confidencialidad en relación con los servicios de asesoramiento profesional y tomará todas las medidas necesarias para garantizar la total privacidad de las personas que utilizan los programas de asesoramiento profesional y de asistencia a los empleados.

Directriz 30. Vision Zero

La institución se compromete a promover y usar Vision Zero como herramienta estratégica para la promoción de la salud en el lugar de trabajo y contribuir así a una cultura nacional de la prevención.

Se aplican los principios, las estructuras y los mecanismos sugeridos para Vision Zero en las *Directrices de la AISS sobre la prevención de riesgos profesionales* (por ejemplo, Directriz 40, Vision Zero).

Agradecimientos

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

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

Esta versión revisada de 2019 fue preparada por Bernd Treichel con el apoyo de la Comisión Técnica de la AISS de Seguro de Accidentes del Trabajo y de las Enfermedades Profesionales y de la Comisión Especial sobre la Prevención. Comentarios y otros aportes fueron generosamente proporcionados por las instituciones miembros de la AISS.

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

T: +41 22 799 66 17
F: +41 22 799 85 09
E: issa@ilo.org | www.issa.int

