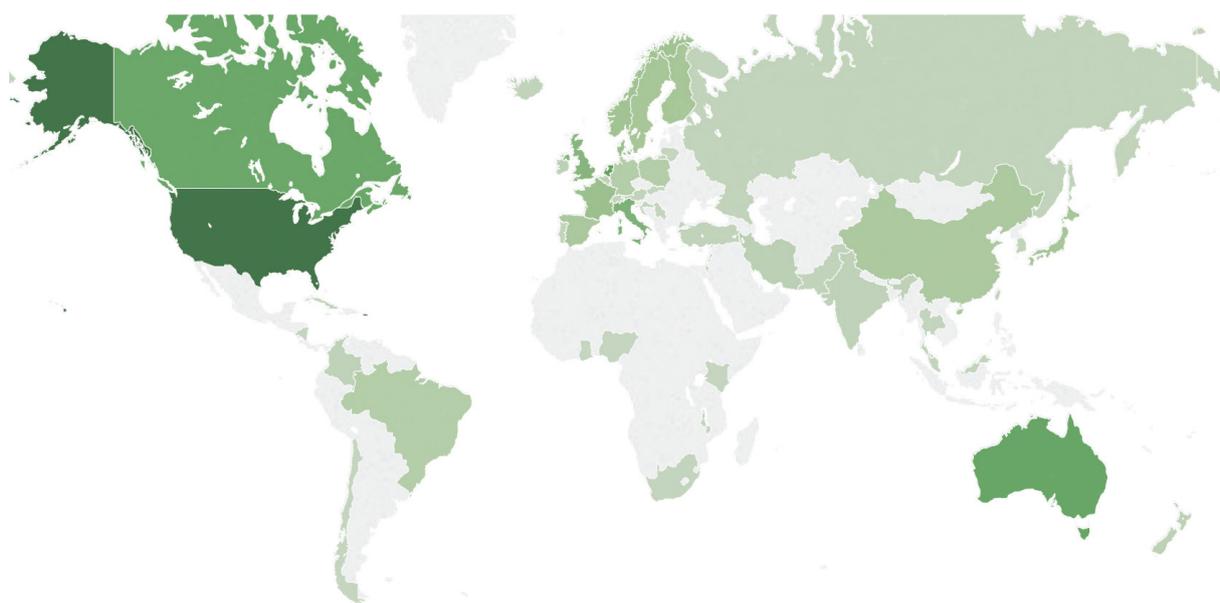


Tendencias mundiales en Salud Laboral 2015



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Coordinación:

María Almudena Gómez Velarde

Equipo de investigación:

Pere Boix

Clara Gual

Gestión de datos y maquetación:

Esteve Boix

Edición:

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo. Junta de Andalucía

Abril, 2015

Índice

Introducción	4
Metodología	4
Síntesis de resultados	6
Salud Laboral orientada a las personas	9
1. Enfoque de género	10
2. Envejecimiento laboral activo	11
3. Retorno al trabajo	12
Cultura preventiva	14
1. Clima Preventivo	15
2. Rol de los supervisores	16
Bienestar laboral	18
1. Promoción de la salud en el trabajo.....	19
2. Estrategias integradas de salud	20
Participación de los trabajadores	22
1. Ergonomía participativa.....	23
2. Círculos de Salud	23
Gestión de la salud basada en evidencias..	25
1. Efectividad de las intervenciones.....	26
2. Indicadores de desempeño.....	27
Clima psicosocial	28
1. Bienestar emocional.....	29
2. Liderazgo psicosocial.....	30

Introducción

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) es una agencia administrativa de la Junta de Andalucía para la promoción de la investigación en materia de seguridad y salud laboral.

Pensando en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral que cubrirá el próximo periodo de planificación, al encontrarse culminado el anterior, el IAPRL se plantea la elaboración de un documento científico donde se sintetice la investigación que se está realizando en su ámbito de actuación por el resto de instituciones ubicadas en los distintos países del mundo.

En dicho documento se analiza la producción científica, en relación con los artículos de investigación publicados, así como la actividad institucional.

Nuestra intención es asimismo ofrecer pistas de excelencia de gestión en la empresa, teniendo como referencia los enfoques y actividades de las entidades y las instituciones de los distintos países en el campo de la salud y seguridad.

Metodología

El presente informe de tendencias se ha elaborado a partir de una búsqueda exploratoria de contenidos en las páginas web de diversas instituciones de prestigio internacional relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

Hemos seleccionado las siguientes 10 entidades según criterios de disponibilidad y de accesibilidad de información relevante que nos permitiera detectar tendencias en el ámbito de la gestión de la salud en el trabajo:

- Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA)
- *Danish National Research Centre for Working Environment* (NRCWE)
- *European Network for Workplace Health Promotion* (ENWHP)
- *Finnish Institute for Occupational Health* (FIOH)
- *Health and Safety Executive* (HSE)

- *Institute for Work and Health (IWH)*
- *Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)*
- *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*
- *National Institute of Occupational Health- Sweden (NIOH)*
- *Safe Work Australia*

Se ha analizado cuidadosamente la información disponible en los sitios web de las entidades mencionadas seleccionando las líneas de trabajo relacionadas con la gestión de la salud laboral que, a nuestro juicio, suponen aportaciones novedosas respecto a las pautas de actuación tradicionales, o a su forma de utilización.

Los informes que cada institución ha desarrollado siguiendo dichas líneas de trabajo han sido la base de la información a partir de la cual se ha elaborado un cuadro sintético de tendencias. Posteriormente, partiendo de dicha información se ha realizado una búsqueda bibliográfica en PubMed con el fin de identificar hasta qué punto están presentes en el campo de la investigación. Por último hemos clasificado las referencias bibliográficas localizadas según el país de origen del primer firmante con la idea de aproximarnos a una distribución geográfica de dicha actividad investigadora.

La acción institucional y la producción científica no tienen por qué ir de la mano ya que ambas tienen distinta orientación e intereses. De hecho la actividad institucional no siempre se refleja en artículos científicos, sino que a veces se traduce en otro tipo de publicaciones como informes, guías, recomendaciones, etc., más orientadas a la acción y a la transferencia de conocimiento, que al conocimiento por sí mismo. Por estos motivos, se aprecia en ocasiones una falta de correspondencia entre los hallazgos en la literatura científica y la actividad institucional explorada, lo cual no supone una contradicción.

Síntesis de resultados

Los contenidos identificados en las webs de 10 de las más prestigiosas instituciones internacionales de salud laboral se corresponden con seis grandes tendencias que pueden ser consideradas como las principales líneas actuales de innovación en la gestión de la salud en el trabajo (Tabla 1):

1. **Salud laboral orientada a las personas:** agrupamos en esta tendencia una serie de propuestas emergentes que tienen en común la centralidad estratégica de las personas en la prevención de riesgos laborales. Este enfoque viene a sustituir la orientación restrictiva hacia el cumplimiento de las normas por un planteamiento basado en las necesidades de salud de colectivos de trabajadores específicos, entre las que destacan el enfoque de género, el envejecimiento laboral activo y la gestión del retorno al trabajo tras situaciones de incapacidad laboral.

Tendencias mundiales
en Salud Laboral 2015

6

TABLA 1: Principales tendencias en la gestión de la salud en el trabajo (2015)

Salud Laboral orientada a las personas	Enfoque de género Envejecimiento laboral activo Gestión del retorno al trabajo
Cultura preventiva	Clima preventivo Rol de los supervisores
Bienestar laboral	Promoción de la salud en el trabajo Estrategias integradas de salud
Participación de los trabajadores	Ergonomía participativa Círculos de salud
Gestión de la salud basada en evidencias	Efectividad de las intervenciones Indicadores de desempeño
Clima psicosocial	Bienestar emocional Liderazgo psicosocial

2. **Cultura preventiva:** una tendencia dirigida a reforzar el liderazgo, la motivación y la implicación de todos los miembros de la empresa en la gestión cotidiana de la prevención de riesgos laborales. Se trata de una tendencia que se viene consolidando progresivamente en los últimos años con contenidos especialmente orientados a la mejora del clima preventivo y a la definición del rol de los supervisores como agentes culturales clave.
3. **Bienestar laboral:** esta tendencia se orienta a la puesta en marcha de estrategias globales de gestión de la salud en el trabajo mediante la integración de la promoción de salud en la acción preventiva tradicional, al objeto de optimizar los recursos y los resultados bajo el concepto de 'buen trabajo', lo cual implica no sólo evitar los daños de origen laboral, sino desarrollar todas las potencialidades del trabajo para el crecimiento personal y el bienestar físico, mental y social.
4. **Participación de los trabajadores:** es una tendencia orientada a la mejora operativa de las formas de gestión participativa más que a la regulación normativa o a la participación de carácter institucional, con especial énfasis en la ergonomía participativa.
5. **Gestión de la salud basada en evidencias:** se incluyen en esta tendencia tanto la búsqueda de evidencias científicas de efectividad sobre las que apoyar una gestión efectiva de la salud en el trabajo, como la puesta a punto de indicadores positivos de desempeño o de proceso.
6. **Clima psicosocial:** lo psicosocial ha pasado a ocupar un lugar destacado en las prioridades de mejora del entorno organizativo del trabajo, superando la tradicional marginación preventiva de estos aspectos. El interés por el tema se dirige tanto a promover el bienestar emocional de los trabajadores en el trabajo como a la mejora del liderazgo en la gestión de personas.

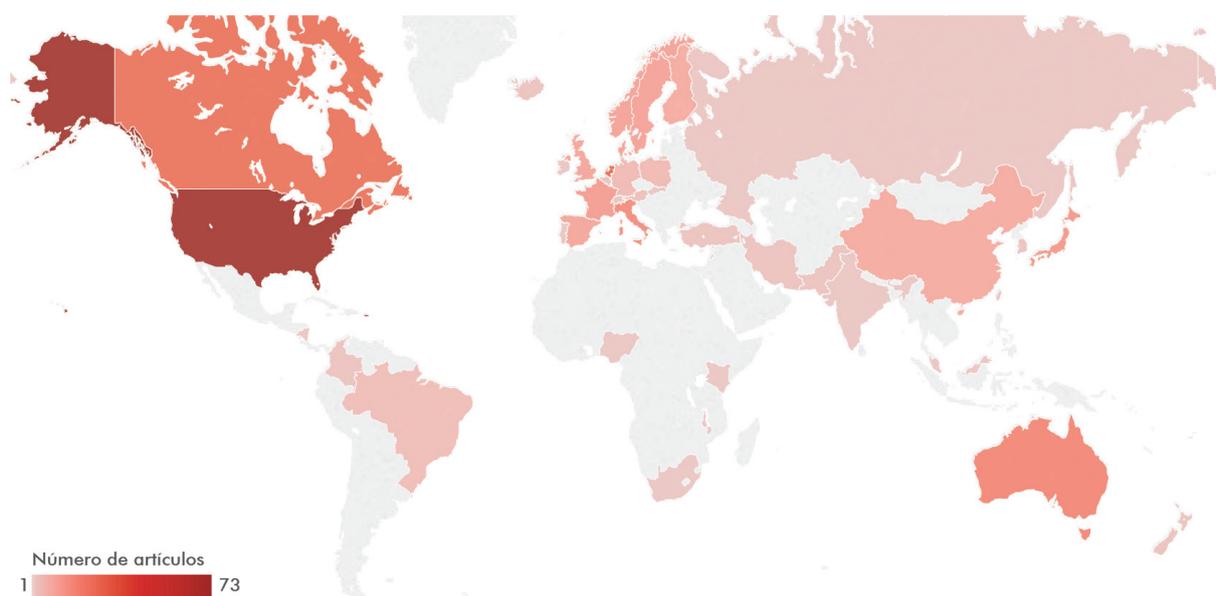
En conjunto estas seis tendencias identificadas han sido objeto de 642 artículos publicados en revistas científicas durante los últimos 5 años, destacando como países más productivos en el ámbito de la investigación EEUU, Países Nórdicos (Finlandia, Suecia, Noruega y Dinamarca), Países Bajos, Australia y Canadá (ver mapa en portada).

GRÁFICO 1. Impacto de las principales tendencias en la publicaciones científicas: n° de artículos publicados en 2010-2015



Aproximadamente la mitad de estas publicaciones (Gráfico 1) corresponden al ámbito de la salud laboral orientada a las personas, especialmente en cuanto al enfoque de género con más de 200 artículos publicados. Por contra, los contenidos con una presencia relativamente menor en la literatura científica son los que se refieren a las evidencias de efectividad de las intervenciones en salud laboral (38 artículos) y al clima psicosocial (37 artículos).

Salud Laboral orientada a las personas



EXPLORACIÓN BIBLIOMÉTRICA 2010-2015

Artículos localizados: 268

enfoque de género	213
envejecimiento laboral activo	2
gestión del retorno al trabajo	53

FUENTE: PubMed <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>

1. Enfoque de género

El enfoque de género en salud laboral es relativamente nuevo y está siendo impulsado especialmente por distintas entidades de ámbito europeo tanto de carácter institucional (EU-OSHA) como sindical (ETUI: *European Trade Union Institute*). Parte de la constatación de que en el mundo del trabajo hombres y mujeres no son iguales, ni en las tareas que realizan, ni en sus condiciones laborales y salariales, ni en la consideración social de su actividad profesional. Todos estos factores afectarían de manera diferencial a los riesgos laborales a que están expuestos, así como a las estrategias para afrontarlos.

Un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) evidencia que las iniciativas en este ámbito van en aumento y muestra ejemplos de políticas, programas y prácticas en organizaciones de todo el mundo que manifiestan una perspectiva de género en salud ocupacional, tales como:

- incluir el género sistemáticamente en investigación, intervenciones y desarrollo de políticas
- integrar la salud laboral de las mujeres de forma explícita
- valorar las diferencias de género en la evaluación de riesgos en los distintos tipos de trabajos
- promover la conciliación de la vida laboral y familiar
- tener en cuenta los estereotipos de género sobre la distribución, tipo y contenido de las tareas
- considerar la opinión específica de las mujeres en la gestión de la prevención y en la definición de las políticas y estrategias de seguridad y salud laboral.

Con todo, la perspectiva de género en salud laboral debe considerarse una tendencia más bien emergente que una tendencia consolidada, si atendemos a la aún débil presencia de este enfoque conceptual en la actividad de las entidades exploradas a nivel de los distintos países.

Sin embargo hemos localizado 213 artículos publicados en los últimos 5 años, lo que habla en favor de una consolidación de esta tendencia en el ámbito de la investigación de mayor intensidad que en el de la acción institucional. Los EEUU, Países Bajos, Países Nórdicos, Canadá, Italia y Australia destacan por un número relevante de investigaciones publicadas. Entre los temas

específicos que son objeto de atención científica cabe destacar el de la conciliación de la vida laboral y familiar, un contenido sobre el que versan aproximadamente 1 de cada 4 de los artículos localizados.

2. Envejecimiento laboral activo

Los cambios demográficos en la sociedad presentan nuevos retos tanto a las empresas como a los sistemas de seguridad social. A pesar de que aún predomina el estereotipo de que los trabajadores mayores de 45 años son demasiado viejos para trabajar, este grupo de edad pronto representará la mayor parte de fuerza laboral europea.

En este contexto la “Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo” (ENWHP) en la que participan entre otros los institutos nacionales de seguridad y salud en el trabajo de todos los Estados miembros de la UE, desarrolla diversas iniciativas con el objetivo de mejorar la salud de los trabajadores mayores, reconocer sus necesidades específicas y fomentar el bienestar de una fuerza laboral madura.

Durante el Año Europeo del Envejecimiento Activo (2012) se hizo hincapié en la importancia de una buena vida laboral para promover el envejecimiento activo y, en este sentido, la seguridad y la salud en el trabajo se consideran decisivas para garantizar un envejecimiento activo a través de una vida laboral mejor y más prolongada.

El reto está siendo tomado en consideración por diversos países, con objetivos cada vez más globales que apuntan a mejorar la sostenibilidad de la vida laboral activa. Así el *Finnish National Institute of Occupational Health* lidera una iniciativa denominada *WHP in an Enlarging Europe* (Promoción de la salud en una Europa que se hace mayor) que trata de localizar las mejores prácticas metodológicas para promocionar y mantener la capacidad de trabajar a lo largo de la vida. El *Danish National Research Centre for the Working Environment* (NRCWE) está llevando a cabo un proyecto “*Participation of Industrial workers in a Physical and Psychosocial intervention*” (Participación de trabajadores industriales en una intervención física y psicosocial) que fomenta el bienestar laboral y las mejoras en las condiciones de trabajo con el fin de

mantener la capacidad de trabajo y aumentar la retención de los trabajadores industriales en el mercado laboral. En el Reino Unido, IOSH (*Institution of Occupational Safety and Health*) ha llevado a cabo una investigación sobre el estado de salud de los trabajadores tras la jubilación (*Post-retirement age workers and health and safety*) mientras que el Gobierno británico está desarrollando una iniciativa política denominada “*Helping older people who want to find or stay in work*” para ayudar a las personas mayores que quieren encontrar un trabajo o bien permanecer en su actual ocupación. Safe Work Australia, por su parte, impulsa un proyecto que trata de poner en valor la participación de trabajadores de edad avanzada tanto para la economía australiana como para las propias personas mayores que desean seguir trabajando

La producción científica sobre esta tendencia, sin embargo, parece muy escasa con sólo dos artículos localizados en los últimos cinco años bajo el epígrafe de envejecimiento laboral activo, lo cual contrasta con la abundancia de informes y guías de acción que publican las instituciones

3. Retorno al trabajo

La gestión del retorno y la reintegración al trabajo de los trabajadores tras una baja por causa médica constituye uno de las líneas básicas de actuación propuestas por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (*International Social Security Association: ISSA*) que ha elaborado una guía al respecto.

Pionero en el desarrollo de esta tendencia ha sido el IWH canadiense que ha realizado mucha investigación de buenas prácticas aplicadas a la gestión del retorno al trabajo. Los programas del IWH incluyen gestión y prevención de la discapacidad, rehabilitación ocupacional y reinserción laboral.

El tema del retorno al trabajo constituye una de las prioridades estratégicas de investigación del *Danish National Research Centre for the Working Environment (NRCWE)*, dirigida a comprender los mecanismos que provocan las bajas laborales, la incapacidad y la exclusión del mercado de trabajo, así como la prevención de los procesos que generan estas situaciones, evaluando su impacto económico. También incluye la gestión del retorno al trabajo tras bajas por alteraciones osteomusculares o patologías de origen psicosocial. En el ámbito político esta estrategia se traduce en un programa de acción (*Return To Work Interventions on a National*

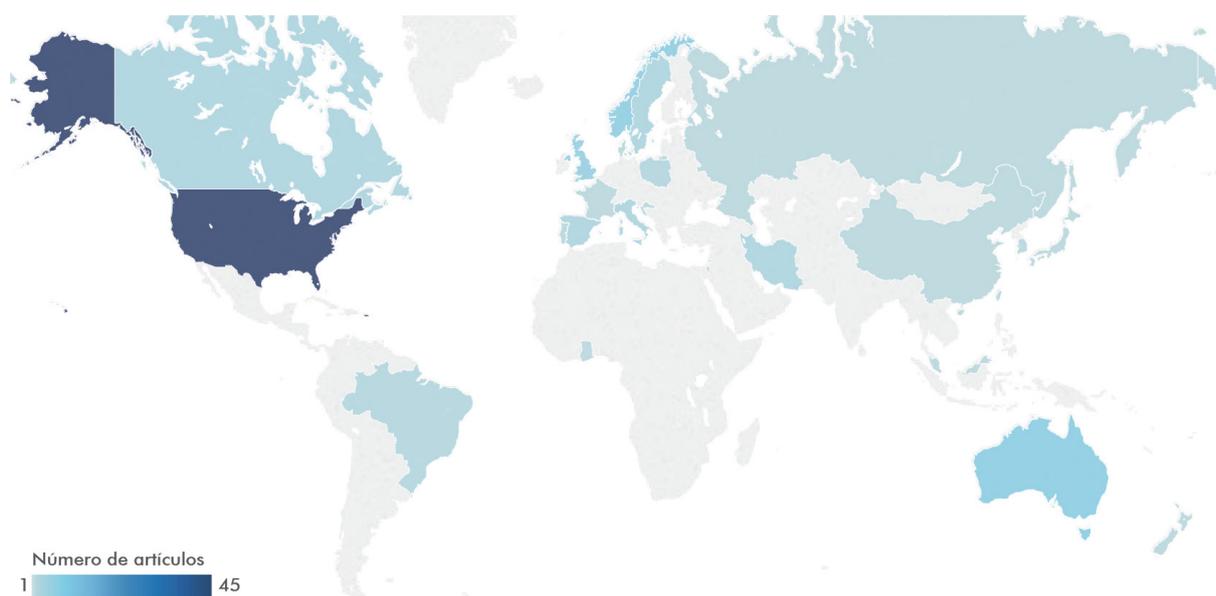
Scale) basado en tres enfoques que han demostrado un efecto positivo para acortar el tiempo de vuelta al trabajo: 1) abordaje multidisciplinar de los casos individuales de discapacidad laboral; 2) coordinación entre el trabajador, el sistema de seguridad social y la atención de la salud; 3) contacto temprano y periódico desde la empresa con los trabajadores durante el periodo de baja.

En el Reino Unido, por su parte, el gobierno ha establecido una política denominada “*Helping people to find and stay in work*” dentro de la que se incluye el programa de permanencia o retorno al trabajo (*Fit for Work*), que aporta una valoración de salud general y ocupacional, además de consejos a empleadores, trabajadores y médicos, mediante una web y teléfono disponibles y asignando un médico del trabajo a aquellos trabajadores que están en situación de incapacidad laboral o que puedan estarlo durante 4 semanas o más.

La gestión del retorno al trabajo es un tema relevante de interés científico como lo demuestran las 52 referencias bibliográficas identificadas en los últimos cinco años, con una producción especialmente intensa en EEUU, Países Bajos y Países Nórdicos.

Tendencias mundiales en Salud Laboral 2015

Cultura preventiva



EXPLORACIÓN BIBLIOMÉTRICA 2010-2015

Artículos localizados: 103

clima preventivo	85
rol de los supervisores	18

FUENTE: PubMed <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>

1. Clima Preventivo

El clima preventivo es básicamente la visualización de la importancia que la dirección de una empresa concede a la salud y seguridad. Constituye un elemento clave para la implicación del conjunto de una organización en un esfuerzo preventivo sostenido y es un predictor muy fiable de la siniestralidad.

Una de las principales áreas estratégicas en el ámbito de la gestión de la salud en el trabajo del instituto danés *Danish National Research Centre for the Working Environment* (NRCWE) se refiere a la cultura preventiva. En este ámbito el NRCWE desarrolla un proyecto de investigación (Work accidents and safety) que estudia las condiciones organizativas y socio-culturales en pequeñas y grandes empresas que favorecen un buen clima de seguridad, y se aplican a un trabajo seguro proactivo donde prevención y seguridad forman parte de la cultura organizacional. Otra área importante de investigación en el NRCWE, relacionada con este tema, es el apoyo a las empresas que quieren mejorar el clima laboral, para lo que proponen métodos que pueden ser aplicados tanto por directivos, como por los empleados y por los servicios de salud laboral. Adicionalmente, el NRCWE estudia cómo se desarrollan los recursos humanos de las empresas a través de la motivación, el compromiso, la adquisición de habilidades y la conformación de redes de trabajo. El NRCWE despliega también una amplia actividad institucional y científica en relación con el *Nordic Occupational Safety Questionnaire* (NOSACQ-50), una herramienta diagnóstica del clima preventivo cada vez más utilizada a nivel internacional, en relación con la cual, según el propio instituto danés, se han publicado 8 investigaciones científicas y ha sido objeto de 7 proyectos académicos en los últimos cinco años.

En el Reino Unido el *Health and Safety Executive* (HSE) ha desarrollado una herramienta (*Safety Climate Tool*) para evaluar el clima preventivo que, además, propone una serie de sugerencias y consejos para mejorar la cultura preventiva. Esta herramienta mide la cultura preventiva con cuestionarios y grupos de discusión explorando actitudes y percepciones individuales sobre la seguridad, así como la visión personal sobre cómo se hacen las cosas en la organización. Es una herramienta validada que puede usarse en cualquier tipo de empresa o sector y que permite realizar *benchmarking* con los resultados obtenidos, por comparativa con empresas de referencia. Otra herramienta disponible es un programa online de promoción de cambios de comportamiento (ACT- *Achieving Behaviour Change Toolkit*) que propone

cambios de comportamiento a todos los niveles de la empresa para conseguir un ambiente laboral más seguro estructurando las iniciativas de cambio en seis pasos: 1) evaluar el desempeño; 2) preparar a la organización; 3) identificar comportamientos; 4) determinar condicionantes; 5) diseñar un plan de cambio; 6) seguimiento y sostenibilidad.

Safe Work Australia está desarrollando un proyecto de investigación que pretende entender cómo las distintas culturas organizacionales (creencias, percepciones, actitudes) condicionan el comportamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel individual como organizacional. En definitiva se trata de captar las motivaciones de los diferentes actores en el ámbito de la salud y seguridad laboral para estimar el impacto de una nueva política. El proyecto tiene tres ámbitos: 1) estudio de los factores psicosociales que pueden influenciar los comportamientos; 2) investigación del rol de las motivaciones, actitudes, percepciones, conocimientos, habilidades y normas sociales en el comportamiento de individuos y organizaciones en relación con la salud y seguridad; 3) exploración de cómo el aprendizaje, el conocimiento y las habilidades se transforman en comportamientos en el trabajo.

Las publicaciones científicas de los últimos 5 años referidas al clima preventivo suman un total de 85, siendo los países más activos en este campo EE.UU, Australia, Noruega y el Reino Unido.

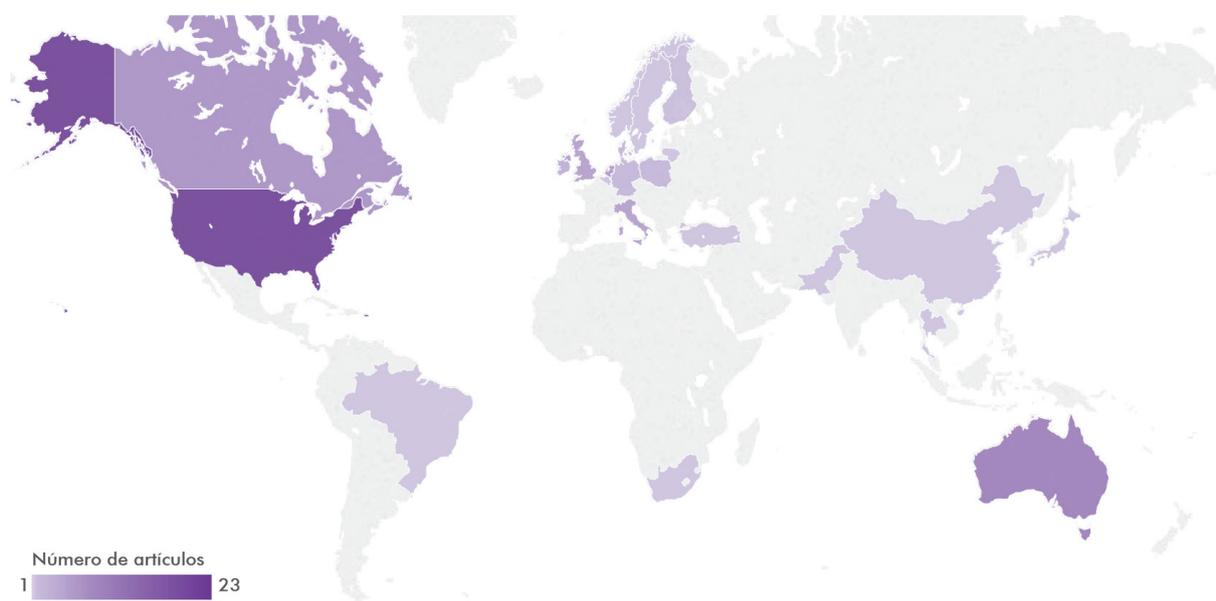
2. Rol de los supervisores

A diferencia de otros ámbitos temáticos, la atención que se viene prestando al rol que juegan los supervisores en la mejora de la cultura preventiva en las organizaciones parece mayor en el ámbito de la investigación que en el de la acción institucional.

De las diferentes entidades exploradas, únicamente el *Oregon Healthy WorkForce Center* (OHWC), uno de los cuatro Centros de Excelencia para Promover Trabajadores Saludables financiados por NIOSH (*National Institute for Occupational Health and Safety*), desarrolla un programa de formación de supervisores para la promoción de la seguridad y la salud en el sector de la construcción, mediante el fomento de prácticas de trabajo seguras y de hábitos saludables.

En cuanto a la investigación sobre el rol de los supervisores, hemos localizado 18 artículos publicados en los últimos 5 años, de los cuales 12 lo han sido a partir de 2013, lo cual parece indicar un interés científico creciente. Buena parte de estas investigaciones (11/18) se llevan a cabo en EEUU. Los contenidos específicos más destacados se refieren al papel que juegan los supervisores respecto a la percepción del clima preventivo por los trabajadores, como agentes clave de comunicación y generación de confianza.

Bienestar laboral



EXPLORACIÓN BIBLIOMÉTRICA 2010-2015

Artículos localizados: 90

promoción de la salud en el trabajo	75
estrategias integradas de salud	15

FUENTE: PubMed <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>

1. Promoción de la salud en el trabajo

La Carta de Ottawa de la OMS (1986) define la promoción de la salud como el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla. Se asume desde entonces que las acciones en salud debe orientarse también hacia la producción de salud, introduciendo el concepto de “ganancia en salud” que también se extiende al ámbito laboral.

En 1997 la Declaración de Luxemburgo aplica este concepto al ámbito laboral y crea la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWPH) que define la promoción de la salud en el trabajo como “aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo combinando acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, promover la participación activa y fomentar el desarrollo individual”.

Más recientemente, la OIT (Organización internacional del Trabajo) preparó un informe para la reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo G20 realizada en 2014 titulado “*Creating Safe and Healthy Workplaces for All*”, analiza globalmente la situación de la salud laboral en el mundo y apuesta entre otras cosas por la promoción de una cultura global de la salud en el trabajo incluyendo la prevención de riesgos y la promoción de la salud. También la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) se suma a esta tendencia proponiendo la promoción de la salud en el trabajo como una de sus tres líneas de actuación prioritaria.

Los programas de promoción de la salud en el trabajo suelen incluir sobre todo actividades para el fomento de la actividad física, la dieta saludable y la deshabituación tabáquica, y se han convertido en una tendencia consolidada en la gestión de la salud laboral.

Se trata de un ámbito que genera una producción científica considerable, con 75 artículos publicados en los cinco últimos años, siendo Estados Unidos uno los principales productores de este tipo de bibliografía. También Canadá, Australia, Reino Unido e Italia presentan una producción científica cuantitativamente relevante en este campo.

En concreto el NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*) financia cuatro Centros de Excelencia de Promoción de Trabajos Saludables y propone un conjunto de ideas baratas y fácilmente asequibles para integrar la promoción y la protección de la salud en el trabajo (*Ideas You Can Implement Right Now to Integrate Health Protection and Health Promotion*).

En Europa, como se ha señalado anteriormente, la plataforma de referencia es la “Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo” (ENWHP), red informal en la que participan los institutos nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como diversos actores en el campo de la salud pública, de todos los Estados miembros de la UE. Su objetivo es aumentar los conocimientos a nivel europeo sobre metodologías y la transferencia de buenas prácticas. ENWHP lleva a cabo una campaña permanente de promoción de estilos de vida saludables en el entorno laboral (*Move Europe - Healthy Lifestyles in the Working Environment*) que abarca la actividad física, dieta saludable, salud mental y prevención tabáquica.

2. Estrategias integradas de salud

En 2011 el estadounidense *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) registró la marca *Total Worker Health™* (TWH) como denominación formal de su iniciativa de ampliar el enfoque tradicional de la seguridad y salud en el trabajo hacia una nueva estrategia integradora de la prevención de riesgos laborales con la promoción de la salud en el trabajo para avanzar hacia el pleno bienestar laboral.

Tradicionalmente los programas de protección de la salud se han centrado en reducir la exposición de trabajadores a los factores de riesgo, mientras que los programas de promoción de la salud se han focalizado en el estilo de vida del empleado fuera del lugar de trabajo. La iniciativa TWH se apoya en la evidencia científica de la efectividad de hacer un híbrido, aunando esfuerzos que combinen la protección con la promoción de la salud en un sólo marco de desarrollo del bienestar laboral.

El NIOSH propone 3 ayudas para la aplicación de la estrategia TWH en una organización: 1) *NIOSH Essential Elements of Effective Workplace Programs and Policies for Improving Worker Health*

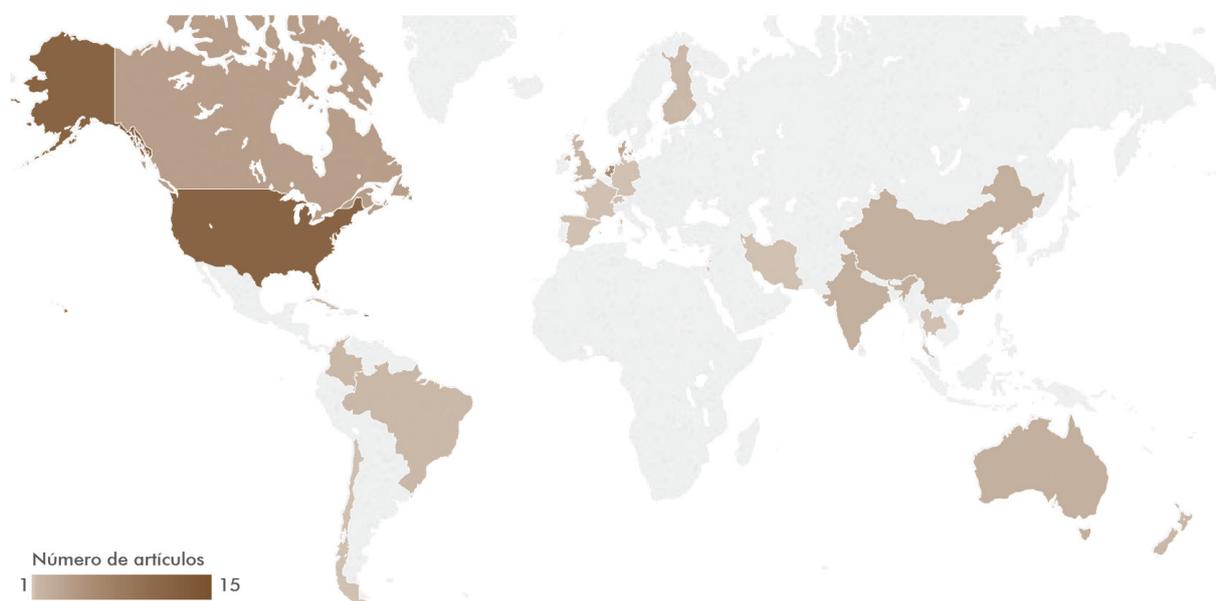
and Wellbeing: 20 elementos esenciales que todo programa TWH debe contemplar; 2) *Ideas You Can Implement Right Now to Integrate Health Protection and Health Promotion*: ideas fáciles para un lugar de trabajo que implemente la estrategia TWH; 3) *Worksheet to Help You Get Started on Program Design, Implementation, and Evaluation*: hoja de trabajo con pasos sistemáticos a seguir para planificar e integrar esta estrategia en el lugar de trabajo.

El denominado árbol del bienestar “*The wellbeing tree*” es otra herramienta propuesta por el *Health and Safety Executive* británico (HSE) que de forma interactiva permite visualizar los diferentes factores que promueven el bienestar en el trabajo. Estos factores que contribuyen al bienestar laboral son las raíces del árbol, que implica una clara relación entre la inversión en bienestar para hacer crecer el árbol y los beneficios que se obtienen, los frutos que produce. El propio gobierno británico, en línea con el “*wellbeing tree*” ha establecido una serie de iniciativas políticas bajo la denominación común de “*Helping people to find and stay in work*”.

De un modo u otro, prácticamente todas las instituciones exploradas tienen en su agenda programas de promoción del bienestar laboral en el sentido integral del NIOSH.

En el ámbito de la producción científica estos planteamientos se traducen en un interés creciente por las denominadas “*multicomponent workplace interventions*” que han sido objeto de 15 publicaciones en los últimos años, especialmente en EEUU y Australia.

Participación de los trabajadores



EXPLORACIÓN BIBLIOMÉTRICA 2010-2015

Artículos localizados: 61

ergonomía participativa	57
círculos de salud	4

FUENTE: PubMed <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>

1. Ergonomía participativa

La ergonomía participativa es una intervención en el lugar de trabajo en la que se implican activamente trabajadores, supervisores y otros agentes relevantes de la empresa para diagnosticar y tratar problemas ergonómicos. Su objetivo es prevenir las alteraciones osteomusculares a través de la aplicación de cambios y mejoras en el lugar de trabajo, lo cual suele traducirse, además, en menos bajas laborales y días perdidos de trabajo.

El interés hacia los denominados programas de ergonomía participativa está aumentando sensiblemente, tanto por su carácter participativo como por la dimensión multifactorial (se abordan diferentes factores de riesgo) y por la evidencia de efectividad de este tipo de intervenciones. Prueba de ello son las 58 referencias bibliográficas identificadas en revistas científicas en los últimos cinco años. Podría afirmarse que, la ergonomía participativa es la tendencia más consolidada en el ámbito de la participación de los trabajadores.

Además de la publicación de artículos científicos, la actividad de promoción de intervenciones de ergonomía participativa viene liderada por instituciones procedentes de Canadá, Estados Unidos, Holanda y Dinamarca, destacando entre ellos el IWH (*Institute for Work and Health*) de Canadá que ha publicado una guía basada en una revisión en la que se establecen seis sencillos pasos para implementar una intervención exitosa. El “*Center for the Promotion of Health in the New England Workplace*” en Estados Unidos incorpora la ergonomía participativa en su programa de investigación “*Healthy Workplace Participatory Program*”, proporcionando todas las herramientas y guías necesarias para su efectiva implementación.

2. Círculos de Salud

Los círculos de salud son grupos estructurados de discusión cuyo objetivo es proponer soluciones a un problema concreto. Los círculos están formados principalmente por trabajadores, delegados de prevención, técnicos del servicio de prevención y personal de dirección. Su funcionamiento se basa en reuniones periódicas en las que los participantes identifican problemas del puesto de trabajo, analizan sus causas y realizan sugerencias de solución. Una vez tomadas las decisiones sobre las medidas preventivas a

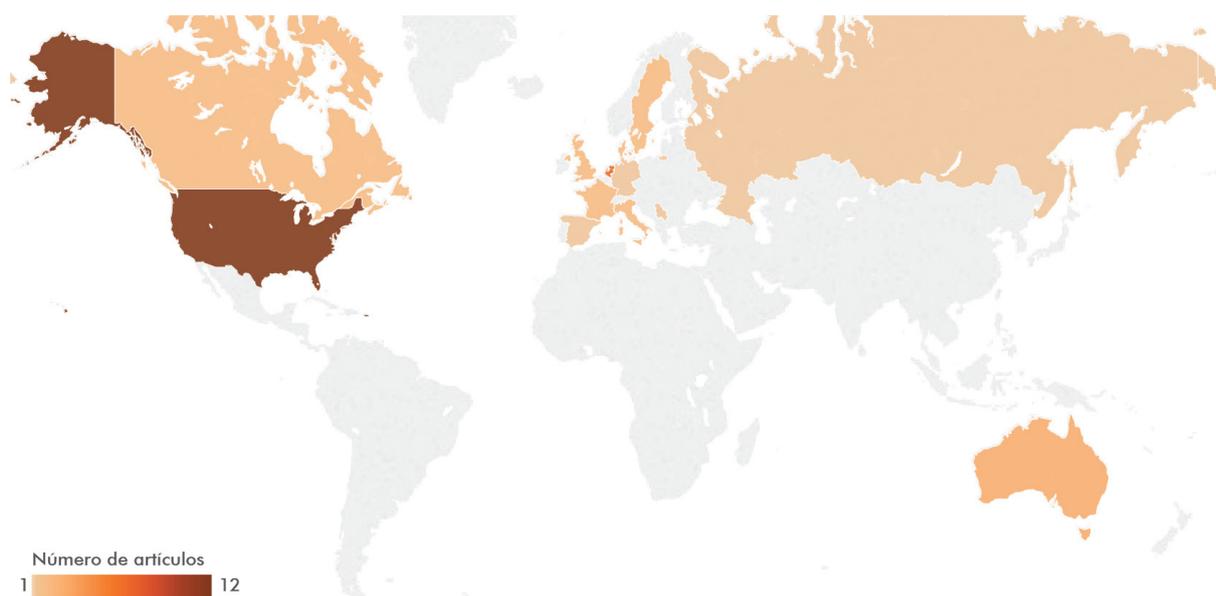
aplicar, el círculo supervisa su aplicación y evalúa los resultados.

Los círculos de salud se han usado sobre todo en Alemania, pero también en Austria, Italia y Canadá, y han demostrado ser una herramienta efectiva para la mejora de las condiciones laborales físicas y psicosociales, así como para reducir las bajas por incapacidad laboral.

Aunque las experiencias con los círculos de salud han sido generalmente positivas, esta experiencia nunca ha sido testada con criterios metodológicos de validación científica. En nuestra búsqueda sólo hemos localizado 4 artículos publicados en los últimos cinco años.

Actualmente el *National Research Center for the Working Environment* (NRCWE) de Dinamarca está liderando el proyecto “*Testing of the health circle method to improve the working conditions in Danish eldercare*” (Probando el método de los círculos de salud para mejorar las condiciones laborales en el sector de cuidado de personas mayores), que pretende dar respuesta a dos preguntas básicas: ¿Es posible integrar el método de círculos de salud en el sistema danés de organización del trabajo? ¿Cuáles son los factores que facilitarían u obstaculizarían el proceso de integración? El proyecto se inició en 2008 pero aún no se conocen los resultados.

Gestión de la salud basada en evidencias



EXPLORACIÓN BIBLIOMÉTRICA 2010-2015

Artículos localizados: 38

efectividad de las intervenciones 35

indicadores de desempeño 3

FUENTE: PubMed <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>

1. Efectividad de las intervenciones

Ya en 1997 la Declaración de Luxemburgo insistía en basar en evidencias científicas las iniciativas de promoción de la salud en el trabajo. Este propósito sigue vigente en la actualidad y se va extendiendo a los diferentes ámbitos de la salud laboral tal como se muestra en las orientaciones de la estrategia “*Total Worker Health*” que promueve el NIOSH.

A nivel internacional existen hoy en día distintos centros de referencia cuya labor principal consiste en realizar revisiones sistemáticas de la literatura científica con el fin de evaluar el grado de evidencia sobre la efectividad de las intervenciones en salud laboral. Así, en 2010 se crea *Cochrane Occupational Safety and Health Review Group* coordinado por el *Finnish Institute of Occupational Health* cuyo objetivo es ofrecer la mejor información disponible (más de 120 informes o protocolos) sobre cuáles son las mejores maneras de proteger y promover la salud en el trabajo. Otros centros publican también distintas revisiones y guías basadas en la evidencia sobre intervenciones en el ámbito de la salud y las condiciones de trabajo, entre ellos: *Community Guide Services*; *EPPI-Center*: Centro de Coordinación e Información en Políticas y Prácticas; *National Institute for Health and Care Excellence* (NICE).

En los últimos años el *Institute for Work and Health* (IWH) de Ontario (Canadá) desarrolla una intensa actividad en este ámbito mediante investigaciones muy rigurosas sobre las formas más efectivas de prevenir lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. También *Safe Work Australia* desarrolla una línea de investigación que evalúa intervenciones y programas en salud ocupacional, proporcionando recomendaciones sobre el diseño de intervenciones futuras.

La evaluación de la efectividad de las intervenciones en salud laboral es un tema que viene despertando un interés científico creciente, sobre todo en los países más avanzados de Norteamérica y del centro y norte de Europa, como muestran los 35 artículos publicados en los últimos cinco años.

2. Indicadores de desempeño

En los últimos tiempos, cada vez se viene poniendo más en cuestión la idoneidad de utilizar las tasas de incidencia y de frecuencia de accidentes como una medida válida del desempeño en materia de seguridad. La toma de conciencia sobre las limitaciones operativas de estos datos ha dado lugar a un interés creciente por los indicadores positivos de esfuerzo preventivo (PPI: *Positive Performance Indicators*)

Los denominados PPI son indicadores de desempeño positivo que miden las acciones que proporcionan buenos resultados en salud y seguridad. Constituyen, por tanto, una medida del éxito de las buenas prácticas.

Safe Work Australia ha sido pionero en promover esta tendencia y desde hace al menos 10 años viene promoviendo iniciativas y generando guías de actuación para la implantación en las empresas de sistemas de indicadores positivos. Una de sus últimas publicaciones en este ámbito es una revisión de factores clave de eficacia de las herramientas en salud y seguridad (*A Review of Key Characteristics That Determine the Efficacy of OHS Instruments*)

Ontario Leading Indicators Project (OLIP) es un proyecto desarrollado en 2010 por el IWH (*Institute for Work and Health*) que propone indicadores clave de referencia para evaluar las actuaciones en seguridad y salud laboral. Su objetivo es identificar medidas organizativas y de gestión que puedan ser usadas en el lugar de trabajo para mejorar las políticas de seguridad y salud antes de que se produzcan accidentes y enfermedades. Con el proyecto OLIP se construye una base de datos de comparación con otras organizaciones de referencia (*benchmarking*) procedentes de 10 sectores distintos que han sido reclutadas expresamente para este proyecto. Completando este proyecto, actualmente el IWH ha puesto en marcha el denominado *Institute for Work & Health Organizational Performance Metric* (IWH-OPM) una sencilla herramienta que permite predecir la experiencia de siniestralidad de una empresa evaluando sus políticas y prácticas de salud y seguridad, y comparándolas con las organizaciones de referencia en su sector.

Esta tendencia emergente está aún poco representada en el ámbito de la investigación ya que sólo hemos podido localizar 3 artículos publicados en los últimos 5 años sobre indicadores de desempeño en salud laboral.

1. Bienestar emocional

Aunque el estudio de los factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud laboral no es nuevo, sí lo es la importancia y reconocimiento que ha adquirido últimamente a consecuencia, en parte, de la situación de crisis vivida en nuestro entorno. Así, la mejora del clima psicosocial en el trabajo ha cobrado una importancia relevante en nuestros días evolucionando desde un enfoque dirigido a evaluar exclusivamente los aspectos negativos con la finalidad de minimizarlos, a considerar también los aspectos positivos del trabajo sobre el bienestar emocional de los trabajadores para potenciarlos.

En el Reino Unido, IOSH (*Institution of Occupational Safety and Health*) desarrolla una línea de investigación y acción institucional denominada “*well-being*” que se basa en la protección y promoción de la salud como aspectos clave en el trabajo. Igualmente el HSE (*Health and Safety Executive*) dispone de un programa denominado “*Management Standards*” para gestionar el estrés y evaluar sus riesgos asociados, mediante un planteamiento paso a paso que permite a la empresa identificar distintos niveles de estrés por departamentos y trazar distintas intervenciones para reducirlo. El propio gobierno británico ha establecido una política denominada “*Helping people to find and stay in work*”, y en concreto, la iniciativa gubernamental *Coordinating the Health, Work and Wellbeing initiative* (coordinando la salud, trabajo e iniciativa de bienestar) que pretende mejorar la salud y bienestar en general de la población trabajadora y apoyar a las personas para que permanezcan en un empleo saludable o traten de encontrarlo.

También en los países nórdicos aparece claramente esta tendencia. Uno de los principales impulsores en el ámbito del bienestar emocional es el FIOH (*Finnish Institute of Occupational Health*) con un importante informe prospectivo: *Well-being through work 2020*. Por su parte, el *Danish National Research Centre for the Working Environment* (NRCWE) dispone de una línea de investigación “*Psychological working environment*” con especial atención al estrés, el *mobbing* y la violencia en el trabajo, así como a sus consecuencias en cuanto a problemas de salud mental, bajo bienestar laboral, depresión y agotamiento mental, todo lo cual puede ser causa de bajas laborales y salidas prematuras del mercado de trabajo.

Como reflejo de esta tendencia en el ámbito académico, hemos localizado 25 artículos científicos publicados en los últimos 5 años, especialmente por investigadores europeos procedentes de

Reino Unido, Francia e Italia.

2. Liderazgo psicosocial

La gestión del clima psicosocial en la empresa es también una de las tendencias en auge en el ámbito de la salud laboral, con énfasis en el liderazgo y la gestión de equipos y muy especialmente en las nuevas estrategias que incluyen las técnicas de *mindfulness* y *coaching* de reciente incorporación en el mundo del trabajo.

El *mindfulness* es una técnica de atención plena que permite centrar la atención en el momento presente con la que se mejora el funcionamiento de la mente, incrementando la concentración y el rendimiento cognitivo. Numerosas empresas lo ponen en práctica entre sus empleados con tal de reducir el estrés, dar más espacio a la creatividad, aumentar la concentración y, con todo ello, la productividad. También en el ámbito científico empieza a estar presente el interés por esta técnica con 7 artículos publicados en los últimos años en relación especialmente con estrategias de control del estrés y de mejora de la motivación.

El *coaching* es un modelo de apoyo que tiene la finalidad de desarrollar el potencial de las personas de forma metódica y estructurada. El *coach* o entrenador marca unos objetivos a conseguir según un método sistemático que se utiliza para tratar una gran variedad de problemas organizacionales, tales como casos de *burnout*, *mobbing*, mejora las relaciones con directivos, fomento del liderazgo, motivación, aumento de la implicación y autoestima. La búsqueda bibliográfica sobre este método en el ámbito de la salud laboral no ha producido ningún resultado, tal vez como reflejo de que la comunidad científica pone en duda su verdadera efectividad. No obstante, el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) organizó recientemente una Jornada Técnica titulada “*Coaching*, más allá de la moda ¿es efectivo en la empresa?” en la que diversos expertos sobre el tema la consideraron una herramienta perfectamente aplicable y que funciona.

Temas más consolidados son la gestión de equipos y el liderazgo efectivo, por los que universidades estadounidenses y entidades como el *Danish National Research Centre for the Working Environment* (NRCWE) siempre han apostado y así se refleja en sus publicaciones.

**Tendencias mundiales
en Salud Laboral 2015**

31



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO