

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **LILIANA LILIBETH ALDAZ ARIAS**, con **CC. 210063815-0**, autora del trabajo de graduación intitulado: **"AUTOCUIDADO Y CULTURA DE LA PREVENCIÓN COMO HERRAMIENTAS DE LA SALUD LABORAL"**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la Facultad de **Psicología**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, mayo 2018



LILIANA LILIBETH ALDAZ ARIAS
CC. 210063815-0

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**

**AUTOCUIDADO Y CULTURA DE LA PREVENCIÓN COMO HERRAMIENTAS
DE LA SALUD LABORAL**

NOMBRE:

LILIANA LILIBETH ALDAZ ARIAS

DIRECTORA: MTR. MARÍA VERÓNICA GARCÍA OQUENDO

QUITO, 2018

DEDICATORIA

Esta disertación se la dedico a mis padres, Williams y Lilian, por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de mi formación académica y personal, pues siempre me han motivado a seguir adelante y a no desmotivarme; incluso cuando las fuerzas ya parecían terminar y sentía que no podía continuar, estaban ahí con palabras oportunas siendo mi pilar fundamental.

De igual manera a mi hermano Jason, que, a pesar de su corta edad, con su dulzura y sinceridad de niño me ha hecho sentir orgullosa de mi misma, y mostrarme cuanto me quiere, dándome palabras de aliento o simplemente acompañándome, y compartiendo conmigo cada una de mis alegrías.

Liliana Aldaz A.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer especialmente a Dios por haberme dado fortaleza, paciencia y sabiduría, para creer en mi misma, y cumplir esta meta tan importante en vida, que constituye el principio de las muchas más que espero cumplir.

A mi padre Williams, y mi madre Lilian, por haberme apoyado incondicionalmente en el logro de esta meta, ya que sin su sacrificio, amor y constancia nada de esto habría sido posible.

A mi Directora Verónica García, por darme la oportunidad de abordar el tema de investigación bajo su guía y confiar en mí para el desarrollo de la misma, siendo fundamental su ayuda, compromiso, y conocimientos, para la obtención de esta disertación.

A los profesionales en temas de salud y seguridad, que estuvieron dispuestos a darme su apoyo para que la investigación tuviera un aporte más cercano a la realidad de nuestro país.

A mis amigas y amigos que han estado pendientes de mí durante todo este proceso, brindándome palabras de aliento para continuar y creer en mis propias capacidades.

Liliana Aldaz A

INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1.....	4
MARCO INTRODUCTORIO	4
1. Título.....	4
2. Justificación	4
3. Planteamiento del tema	6
3.1 Enunciado.....	6
4. Contextualización del tema	8
4.1 Pregunta General:	8
4.1.1 Específicas:	9
5. Objetivos:	9
5.1 General	9
5.2 Específicos:	9
6. Marco Referencial	9
CAPITULO 2.....	11
SALUD LABORAL G.....	11
2.1 ¿Qué es la salud laboral?	11
2.2 Entornos de trabajo saludables	14
2.3 Contexto legal	17
2.4 Bienestar en el trabajo	25
2.5 Calidad de vida en el trabajo	27
2.6 Conciliación trabajo – familia	29
2.7 Satisfacción laboral	31
2.8 El trabajo y su influencia en la salud	33
2.9 Promoción de salud laboral	35
CAPITULO 3.....	37
CULTURA PREVENTIVA	37

3.1 ¿Qué es cultura preventiva?.....	37
3.2 Objetivos, importancia y beneficios de la cultura preventiva	40
3.3 Buenas prácticas de prevención.....	44
CAPÍTULO 4.....	48
AUTOCUIDADO	48
4.1 ¿Qué es el autocuidado?	48
4.2 Importancia del autocuidado	50
4.3 Estrategias para establecer el autocuidado.....	51
4.4 El autocuidado como herramienta de prevención	54
CAPITULO 5.....	55
¿CÓMO DESARROLLAR LA CULTURA PREVENTIVA?	55
5.1 Estrategias para promover la cultura preventiva en la organización	55
5.2 Mejoramiento de la cultura preventiva	60
5.3 Opinión de expertos	64
CAPITULO 6.....	66
MARCO METODOLÓGICO	66
6.1 Metodología y técnicas.....	66
6.2 Alcance	67
6.3 Diseño	68
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
7.1 Conclusiones	68
7.2 Recomendaciones.....	71
8. BIBLIOGRAFÍA:	74

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de validación de expertos (herramienta)	1
Anexo 2. Formato de entrevista.....	2
Anexo 3. Matriz categorización de datos a partir de entrevistas.	3

RESUMEN

La salud laboral, se ve influenciada por el autocuidado y la cultura preventiva, pues es necesario que dentro del ambiente de trabajo existan, procesos y procedimientos de prevención, cuidado de los bienes de la empresa, personal y del otro, con la finalidad de que exista armonía entre los mismos, desencadenando una mejora de la calidad de vida del trabajo, la relación entre el trabajo y la familia, la eficacia de la labor realizada y por ende mejorar el bienestar, minimizando afecciones o accidentes.

La metodología aplicada para el desarrollo de esta investigación fue de tipo cualitativo, dado que la información recopilada y redactada en este documento se obtuvo a partir del análisis documental, de bibliografía existente, tanto en libros, revistas científicas, estudios, normativa nacional e internacional, páginas web, etc., enfocadas al tema de salud laboral, autocuidado y cultura preventiva dentro del medio laboral; complementado la misma con una serie de entrevistas a expertos conocedores del tema, o que han tenido un acercamiento más profesional a la gestión de esas prácticas, para así aproximarse un poco a la realidad empresarial de Ecuador, en cuanto a salud laboral y prevención.

Se concluye que todos estos elementos en conjunto, ayudan a entender la importancia que tiene la salud laboral dentro de las organizaciones, generando bienestar y calidad de vida en los colaboradores con ambientes de trabajo adecuados, en lo físico, social y psíquico, mediante estrategias de gestión de autocuidado y prevención, que involucran a todos los miembros de una organización desde los altos mandos, hasta los niveles operativos.

ABSTRACT

The occupational health, is influenced by the self-care and the preventive culture, because it is necessary that within the work environment exist, processes and procedures of prevention, care of the goods of the company, personal and of the other, with the purpose of that exists Harmony between them, triggering an improvement of the quality of life of the work, the relationship between work and family, the effectiveness of the work carried out and thus improving the well-being, minimizing conditions or accidents.

The methodology applied for the development of this research was qualitative, since the information compiled and written in this document was obtained from the documentary analysis, of existing bibliography, both in books, scientific journals, Studies, national and international Regulations, Web pages, etc., focused on the topic of occupational health, self-care and preventive culture within the working environment; complemented by a series of interviews with experts who are knowledgeable about the subject, or have had a more professional approach to the management of these practices, in order to approximate a little to the business reality of Ecuador, in terms of occupational health and Prevention.

It is concluded that all these elements together, help to understand the importance of the occupational health within the organizations, generating welfare and quality of life in the collaborators with adequate work environments, in the physical, social and psychic, through self-care and prevention management strategies, involving all members of an organization from high command to operational levels.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal el análisis de la importancia del autocuidado y la cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral, para la creación de ambientes de trabajo más seguros, y así proporcionar a los colaboradores de una organización mejor calidad de vida, satisfacción y bienestar en el trabajo.

El planteamiento y desarrollo de esta disertación se encuentra fundamentado en la pregunta general acerca de ¿cómo influyen la cultura de la prevención y el autocuidado en la salud laboral?, misma que será respondida a través del desarrollo de los elementos que constituyen el tema de investigación., por medio del análisis de la diferente bibliografía existente y la aportación del conocimiento de expertos.

En función de esto, se empieza con el tema de salud laboral como primer enfoque, en el cual se describe su concepto, lo que se entiende como entornos de trabajo saludable, la principal normativa legal referida al tema de gestión de salud laboral a nivel de organismos de Ecuador, así como internacionales, los conceptos de bienestar en el trabajo, calidad de vida en el trabajo, satisfacción laboral, así como qué nivel de influencia tiene el trabajo en la salud, y la promoción de salud laboral dentro de las organizaciones.

Se continúa con el tema de cultura preventiva, partiendo de la definición, la descripción de los objetivos que persigue, así como la importancia y beneficios que trae consigo para la organización y el colaborador, reforzando el contenido con las buenas prácticas de prevención que deberían utilizarse.

Posteriormente, se aborda el autocuidado, su conceptualización, la importancia del mismo dentro del medio laboral, además de las estrategias a partir de las cuales se puede establecer el autocuidado en la empresa, y cómo gestionar este factor como una herramienta de prevención funcional para los colaboradores y por ende la organización.

Finalmente, se trata acerca de cómo desarrollar la cultura preventiva dentro de la organización, para lo cual se redactan estrategias para promoverla y mejorarla a partir de lo ya establecido, fortaleciendo el tema con la información obtenida a partir de la opinión de expertos conocedores del tema de salud, prevención y autocuidado.

CAPÍTULO 1.

MARCO INTRODUCTORIO

1. Título

Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral.

2. Justificación

La cultura de la prevención conjuntamente con el autocuidado, forman parte fundamental de la reducción de riesgos laborales, debido a que se consideran medidas de seguridad, en las que deben estar involucrados todos los participantes de la organización. El cambio hacia esta cultura debe venir desde los altos cargos pues ellos serán los encargados de mostrar con el ejemplo la importancia de la misma. A su vez el involucramiento de las altas jerarquías, provoca que todos los colaboradores tengan un compromiso firme con lo que a seguridad respecta, ya que las personas se vuelven capaces de aprender en forma constante a mejorar su entorno laboral y hacerlo más seguro.

La importancia de conocer acerca del autocuidado y la cultura de la prevención es relevante, ya que es la base de la gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, y para esto las empresas deben realizar la planificación de acciones preventivas a partir de la identificación de riesgos en el lugar de trabajo. De esta manera pueden brindar herramientas que permitan a los trabajadores preocuparse por su propio cuidado, así como por el de sus compañeros (Álvarez & Faizal, 2012). Es por eso, que el éxito de la implementación de esta cultura radica en que se incluya toda la estructura organizacional, conjuntamente con sus procesos y recursos necesarios para poner en marcha la prevención (Garrido, Enríquez, Sánchez, & Gonzáles, 2016), de esta manera todos los integrantes de la organización, actúan como agentes que promueven el cuidado y la reducción de los niveles de riesgo en el lugar de trabajo.

Según Ruiz, Delclós, Ronda, García, & Benavides, (2014) la creación de una cultura de prevención y autocuidado representa un desafío importante, en el cual deben

participar todos los niveles jerárquicos de la empresa, para lograr una prevención efectiva, eficaz y eficiente. Se deben diseñar sistemas de gestión de prevención, que permitan establecer la forma ideal de llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros de la organización. Sin embargo, la dificultad, radica en que las ventajas que ofrece la implementación de esta cultura, formen parte de la práctica segura y diaria de las funciones de cada grupo o área de la organización. Ya que para que la participación sea colectiva, este modelo debe encontrarse alineado a la situación en la cual se encuentra la empresa, respecto a la gestión del autocuidado y prevención, pues cada miembro de la organización, valorará de manera diversa la importancia de invertir en salud para el bienestar en el desarrollo de sus actividades.

Esta investigación será de utilidad para las distintas organizaciones, dado que lo que busca es identificar estrategias direccionadas hacia la fomentación de la salud y la seguridad preventiva en el trabajo, para que sirvan como referente clave en la implantación de esta cultura con todos los colaboradores de las mismas, y de esta manera fomentar un desempeño preventivo en las actividades que cada uno realiza de manera diaria en su lugar de trabajo. Por otro lado, el investigador obtendrá como beneficio fomentar su conocimiento, y saber cuáles son esas herramientas que permiten establecer bienestar laboral con los miembros de la organización, además de aprender también a motivar a los colaboradores para llegar a la implantación de este modelo en la organización.

Para el desarrollo de la investigación se utilizará como metodología la búsqueda e interpretación de información teórica, dado que el enfoque de la misma se encuentra en obtener y sistematizar datos de los diferentes medios que traten acerca de la cultura de la prevención y el autocuidado, como parte de la salud laboral en el lugar de trabajo.

Los posibles resultados de esta investigación serán, obtener información relevante, detallada y cercana hacia lo que representa la cultura de la prevención y el autocuidado dentro de la seguridad laboral. Con el fin de explicar ciertas estrategias que pueden ser funcionales para la implementación de esta cultura dentro de las organizaciones y la importancia que la misma tiene para fomentar buenas prácticas de seguridad laboral.

Llevar a cabo esta investigación es factible, debido a que se cuenta con información teórica diversa, que trata acerca del autocuidado y la cultura de la prevención. Al ser un tema de gran importancia para la realidad actual, cada vez se torna esencial abordar e investigar temas relacionados con la salud a nivel laboral en donde se fomente la participación de todos como un sistema integrado. Por lo tanto, existen fuentes que permitirán desarrollar el tema de estudio de la manera esperada, y sin involucrar gastos económicos que limiten la misma.

Esto permitirá incrementar los conocimientos del investigador, puesto que es un tema considerado relevante para su formación académica y aprendizaje, como futuro profesional, y para la obtención de su título de tercer nivel.

3. Planteamiento del tema

3.1 Enunciado

El autocuidado y la cultura de la prevención son el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, de los colaboradores, ya que guardan una estrecha relación con la cultura de cada una de las organizaciones.(Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud, 2005). Es por eso que son parte importante y fundamental para la seguridad, la salud y el bienestar dentro del trabajo. Pues es necesario que cada uno de los integrantes de un grupo de trabajadores, asuma una conducta segura en la que se proteja a sí mismo, así como a sus pares para poder evitar en lo posible accidentarse o enfermarse, más allá de las condiciones de trabajo existentes, ya que detrás de cada colaborador de la empresa existe una familia o amigos que se preocupan por el bienestar de los mismos.

La situación actual de la cultura de la prevención y el autocuidado, es bastante nueva ya que muy pocas empresas emplean estos términos para transmitirlos a sus colaboradores, pues los mismos se limitan al cumplimiento de las normativas, cuando en realidad en muchas situaciones es importante poner en juego el cuidarse a sí mismo para evitar riesgos, es por eso que es necesario que la cultura preventiva tome fuerza y deje sólo de ser aplicada a los trabajadores directos, como en el uso de los elementos de protección,

sino que pase a ser algo con mayor relevancia que influya en la manera de hacer los trabajos dentro de la organización (Mendoza, 2004).

De no tomar en cuenta a la cultura de la prevención y el autocuidado, como funcionales para el fomento de una buena salud laboral dentro de la organización, los riesgos que pueden presentarse en el área de trabajo irían en aumento, en lugar de reducirse a lo más mínimo. Cabe mencionar que lo que se busca con estos factores es disminuir la presencia de estos incidentes, y para lograrlo será necesario tener un personal motivado e involucrado que considere a la prevención como algo fundamental en su labor diaria. Así también será pertinente que los líderes de la organización participen como referentes claves para la mejora de la cultura de seguridad.

La cultura preventiva, a pesar de poseer técnicas y procedimientos de salud y seguridad, no siempre funciona de manera eficaz, ya que el entorno en donde se desarrolla, no siempre está dotado de comportamientos adecuados por parte de las personas que forman parte de la organización. Pues el fin que se busca es que todos los que forman parte de la empresa perciban que la seguridad y la salud constituyen elementos estratégicos, y que no solamente es palabrería, sino que forma parte de un compromiso serio de la dirección, generando de esta manera un buen clima de prevención y autocuidado, en el que cada día se lo tome como algo serio, es decir que no exista la necesidad que se repita de forma constante la importancia que tiene (IBERMUTUAMUR, 2014)

Otras fuentes de información como la Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud (2005) sostienen que la cultura de la seguridad o cultura de la prevención y autocuidado son el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso, estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Ya que las organizaciones que poseen una cultura preventiva se caracterizan por percepciones compartidas en relación de la importancia de la salud para que las medidas de cuidado sean eficaces en las organizaciones.

Una posible solución hacia la falta de cultura preventiva y autocuidado dentro de la organización sería que desde las posiciones jerárquicas se la promueva, ya que los

directivos pueden tener una gran influencia, si con capaces de generar relaciones de confianza con los trabajadores y ponen en práctica el liderazgo transaccional y transformacional, que motive a los trabajadores a laborar de forma segura además de mostrar interés por su bienestar, y el otro para poder establecer expectativas en cuanto a prevención y autocuidado, ver en qué medida se cumplen las buenas prácticas, ya que las organizaciones que no ven más allá del cumplimiento de las normas quedan atrapadas en la mediocridad (IBERMUTUAMUR, 2014).

Al ser un tema tratado desde el enfoque teórico, la necesidad del mismo es conocer el estado en el que se encuentra la cultura de la prevención y el autocuidado a nivel general, con el fin de saber cómo esto podría implementarse en la organización como parte fundamental de las buenas prácticas de la seguridad y salud laboral, además de aumentar el conocimiento en cuanto a la prevención, ya que siempre es un tema al que no se le presta mayor importancia, sin darse cuenta que forma parte fundamental del desarrollo de los colaboradores dentro de la organización sea cual sea la labor o trabajo que desempeñen dentro de la misma.

4. Contextualización del tema

El tema de investigación se abordará desde dos enfoques. El primero será a partir de la concepción de organización saludable, es decir aquellas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados a través del establecimiento de las buenas prácticas en el trabajo.

Y el segundo enfoque que se usará es la psicología de la salud ocupacional, ya que frente a los cambios constantes que enfrentan las organizaciones esta se encarga de mejorar la calidad de vida laboral, proteger, promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Con estos antecedentes, las preguntas que se buscarán responder a lo largo de la investigación son:

4.1 Pregunta General:

¿Cómo influyen la cultura de la prevención y el autocuidado en la seguridad laboral?

4.1.1 Específicas:

- ¿Cómo se puede promover la cultura de la prevención dentro de las organizaciones?
- ¿Qué influencia tiene el autocuidado en la prevención de accidentes y enfermedades laborales?
- ¿Cuáles son los principales factores que se deben tomar en cuenta para establecer buenas prácticas de prevención y autocuidado?
- ¿Cómo se puede mejorar el autocuidado y la prevención dentro de las organizaciones?
- ¿Cuál es el fin de la cultura de la prevención y el autocuidado dentro de las organizaciones?
- ¿Quiénes en la organización son los gestores de la cultura preventiva y el autocuidado?

5. Objetivos:

5.1 General

Analizar la importancia del autocuidado y la cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral, para la creación de ambientes de trabajo más seguros.

5.2 Específicos:

- Definir el papel fundamental del autocuidado y la cultura de la prevención.
- Determinar la importancia de la salud laboral dentro de las organizaciones.
- Explicar las teorías y estrategias que permitan implantar la cultura preventiva y el autocuidado en la organización.
- Identificar políticas organizacionales con enfoque a las buenas prácticas.

6. Marco Referencial

La cultura de la prevención y el autocuidado son conceptos que a nivel internacional se manejan como parte fundamental de la implantación de un esquema de salud laboral que beneficie a sus colaboradores.

Un ejemplo de esto es el estudio realizado dentro de la empresa General Motors que en el año 1993, empieza a implantar en todas sus factorías, un programa de promoción de la cultura de la prevención y autocuidado, a través de un cambio cultural de arriba hacia abajo, en donde participarán desde los estratos más superiores de la empresa hasta los más operativos (IBERMUTUAMUR, 2014).

Cada año uno de cada tres trabajadores de la organización sufría accidentes, y los costes anuales de indemnización por todos estos sucesos ascendían a más de 100 millones. Por lo tanto pusieron en marcha dinámicas de cambio, en donde participaban directivos y representantes de los trabajadores, que se encargaban de visitar cada una de las plantas de la compañía, para poder conocer cómo se encontraba el nivel de prevención y a partir de ello proponer iniciativas que demuestren que la seguridad y la salud son fundamentales y no netamente palabrería, buscando de esta manera que cada trabajador de GM pueda decir que la compañía se preocupa realmente por el bienestar, pues con este cambio hacia la cultura preventiva logró reducir en un 87% la siniestralidad laboral, y en un 94% las jornadas perdidas (IBERMUTUAMUR, 2014).

Otro estudio realizado en Europa, se enfoca en el bienestar que genera para un trabajador tener establecida una cultura preventiva y de autocuidado dentro de la organización. Este estudio se centró en las empresas del IBEX 35, que constituyen un grupo de organizaciones muy representativas en términos económicos, y en donde la promoción de la seguridad en el trabajo y el bienestar debería ser también un aspecto fundamental. La cultura de la prevención se encuentra asociada a su vez con la del bienestar, y estas en conjunto tienen como fin promover la satisfacción en el lugar de trabajo. Dentro de las conclusiones a las que se llegó con este estudio, es que las empresas participantes realizan auditorías tanto internas como externas para conocer el estado de sus empleados y cómo perciben ellos a la empresa, pero que por otro lado no se han generalizado estudios que permitan valorar cómo mejora la productividad y el bienestar de los trabajadores cuando se promueve la prevención y el autocuidado dentro de las organizaciones; ya que en mayor o en menor grado de implantación de estos modelos lo que buscan las organizaciones es ser reconocidas como saludables tanto para sus empleados como para la comunidad (Alcocer, 2011).

En el Ecuador, es un tema bastante nuevo y del cual no se ha realizado investigación al respecto, sin embargo el Instituto Español de Comercio Exterior, a través de un estudio menciona que los ecuatorianos en general tienen poca cultura de la

prevención, por lo cual la seguridad y la salud no representan ser factores relevantes, y por ejemplo en lo que respecta a seguros lo hacen solamente por obligatoriedad y no porque prime la cultura de prevenir y cuidarse a sí mismo, lo cual llevándolo al ámbito de las organizaciones reflejaría algo exactamente igual (Cevallos, 2017).

CAPITULO 2.

SALUD LABORAL

2.1 ¿Qué es la salud laboral?

Desde la antigüedad se han realizado observaciones sobre las condiciones de trabajo y la relación que estas guardan con los procesos de enfermedad, es así que Aristóteles y Platón en Grecia, y Lucrecio, Ovidio, Plutarco y Galeno en Roma desde esa época evidenciaban los sufrimientos de los trabajadores (Borja, Cepeda, & Gómez, 2011).

Para ese entonces los médicos se ocupaban de las lesiones y enfermedades que los artesanos y obreros contraían en el ejercicio de sus funciones. Y es en el medioevo que se logra percibir una especie de medicina orientada a la clase trabajadora, misma que estaba vinculada a la medicina monástica (medicina de los monasterios), de ese entonces y que se desarrollaba en relación a las peculiaridades laborativas de las distintas órdenes religiosas de la época (Borja et al., 2011).

Ya para la época del renacimiento se observa la evolución de lo individual a lo corporativo y se perfila el origen de una medicina del trabajo. Y no es hasta la era moderna, que con el advenimiento del maquinismo, los hombres de ciencia empiezan a preocuparse por estudiar los medios de prevención y terapéutica de las enfermedades y accidentes del trabajo, apareciendo de esta manera numerosos estudios sobre Medicina del Trabajo con la aplicación más rigurosa del método científico (Borja et al., 2011).

Por otro lado, el término salud laboral, ha ido definiéndose a través de la historia, pues en sus inicios este era representado por las palabras, “seguridad e higiene en el trabajo” o “seguridad y salud en el trabajo”, mismas que fueron adoptadas por organizaciones tales

como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, y la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (Ruiz et al., 2014).

Sin embargo, luego de estas transiciones el término adecuado a utilizar es el de salud laboral, ya que este guarda mucha relación con la definición de salud pública, pues dentro de las dos se requiere de una evaluación y control de los problemas que necesiten intervenciones desde muchas perspectivas que pueden ser de nivel sanitario o técnico (Ruiz et al., 2014).

Es por eso que según Ruiz, Delclós, Ronda, García, & Benavides, (2014), se entiende a la salud laboral como un campo de conocimiento y acción, en el que confluyen disciplinas profesionales y diversas estrategias, que tienen como objetivo común proteger, promover y restaurar la salud de las personas en su relación con el trabajo. Es decir que básicamente busca generar un aporte a través de diferentes medios de salud y prevención, a la relación existente entre el empleado y el empleador para que esta sea lo más adecuada, sin que ocurran afectaciones al bienestar físico o mental de las personas, dentro del desarrollo de sus actividades laborales.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud, (1995), dentro de su texto salud ocupacional para todos, define a la salud laboral como una actividad multidisciplinaria que se encuentra orientada a promover y proteger la salud de los trabajadores a través de la prevención y control de enfermedades y accidentes, así como también de la eliminación de factores y condiciones que ponen en peligro la seguridad y la salud en el trabajo. Además, procura promover y generar el trabajo sano y seguro, así como también los buenos ambientes de trabajo en donde sea relevante mantener el bienestar físico social y mental de los trabajadores, buscando de esta manera que logren un equilibrio y enriquecimiento en su vida social y desarrollo profesional.

A su vez, la salud laboral se encuentra relacionada con la calidad total que puede ofrecer la organización a sus trabajadores dentro de cada una de las actividades, proyectos o herramientas que necesite utilizar para su desarrollo profesional y organizacional, pues de esta manera busca el bienestar del colaborador mediante la adaptación de cada trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo, es decir que existan condiciones fisiológicas y

psicológicas adecuadas, ya que desde el punto social la salud es un derecho de las personas tanto como un logro comunitario o simplemente como un resultado económico (Benlloch & Ureña, 2014).

Entendiendo esto, se puede evidenciar que la salud laboral lo que busca es tener una implicación ya sea positiva o negativa en los efectos que puede provocar el trabajo sobre la salud de las personas que laboran dentro de una organización, y a su vez como la alteración de la salud de las personas puede perjudicar el desarrollo de sus actividades de trabajo.

La salud laboral de acuerdo a Nieto (2014, pp. 3–4) , tiene ciertos objetivos que busca alcanzar, mismos que han sido establecidos por el comité mixto entre la OIT (Organización Mundial del trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) , dentro de los establecidos se encuentran:

- Proteger y mantener a los trabajadores, dentro del más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social, controlando enfermedades y evitando accidentes ocupacionales a partir de la apertura de espacios de trabajo saludables.
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, mediante la adaptación del trabajo al hombre y del hombre al trabajo.
- Capacitar a los trabajadores, en la conducción social de su vida, para que sean productivos y contribuyan al desarrollo sostenible.

Es importante saber que la salud laboral debe ser llevada a cabo por profesionales, que desempeñen funciones importantes dentro de la prevención, reconocimiento y tratamiento de las lesiones y enfermedades. Es por eso que dentro de las organizaciones se ocupan mayoritariamente de esto los médicos ocupacionales que ejercen su función como doctores de instituciones, empleados por industrias, organizaciones o empresas de servicios de cualquier razón social, colocándolos dentro de las mismas en un papel importante ya que son los encargados de determinar si una enfermedad o lesión es causada por el trabajo, para posteriormente prescribir los cuidados necesarios y asesorar sobre la extensión del daño y la capacidad del trabajador para poder continuar con sus actividades laborales (LaDou & Pastrana, 2006).

La salud laboral forma parte fundamental del desarrollo adecuado de actividades dentro del medio laboral, por eso es importante que la misma sea entendida, comprendida e implementada de ser posible, dentro de la organización, ya que tener a los colaboradores sanos y adecuados para su puesto de trabajo, evitará que la salud se desquebraje y por ende el funcionamiento y desarrollo de la empresa se vea afectado.

2.2 Entornos de trabajo saludables

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los colaboradores y el personal superior apoyan los procesos de mejora continua, para proteger y promover la salud, seguridad, bienestar de todo el personal y sostenibilidad del lugar de trabajo” (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 6).

Otra definición que se puede dar al entorno laboral saludable, es hacer referencia a aquellos centros de trabajo en los que las condiciones laborales se encuentran orientadas a lograr el bienestar de los asociados, pero no únicamente en el sentido del buen ambiente físico, sino que también involucra que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que promueva el bienestar tanto familiar como social de todos los trabajadores a través de la protección de los riesgos en el campo laboral, estimulando de esta manera un buen nivel de autoestima y a su vez el control de la propia salud y del ambiente organizacional (Barrios & Paravic, 2006).

Lo que busca un entorno de trabajo saludable, es promover una buena salud, ya que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como también forma una parte importante dentro de la dimensión de los ambientes laborales. Sin embargo, el contexto institucional puede verse influenciado por diversos factores, tales como los políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos mismo que pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores pero, que si el entorno laboral es saludable, se estará un paso adelante en la conquista de espacios que permitan el desarrollo y promoción de la salud en el trabajo (Barrios & Paravic, 2006).

Los componentes de un entorno laboral saludable son objetivos y subjetivos, dentro de los objetivos, se toman en cuenta como indicadores de satisfacción las condiciones de trabajo, tanto las físicas, así, como las contractuales y prestaciones, llegando también hasta

las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, y la parte empresarial, es decir considerar la manera en como las personas viven la cotidianidad dentro de su ámbito laboral. Por otro lado, dentro de los componentes subjetivos, se encuentran las actitudes, valores y percepciones de los sujetos, tanto de satisfacción o de insatisfacción. Es así que la subjetividad sumada a la objetividad van a determinar las respuestas que las personas darán cuando estas sean consultadas por aspectos relacionados a su trabajo (Barrios & Paravic, 2006).

En consideración a lo mencionado se puede establecer que un lugar de trabajo saludable hace referencia a aquel sitio en donde los trabajadores poseen condiciones laborales óptimas, dirigidas hacia su bienestar, no únicamente en el ambiente físico, sino que también se fomenten las buenas relaciones personales, que exista una buena organización, a través de la promoción de la salud emocional., familiar y social, mediante la preocupación por su satisfacción y cuidado dentro de su día a día en la organización.

Para que un lugar de trabajo sea saludable deben tomarse en cuenta cuatro aspectos relevantes según la Organización Mundial de la Salud, (2010). El primero es tratar dentro de las organizaciones temas relacionados con la seguridad y la salud considerando el entorno físico de trabajo; seguidamente se menciona abordar temas de seguridad, salud y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de factores externos pero vinculantes a la organización y a la cultura laboral; además de mostrar cuáles son los recursos de salud personal dentro del lugar de trabajo y finalmente las maneras en las que se puede participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los demás miembros de la comunidad.

Ahora bien, la razón de que sea importante el establecimiento de un entorno de trabajo saludable, abarca tres puntos. El primero de ellos es hacer lo correcto, o en otras palabras forma parte de la ética empresarial, basándose este enunciado en la frase “no hagas daño a los demás”, que trasladándole al lugar de trabajo únicamente significa que se debe garantizar la salud y la seguridad de los colaboradores. Además cabe mencionar que en la era moderna existen muchas declaraciones de cómo de manera voluntaria las organizaciones promueven iniciativas sobre la correcta relación con sus trabajadores, afirmando así como en la declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo en el

2008, que un entorno de trabajo saludable y seguro es un derecho humano fundamental (Organización Mundial de la Salud, 2010).

El segundo punto es, que al establecer un lugar de trabajo más sano se está tomando una decisión inteligente, fomentando así el interés empresarial. Dicho en otras palabras no significa más que las estadísticas demuestran cómo las empresas que se han encargado de promover y proteger la salud de los trabajadores también son algunas de las empresas más exitosas, ya que prefieren invertir en la prevención antes que costear accidentes, y consideran la salud de sus colaboradores como un activo para la empresa; es por eso que cada vez se siguen implementando prácticas dirigidas a garantizar ambientes de trabajo saludables (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Y como tercer punto se encuentra, la obligatoriedad por hacer del trabajo un lugar saludable, es lo que la ley estipula, ya que en la mayoría de países existen tanto leyes nacionales como locales que exigen a los empresarios garantizar un mínimo de protección de los trabajadores contra los riesgos. Es por eso que dentro del código de trabajo dentro del capítulo V, se encuentra el Art. 410 Obligaciones respecto de la prevención de riesgos, que estipula lo siguiente:

Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no representen peligro para su salud o su vida.

Y entre estas existen otras que se mencionarán más adelante, cabe recalcar que al existir leyes las organizaciones están sometidas al pago de multas o llegar al nivel de encarcelamiento por incumplir lo estipulado, ya que si algo sale mal en una industria, una empresa multinacional puede verse involucrada en acciones judiciales rigurosas, tanto en el país anfitrión como en su país de origen (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Estos, puntos demuestran la importancia de tener un lugar de trabajo saludable ya que genera un doble beneficio, pues si se invierte en tener a los trabajadores en condiciones de trabajo seguras, se está promoviendo la prevención, con el fin de evitar a futuro gastos quizás innecesarios en accidentes que desde su inicio pudieron prevenirse. Esto se traduce en tener trabajadores felices y satisfechos con las condiciones ambientales de su trabajo,

mismos que a su vez aportan de forman más eficaz a la organización, ayudándole a ganar y a ser más productiva. Y por otro lado organizaciones que cumplan con las consideraciones reglamentarias que a mediano y largo plazo no impliquen demandas y gastos evitables, es por ello fundamental también realizar una visión de los aspectos legales de la seguridad y salud laboral.

2.3 Contexto legal

La documentación legal existente en el Ecuador, contempla ciertos artículos que pueden estar ligados de cierta manera al tema de la salud de los trabajadores o entorno de trabajo saludables. Es por eso que a continuación se mencionarán algunos de ellos.

Dentro del Código de trabajo, (2016)emitido por el Ministerio de trabajo, se encuentra el Capítulo V, que trata sobre la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo. Aquí se encuentran los siguientes artículos:

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Código de trabajo, Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016, p. 114)

Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos. - La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto se exigirá que, en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores. (Código de Trabajo, Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016, p. 116)

Analizando esto, en efecto se puede concluir que el Estado dispone que se deben brindar espacios seguros y preventivos de trabajo para cada una de las personas que se encuentran dentro de una empresa u organización, ya que de no ser así pueden verse involucrados en aspectos legales que afecten la productividad de la compañía.

Por otro lado dentro de la Ley de seguridad social (Congreso Nacional, 2014) se encuentra un apartado orientado al Seguro General de Riesgos de Trabajo, mismo que corresponde al Título VII. Dentro de este se pueden identificar los siguientes artículos, relacionados a la salud laboral:

Art. 155.- Lineamientos de política. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (Congreso Nacional, Ley de Seguridad Social, 2014, p. 43).

art. 156.- Contingencias cubiertas. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo. No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo. (Congreso Nacional, Ley de Seguridad Social, 2014, p. 44)

Con estos artículos lo que se puede entender, es que un ambiente de trabajo saludable no simplemente se encuentra delimitado por el espacio seguro que se pueda brindar sino también, por las facilidades de atención y protección que se le pueda dar a un trabajador en el caso de que llegase a pasar algo que lo lastime dentro del desempeño de sus funciones.

Es así que dentro del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento

del medio ambiente de trabajo - Decreto ejecutivo 2393, (1986), emitido por el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el trabajo, se encuentra:

“Art. 11 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.- Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes” (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo - Decreto ejecutivo 2393, Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1986, pp. 6–7):

De los cuales se tomarán aquellos relacionados a los entornos de trabajo saludables:

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad

9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

12. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

Con estos apartados, se evidencia que para que un entorno de trabajo sea saludable y seguro este debe estar orientado hacia la prevención de riesgos en el lugar de trabajo, y esto únicamente se puede lograr mediante una participación activa entre el empleador y el empleado, ya que todas las disposiciones pueden estar dadas por las empresas, pero dependerá mucho de la colaboración de sus asociados para que estas sean cumplidas a cabalidad.

Otro de los documentos que abarca temas sobre salud laboral es la Ley Orgánica de salud emitida y modificada por el Congreso Nacional, (2012), ya que dentro del Capítulo V, se describen ciertos artículos relacionados a la Seguridad y Salud en el trabajo. De los cuales se destacan los siguientes:

“**Art. 117.-** La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores” (Congreso Nacional, ley orgánica de salud, 2012, p. 19).

“**Art. 118.-** Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales” (Congreso Nacional, ley orgánica de salud, 2012, p. 19).

Analizando estos artículos, se puede entender que es mandatorio tener normas de seguridad y salud dentro del lugar de trabajo, para que garanticen un ambiente más sano, permitiendo que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones de manera adecuada a partir de la provisión de elementos que le sean facilitados dentro de la organización en donde laboran.

La equiparación de seguridad al término de salud, que se logra evidenciar en los diferentes artículos es continua, sin embargo, la realidad es que existe una gran diferencia entre lo que significa salud y seguridad. Por su parte salud se define como un estado óptimo de bienestar físico, mental y social, ya que no significa simplemente verse libre de dolores o enfermedades, sino que también implica la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales, para el desarrollo de sus actividades laborales (Rodríguez, 2009).

Y por otro lado seguridad se refiere al conjunto de actividades destinadas a la prevención, la identificación y el control de las causas que generan accidentes de trabajo, teniendo como principal objetivo la detección, análisis, control y prevención de factores de

riesgo específicos y generales dentro del medio laboral (Mancera Fernández, Mancera, Mancera Ruiz, & Mancera, 2016).

En vista que a nivel de Ecuador se concibe semejante los dos términos, en cuanto a normativas es importante revisar en organismos internacionales como la OIT Y OMS.

De forma internacional, la OIT estableció en el año de 1981, el Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, para posteriormente en el año de 1975, adoptar una resolución que hacía referencia a la acción futura de la OIT, en materia de “condiciones y medio ambiente de trabajo”, con el objetivo de estimular a los estados miembros, para que promuevan objetivos de mejora a las condiciones del medio laboral a través de todos los aspectos de su política tanto económica como social, y así fijar metas concretas orientadas a la seguridad (Rodríguez, 2009).

Es pertinente mencionar que dentro de la firma de este convenio, se encontraron participando varios países entre ellos Ecuador, ya que en el año 2005 la OIT celebró en Quito un taller para la presentación y validación de los principales hallazgos del diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado en el país a partir del cual se logró consensuar la importancia de que el Estado defina e impulse una política nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), acordando de esta manera definir una política nacional que incluya aspectos legales, objetivos básicos, estrategias entre otros puntos (Rodríguez, 2009).

Es por eso que dentro del C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, establecido por la Organización Internacional del trabajo, (1983), en la parte II, correspondiente a Los principios de una política nacional, se encuentran artículos ligados a la salud en el trabajo, entre ellos están:

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una

política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Organización Internacional del trabajo, 1983, p. 2).

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (Organización Internacional del trabajo, 1983, p. 2).

Artículo 13

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud (Organización Internacional del trabajo, 1983, p. 4)

Por otro lado en la parte IV del convenio de la Organización Internacional del trabajo, (1983) sobre seguridad y salud en el trabajo, que involucra la acción a nivel de empresa, se encuentra localizado puntualmente lo que la organización debe realizar para precautelar la salud en el trabajo:

Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. (Organización Internacional del trabajo, 1983, p. 4).

2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas. (Organización Internacional del trabajo, 1983, p. 4).

“3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud” (Organización Internacional del trabajo, 1983, p. 4).

Analizando estos artículos dentro del convenio C155, de la OIT, se evidencia que se promulga que las empresas, organizaciones o cualquier otro centro de trabajo deben precautelar la salud de cada una de las personas que laboran dentro de ellas, de tal manera que garanticen un espacio libre de agentes perjudiciales para su bienestar. Cabe recalcar que dentro de este convenio se encuentra el Ecuador, por tanto, conoce de estos reglamentos que son indispensables para el desarrollo adecuado de las actividades laborales, y del grado de importancia que tiene establecer políticas nacionales de cuidado y protección de salud de los colaboradores.

Dentro de la OMS, no existen leyes como tal, sin embargo dentro del Plan de acción mundial para la salud de los trabajadores 2008 – 2017 , establecido por la Organización Mundial de la Salud, (2007), se establecen 5 objetivos orientados hacia el tema de salud en el trabajo y cada uno de estos cuenta con descripciones que ayudan a su comprensión, de entre estos se consideró el siguiente:

Objetivo 2: Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo

12. La protección de la salud en el lugar de trabajo requiere, además, la promulgación de reglamentos y la adopción de un conjunto básico de normas de salud ocupacional a fin de asegurar que en todos los lugares de trabajo se cumplan los requisitos mínimos de protección de la salud y la seguridad mediante un nivel adecuado de aplicación, el fortalecimiento de la inspección sanitaria en el lugar de trabajo y el esfuerzo de la colaboración entre los organismos normativos competentes, conforme a las circunstancias específicas de los países. (Organización Mundial de la Salud, 2007, pp. 6–7).

13. Se deberán desarrollar las capacidades en materia de prevención primaria de peligros laborales, enfermedades y lesiones ocupacionales y, para ello, fortalecer los

recursos humanos, metodológicos y tecnológicos; capacitar a trabajadores y empleadores, e introducir prácticas laborales y medidas de organización del trabajo sanas y una cultura de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Asimismo, es necesario establecer mecanismos que promuevan la salubridad del lugar de trabajo y prevean consultas con los trabajadores y empleadores, así como su participación. (Organización Mundial de la Salud, 2007).

Analizando lo que se encuentra dentro del Plan de Acción Mundial de la OMS, claramente se evidencia que existen normativas que lo que buscan es que dentro de las organizaciones se establezcan normas y protocolos de salud ocupacional que aseguren a los trabajadores su bienestar físico y emocional al contar con buenas prácticas de trabajo en cada una de sus actividades.

A pesar de la existencia de todo este marco legal, que promulgan el establecimiento de normativas en cuanto a salud laboral, únicamente esto puede verse concretado por medio de planes ejecutoriales, por ejemplo, el Plan Nacional del Buen Vivir del Ecuador, tanto el correspondiente al 2013 a 2017 y el de 2017 a 2021.

Dentro Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017, (2013), se encuentra el objetivo 3 correspondiente a mejorar la calidad de vida de la población, a partir del cual se despliegan políticas con sus respectivos lineamientos, de las cuales se encuentran relacionadas con el tema de salud en el trabajo las siguientes:

“3.2 Ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas”

“a. Diseñar e implementar mecanismos integrales de promoción de la salud para prevenir riesgos durante todo el ciclo de vida, con énfasis sobre los determinantes sociales de salud”

“k. Desarrollar e implementar mecanismos para la detección temprana de enfermedades congénitas y discapacidades”

“n. Impulsar la creación de programas de medicina preventiva”

(Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017, 2013, pp. 144–145).

“3.8. Propiciar condiciones adecuadas para el acceso a un hábitat seguro e incluyente”

e. Impulsar la implementación de planes de salud y seguridad ocupacional en las empresas públicas y privadas”

“f. Garantizar seguridad y vigilancia del entorno y protección ciudadana en eventualidades”

h. Difundir y vigilar el cumplimiento de las normas y los estándares de comportamiento humano, seguridad, protección y producción de bienes o servicios, para prevenir y evitar posibles daños y/o contaminación ambiental, así como la propagación de epidemias o casos de violencia.

(Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017, 2013, pp. 148–149).

Mientras tanto dentro del Plan Nacional del Buen Vivir 2017 - 2021, (2017), el objetivo 1 corresponde a garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, y dentro del mismo la política 1.10 menciona que se debe:

“Impulsar una cultura de gestión integral de riesgos que disminuya la vulnerabilidad y garantice a la ciudadanía la respuesta y atención a todo tipo de emergencias y desastres originados por causas naturales o antrópicas” (Plan Nacional del Buen Vivir 2017 - 2021, 2017, p. 49).

En otras palabras, plantea que se deben contemplar aquellos riesgos que pueden ser originados tanto por la naturaleza como por el hombre, y que los mismos deben ser atendidos de manera oportuna y en posible establecer políticas preventivas, que disminuyan el desarrollo de afectaciones a la salud de las personas.

2.4 Bienestar en el trabajo

Hablar sobre bienestar laboral data desde el siglo XIX, ya que en ese entonces los teóricos de la gerencia se preocuparon por condiciones de satisfacción de los trabajadores que se encontraban muy ligadas a valores morales y religiosos, por ejemplo los industriales que habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban obligados de forma moral a asumir sus responsabilidades, no sólo frente a la economía, sino que

también debían involucrarse en el bienestar individual y colectivo de cada uno de sus empleados (Calderón Hernández, Murillo, & Torres, 2003).

Es por eso que, con el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas y la búsqueda de la eficiencia, se mueve a las empresas para que se involucren en el desarrollo de programas que vayan más allá de la moralidad, y así ofrecer acciones de beneficencia y ciertas prestaciones tales como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud, entre otros. que ayudarían a incrementar la satisfacción de los colaboradores y por ende influiría en la mejora del desarrollo y rendimiento organizacional (Calderón Hernández et al., 2003).

Tomando en cuenta esto, la definición de bienestar laboral o bienestar en el trabajo, involucra factores físicos, emocionales y sociales, tanto dentro como fuera del trabajo. Pueden existir muchos elementos involucrados y situaciones diferentes, que harán que el término varíe en su conceptualización, pues dependerá de varios aspectos tales como la propia salud ocupacional, la seguridad en el trabajo, la forma de llevar a cabo los procesos de recursos humanos, el contexto organizacional, la alta dirección, la gestión del mando, los servicios de salud entregados, los sindicatos, entre otros, que con una motivación diferente, harán entender desde otras perspectivas lo que es bienestar, pues lo que para unos puede ser lo correcto, desde la percepción de otro no será lo mismo (Caroca, 2015).

Una forma práctica de medir el bienestar ha sido a través de la satisfacción en el trabajo. Siendo así, el grado de satisfacción se encuentra determinado por la diferencia entre la cantidad de compensaciones que reciben los trabajadores, frente a las que ellos consideran que deberían recibir (Calderón Hernández et al., 2003), sin embargo hay que entender que el término bienestar y satisfacción no precisamente significan lo mismo, pero a su vez forman parte del conjunto de elementos que aseguran el bienestar y la calidad de vida dentro del centro laboral.

Cabe recalcar que a partir de los años setenta, el concepto como tal de bienestar empieza a ligarse más con el concepto de calidad de vida laboral, esto en respuesta a la creciente preocupación relacionada con la naturaleza del trabajo que poco recompensaba y

que como consecuencia tenía el decremento de la satisfacción con el empleo (Calderón Hernández et al., 2003).

La calidad de vida en el trabajo ha sido utilizada como medio para evidenciar las experiencias humanas en el lugar de trabajo, así como el grado de satisfacción de las personas que desempeñan su trabajo. Hay que enfatizar que la calidad de vida implica un respeto profundo por las personas que forman parte de las organizaciones, ya que estas únicamente pueden contar con altos niveles de calidad y productividad, al contar con personas motivadas y comprometidas que participen activamente en sus trabajos y que sean recompensados de forma adecuada por cada una de sus aportaciones (Chiavenato, 2009).

2.5 Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo es un concepto que apareció a mediados del decenio comprendido entre 1970 y 1979, como una necesidad para humanizar los entornos laborales, con un énfasis especial en el desarrollo de los recursos humanos y la mejora de los ambientes de trabajo (Patlán, 2016).

Es importante destacar que en la actualidad existe un interés mayor en el bienestar, fomento de la salud y la mejora de la calidad de vida relacionado con el trabajo, debido a que impacta directamente en el aumento y mejora de estos elementos descritos, ya que después de todo el trabajo ocupa la mayor parte del tiempo de la vida de una persona, ayudándole a que gane dinero y que pueda desarrollar una identidad en la sociedad (Patlán, 2016).

Por esto, es relevante que, el papel del líder actual constituya la transmisión de una visión orientadora, en la que su gestión se encuentre relacionada con la noción de crecimiento del poder personal, pasando principalmente por la intención de animar al otro a que se desarrolle y use de manera continua su propia capacidad de crear (Corrêa, Oswaldo, & Giuliani, 2013).

La calidad de vida en el trabajo es importante debido a que genera grandes beneficios a nivel de trabajadores y empresa. En los empleados aumenta la satisfacción

laboral, la motivación, la productividad, la salud laboral, el bienestar en el trabajo, el desarrollo de habilidades, entre otros, mientras que en la organización se evidencia mejora en la productividad, rendimiento, eficacia y eficiencia, la retención del recurso humano, la reducción del ausentismo, el compromiso, el involucramiento personal, etc. (Patlán, 2016).

Por otro lado algunos autores (Silva & Matos, 2003 citado en Corrêa, Oswaldo, & Giuliani, 2013), mencionan que desarrollar y adoptar programas de calidad de vida y promoción de la salud, pueden ayudar a que el individuo tenga mayor resistencia al estrés, más estabilidad emocional, y se encuentre motivado siendo más eficaz en el trabajo, lo cual a su vez repercute en la mejora de la autoimagen y la capacidad de relacionamiento. Esto generará un beneficio para la empresa, haciendo que la fuerza de trabajo sea más saludable, con menos ausentismo, rotación, menor cantidad de accidentes y menor costo de salud asistencial, aumentando a la vez, la productividad e imagen de la organización, que influye en la mejora del ambiente de trabajo.

Cabe mencionarse que la calidad de vida no se entiende como un constructo aislado, sino que este se encuentra influenciado por varios factores tales como:

- La satisfacción con el trabajo realizado
 - Las posibilidades de crecimiento en la organización
 - El reconocimiento de logros obtenidos
 - El salario que percibe
 - Las prestaciones que recibe
 - Las relaciones interpersonales a nivel de equipo y organización
 - Ambiente físico y psicológico de trabajo
 - La libertad para actuar de forma autónoma
 - Las posibilidades de participar de forma activa y comprometida
- (Chiavenato, 2009).

Figueroa & Moyano, (2008), manifiestan que en la actualidad se considera al equilibrio o interacción entre el ámbito familiar y laboral como una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores, pues consideran que ambos elementos confluyen entre sí para que el desenvolvimiento de los trabajadores sea oportuno tanto en el lugar de trabajo, como en el espacio familiar.

Considerando estos aspectos, se puede determinar que la calidad de vida en el trabajo es una parte fundamental para las organizaciones, debido a que constituye todo el conjunto de elementos importantes dentro de estos centros laborales. Es por eso que, si se busca un desempeño adecuado de los colaboradores se debe empezar por preocuparse en primera instancia por ellos que son el cliente interno; es decir que, si son tratados con respeto, tomados en cuenta, y considerados como el capital máspreciado de la empresa, los resultados que se van a experimentar serán de gran impacto, y se podrá evidenciar el grado de compromiso de cada uno de ellos.

2.6 Conciliación trabajo – familia

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se ha constituido como uno de los retos más importantes de la sociedad actual (Ayuntamiento de Madrid, 2007). Dado que es una cuestión que afecta a todas las personas, las repercusiones que genera inciden no solo a nivel particular sino también en el desarrollo de todos los ámbitos de la sociedad, ya que las medidas de conciliación buscan mejorar la competitividad de las empresas y la calidad de vida (Hernández & Muñoz, s.f).

Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y familiar, se dieron como respuesta a la discriminación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, pues en la mayoría de países se piensa que la conciliación es un tema netamente correspondiente a las mujeres, y que no ha incorporado de forma total a los hombres, lo que únicamente denota la desigualdad que existe en la manera de asumir las responsabilidades familiares, especialmente las del cuidado de los demás, que sigue siendo adjudicada y directamente proporcional a las mujeres (Salazar, Salazar, & Rodríguez, 2011). Sin embargo, en la actualidad se ha buscado eliminar esta concepción, pues se busca que los hombres también tomen parte dentro de las actividades que comprenden el trabajo doméstico ya que se considera que forman parte indispensable para el desarrollo y fomento del núcleo familiar, tratando de minimizar el enfoque únicamente en lo productivo, priorizando así la importancia que tiene la participación tanto del hombre como de la mujer en el fomento del bienestar social. Se espera así que aumente la participación de compartir los roles en el ámbito familiar para generar beneficios a estas dos esferas de la sociedad (OIT & PNUD, 2009).

Según la Unión Europea (Ayuntamiento de Madrid, 2007) existen diferentes agentes que deben intervenir para que las medidas de conciliación sean posibles:

- **Las personas y las familias:** se requiere promover en ellas un cambio de mentalidad y actitudes en relación a la asignación de tareas domésticas y de cuidado de las personas que son dependientes del grupo familiar, buscando de esta manera compartir responsabilidad, fortaleciendo la autonomía personal, evitando que las mujeres tengan una sobrecarga doble de la jornada laboral, facilitando así su acceso al mercado laboral, el desarrollo de su carrera profesional y el disfrute del tiempo de ocio (Ayuntamiento de Madrid, 2007).
- **Servicios de proximidad tanto públicos como privados:** para poder facilitar la conciliación se requiere de infraestructuras y equipamientos de apoyo, que permitan de forma principal cubrir las demandas de atención y cuidados de las personas dependientes; buscando a su vez que se genere innovación en los servicios que se prestan ampliando la posibilidad de plazas de empleo que contribuyen a mejorar la ocupación de hombres y mujeres (Ayuntamiento de Madrid, 2007).
- **Las organizaciones públicas y privadas:** reorganizar los tiempos y las formas de trabajo, constituye el tercer elemento necesario para que la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, sea posible, ya que esta reorganización tiene como valor agregado, la mejora de la calidad de vida de las personas, lo que como consecuencia mejora la satisfacción laboral de los colaboradores, conjuntamente con los beneficios que trae consigo la motivación y el incremento de la productividad (Ayuntamiento de Madrid, 2007).

Por eso es importante identificar cuáles son los beneficios que trae esta conciliación, dado que a nivel de empresa aumenta el grado de compromiso en el desarrollo y la productividad de la compañía, la competitividad empresarial, la participación, el ambiente laboral, la motivación en las personas y por otro lado reduce los conflictos de trabajo, el estrés de las personas de la empresa, los costos de control de las personas de dirección por objetos y confianza mutua, etc. (Hernández & Muñoz, s.f).

Mientras que a nivel de familia, los beneficios se reflejan en el incremento del tiempo compartido, la existencia de un menor grado de estrés en el afrontamiento de aspectos derivados de la convivencia familiar, fomenta el desarrollo y funcionalidad del rol familiar, disminuye las rupturas familiares (divorcios, separaciones), y genera un posible

aumento de la natalidad al no ser vista como una fase imposible de llevar a cabo por la carga laboral (Hernández & Muñoz, s.f).

Es notorio, que la conciliación trabajo – familia, aún es un tema recargado hacia el rol o papel que desempeña la mujer en la sociedad actual; sin embargo, hacer partícipes de estas medidas a las organizaciones constituye una parte fundamental debido a que si se le permite a las personas poder organizar su tiempo para compartirlo con su familia, aumentará su grado de compromiso con la empresa porque esa sabe y entiende sus necesidades, mientras que por otro parte dentro del hogar es necesario aprender a repartir las actividades y la contención emocional para que no se vea como una responsabilidad inherente a una sola persona, ya que el trabajar y las actividades de cuidado en la casa muchas veces se ve como una carga, reduciendo esto los índices de conformación de grupos familiares.

2.7 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se entiende como la concordancia que existe entre la persona y su puesto, y esta puede ser intrínseca o extrínseca. Por un lado la satisfacción intrínseca hace referencia a la naturaleza de las tareas del puesto, conjuntamente con la percepción que tienen las personas frente al trabajo que realizan, mientras que la extrínseca se encuentra relacionada con otros aspectos enfocados al trabajo, como por ejemplo las prestaciones y los salarios (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009).

Por otro lado (Bastardo, 2014), define a la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado positivo que puede experimentar el sujeto por el simple hecho de realizar un trabajo que le gusta y le interesa, dentro de un ambiente que le permita sentirse cómodo en una organización que le resulta atractiva y por el que a su vez recibe ciertas compensaciones psicológicas, sociales y económicas en relación a sus expectativas.

Sin embargo, otro de los aspectos que forma parte fundamental de la satisfacción en una persona dentro del trabajo es su actitud, ya que estar satisfecho con lo que se hace involucra el resultado de diversas cualidades que poseen los colaboradores y que guardan relación con factores específicos del trabajo, como el salario, la supervisión, constancia del

empleo, condiciones de trabajo, resolución rápida de los motivos de queja, reconocimiento del trabajo, entre otros aspectos (Abrajan et al., 2009).

Entendido esto, se puede establecer la diferencia que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de vida, ya que la satisfacción hace referencia a una respuesta afectiva o subjetiva en relación a la presencia o ausencia de un aspecto que sea real o imaginario del trabajo, mientras que la calidad de vida laboral es simplemente una reacción afectiva, ya que el otro aspecto involucra juicios evaluativos sobre el bienestar y el desarrollo dentro de la organización, que no precisamente ayudan a definir cuán satisfecha se encuentre una persona, ya que un colaborador puede estar o no satisfecho con una condición de su trabajo que no afecte de forma directa a su desarrollo o bienestar (Feris & Castro, 2006).

Existen ciertos factores que las empresas no pueden modificar y que influyen en la satisfacción laboral, entre ellos se encuentran, la edad, raza, nivel de inteligencia y antigüedad en el trabajo, estos sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar de cada uno de los trabajadores (Feris & Castro, 2006).

Y para poder medir la satisfacción laboral, existen al menos tres métodos que se encuentran enfocados hacia la interrogación del personal, en relación a varios aspectos de su trabajo. Una de las técnicas más comunes es el cuestionario, el cual se orienta en obtener respuestas de forma anónima y voluntaria, mientras que por otro lado la técnica de la entrevista personal sirve para que los empleados conversen varios aspectos sobre las tareas que realizan ya sea con el supervisor directo o el entrevistador del departamento de recursos humanos. Y como una herramienta novedosa se encuentra el método de los incidentes críticos, que se utiliza en conjunto con la conversación tratando de descifrar cuales fueron aquellas situaciones en las que sentían entusiasmo o pesimismo en relación a lo que el colaborador realiza en su trabajo (Feris & Castro, 2006).

Es así que, la satisfacción laboral se encuentra conformada por varios aspectos que se desarrollan dentro de la organización pero que se ven afectados también por las condiciones personales de cada uno de los colaboradores, lo que lleva a establecer sus propios juicios y percepciones sobre cuán satisfechos se encuentran con lo que reciben en su trabajo y con las funciones que desempeñan. En este punto es donde se marca la

diferencia entre la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo, ya que no se puede decir que van de forma aislada, sino que se complementan, dado que la calidad de vida es brindarle al asociado todo ese ambiente que le permita desarrollarse y hacerlo sentir bien, mientras que la satisfacción constituye la valoración y evaluación positiva o negativa de esas cosas que recibe y percibe en su trabajo día a día.

2.8 El trabajo y su influencia en la salud

El trabajo y la salud representan una relación que se da en ambas direcciones, ya que pueden generar efectos positivos o negativos tanto en el estado de los trabajadores, como en las condiciones del medio laboral (Ruiz et al., 2014).

Entre los efectos derivados de esta interacción (trabajo – salud), según (Benlloch & Ureña, 2014) se encuentran:

Positivos

- Desarrollo de la personalidad
- Calidad de vida en el trabajo
- Relaciones interpersonales
- Productividad y eficacia
- Satisfacción laboral

Negativos:

- Accidentes de trabajo
- Enfermedades profesionales
- Costos económicos, sociales y de familia
- Reducción de la calidad de vida
- Deterioro de la eficacia
- Disminución del desarrollo laboral

Es así, que en la interacción trabajo - salud se puede determinar que las condiciones de trabajo adecuadas, van a tener un efecto positivo sobre la salud de los colaboradores, incrementando de esta manera su satisfacción y bienestar de forma evidente, ya que un buen ambiente de trabajo añadido con los ingresos económicos que recibe del mismo, condiciona a otros determinantes de la salud, como por ejemplo una adecuada vivienda,

alimentación, etc., lo cual a su vez ayuda a que las personas tengan una mejora en su integración social y autoestima (Ruiz et al., 2014).

Mientras que en la interacción salud - trabajo, el enfoque busca contar con un estado de salud óptimo, que comprenda el bienestar físico, psíquico y social de un trabajador en función de las condiciones de su espacio laboral. Esto hace referencia a que un empleado sano va a orientarse a mejorar su entorno de trabajo, por medio de las relaciones que pueda mantener con sus colegas, subordinados y las personas que se encuentran al mando, influenciando esto también en la calidad de su trabajo; pues la relación entre salud y calidad de trabajo es fundamental para el desarrollo de la cultura preventiva dentro de la empresa (Ruiz et al., 2014).

Por otro lado, las condiciones en las que se desarrolla un trabajo, pueden tener incidencias negativas en la salud, ya sea en forma de accidentes laborales, o desencadenándose en enfermedades graves relacionadas con el trabajo. Es así que estos constituyen los aspectos más comunes de los impactos negativos sobre la salud, pues traen consigo afectaciones nefastas para la salud de los colaboradores y a su vez para la empresa, ya que decae su mano de obra y de paso la calidad del trabajo que realizan (López, 2009).

Un accidente laboral se entiende como el daño a la salud que sufre un empleado como consecuencia del trabajo que desarrolla de forma inmediata después de la exposición a uno o varios factores de riesgo. Mientras que la enfermedad relacionada con el trabajo se entiende como el daño a la salud que sufre el trabajador como consecuencia del trabajo que realiza, inmediatamente después de la exposición a uno o varios factores de riesgo laboral que no se encuentra relacionado con el listado oficial de enfermedades profesionales, ya que estas se derivan de forma inmediata como consecuencia de la exposición a riesgos laborales de la actividad que realiza la persona y que está dentro del listado de enfermedades que pueden ocurrirle a una persona por su desempeño profesional (Ruiz et al., 2014).

No se puede decir que unas buenas condiciones de trabajo evitan la aparición de enfermedades, sino que un ambiente sano aumenta la salud del individuo, ya que se entiende por empresa saludable a aquel lugar en el que se evitan los riesgos derivados del

trabajo, y que se encarga del desarrollo de actividades para promover la salud de los colaboradores de la organización (López, 2009).

Ahora, considerando también la influencia que genera la ausencia de trabajo en la salud de las personas, es importante destacar, que aquellas que han estado durante un largo tiempo sin empleo, se encuentran en mayor riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, mentales e incluso infecciosas y tumorales (Ruiz et al., 2014).

Es por eso que dentro de la empresa debe considerarse como un aspecto fundamental la relación entre el trabajo y la salud de los colaboradores, ya que el bienestar de un empleado debe ser la parte fundamental de la gestión de la calidad de las empresas, pues la correlación entre la buena salud de los trabajadores y la mejora de la calidad del entorno organizacional, constituye un círculo virtuoso del cual son partícipes las empresas modernas, y en lo que deben apoyarse para mejorar las buenas prácticas de salud laboral a través de la promoción de la salud (Ruiz et al., 2014).

2.9 Promoción de salud laboral

Los programas de promoción de salud se encuentran orientados hacia el fomento del comportamiento saludable, de manera especial con el consumo de alcohol, drogas, tabaco, así como también el estrés, salud mental, ejercicio físico, entre otros, con la finalidad de que los trabajadores sean más precavidos en lo que respecta al cuidado de su salud, ya que el éxito de estos programas radica en los efectos positivos que causa sobre la productividad de las empresas (FISO, 2016).

Para la OMS y la OPS, la promoción de salud en el lugar de trabajo involucra el establecimiento de políticas y actividades dentro de los centros de trabajo, que se encuentren diseñadas con la finalidad de ayudar a los trabajadores y empleadores de todos los niveles organizacionales en la mejora del control sobre su propia salud, y que a su vez favorezca a la productividad y competitividad de las empresas, contribuyendo de esta manera tanto al desarrollo económico como al social de los países (Barrios & Paravic, 2006).

La promoción de salud dentro del lugar de trabajo involucra la participación tanto de trabajadores como de empleadores, que se encuentren interesados en poner en práctica iniciativas enfocadas hacia el fomento de la salud laboral, para lo cual (Barrios & Paravic, 2006), proponen cinco principios fundamentales para la realización de esta promoción:

1. **Carácter participativo y empoderador:** busca la participación de trabajadores y directivos de manera conjunta, a través de la creación de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional, que les permita conocer cuáles son los cambios que deben generar en sus hábitos de salud y desarrollar a su vez habilidades para la protección y promoción de la salud (Barrios & Paravic, 2006).
2. **Cooperación multisectorial y multidisciplinaria:** generar participación de los diferentes actores sociales, como por ejemplo el gobierno, las empresas, el sector encargado de la salud, la comunidad, entre otras (Barrios & Paravic, 2006).
3. **Justicia Social:** programas de promoción de salud se deben ofrecer a todos los miembros de la organización, de forma independiente al cargo que desempeñen, su tipo de contrato, su nacionalidad, sexo, étnica, etc., (Barrios & Paravic, 2006).
4. **Sostenibilidad:** para que este principio surja, la promoción y protección de la salud en los centros de trabajo deben ser consideradas como la parte integral de la gestión y organización de la empresa, con la finalidad de que sea duradera y genere resultados (Barrios & Paravic, 2006).
5. **Carácter integral:** los programas de promoción de salud deben reconocer los efectos que guardan los factores personales, organizacionales, sociales y ambientales sobre el bienestar que experimente el trabajador en el lugar de trabajo (Barrios & Paravic, 2006).

Las organizaciones deben ser las encargadas de crear espacios que permitan la estimulación y el apoyo de estilos de vida saludables por medio de actividades que fomenten llevar una vida sana, es por eso que la (Asociación chilena de seguridad, 2014), propone las siguientes iniciativas:

- **Fomentar la alimentación saludable:** se debe establecer horarios de ingesta de alimentos fijos, ofrecer variedad en los menús, con comida balanceada, y con un mayor acceso al consumo de frutas y verduras.

- **Promover la actividad física:** esto puede realizarse a través del establecimiento de convenios con gimnasios, o de la adecuación de instalaciones para el desarrollo de ejercicio dentro del lugar de trabajo, además de brindarles horarios e incentivos por la cantidad de horas de actividad que realice.
- **Generar espacios de participación:** con la finalidad de que los trabajadores puedan proponer ideas en relación a la temática de promoción de salud en el trabajo.
- **Destinar fondos anuales para mejorar estas condiciones:** es decir potenciar como algo importante a la promoción de salud en el trabajo para generar un impacto más real en la vida laboral de los colaboradores.
- **Realizar evaluaciones pre-ocupacionales y ocupacionales:** esto con la finalidad de tener un conocimiento más a fondo sobre el estado de salud de los trabajadores, y establecer los respectivos procesos de control.

Considerando lo descrito, la promoción de salud dentro del lugar de trabajo es sumamente importante ya que abrir espacio para el fomento de prácticas saludables en la vida de cada uno de los colaboradores, hace que aumente su calidad de vida laboral y a su vez la satisfacción dentro del lugar de trabajo, haciendo partícipe a la empresa del bienestar de cada miembro de su organización, reforzando así la idea actual de que el capital humano de una empresa es lo más valioso y que por lo tanto debe ser cuidado, valorado y respetado.

CAPITULO 3.

CULTURA PREVENTIVA

3.1 ¿Qué es cultura preventiva?

Inicialmente nace como cultura de la seguridad, en los años 80, pues se encontraba directamente vinculada a los accidentes de gran impacto entre ellos, uno de los más perjudiciales de la historia que fue el accidente nuclear de Chernóbil, es por eso que a partir de este evento tomó el nombre de “cultura preventiva” (López, 2015)

La cultura preventiva consiste en educar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y actitudes de respeto y responsabilidad para la protección de las vidas de cada una de las personas de la organizaciones, el entorno y las futuras generaciones, es por eso que requiere del conjunto colectivo de actitudes y creencias positivas, compartidas por todas los miembros de la empresa, en temas de salud, riesgos, accidentes, enfermedades, y aspectos preventivos (López, 2015).

Según (Mendoza, 2004), la cultura preventiva dentro de la empresa hace referencia a que en la organización todos los colaboradores deberían tener un grado de preocupación por la prevención de accidentes, la utilización de equipos de protección personal, investigación sobre este tema a partir de la mala manipulación de equipos, corrigiendo esas posibles causas de riesgo, y todos los procesos de trabajo que realizan los asociados para evitar que se presenten incidentes que desencadenen en accidentes.

Por otro lado, se entiende a la cultura preventiva como el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento tanto a nivel individual como grupal, que permiten determinar el grado de compromiso, el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad (Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud, 2005). Es decir que la influencia colectiva y personal dentro del desarrollo de la cultura preventiva en la organización tienen un papel fundamental ya que estas van a permitir que el grado de cohesión frente a normativas de prevención en los centros de trabajo sea más elevado, pues el nivel de cooperación será más serio.

Es por eso que es necesario dar a entender a las personas que forman parte de la organización que no se encuentran solos dentro del medio laboral, y que si se exponen a algún tipo de riesgo la afectación no es netamente personal, ya que dentro del centro de trabajo se encuentran más personas las cuales pueden verse involucradas, es por eso que se debe prevenir cualquier incidente dentro del trabajo con la finalidad de protegerse a sí mismo y a los demás.

La cultura preventiva, únicamente puede lograrse a partir de un proceso de aprendizaje, que debe impartirse desde la parte informal, es decir lo que se aprende en casa, en el ámbito local y social y con los compañeros de estudio, ya que a partir de este conocimiento empírico se fundamentan las bases de cada uno de los valores de las personas, para lograr una conciencia básica acerca de la importancia de preservar la salud y

la seguridad. Posteriormente se debe continuar con la formación del individuo en la educación profesional, a partir del empleo de actividades preventivas, para todas las tareas prácticas que deban desarrollarse durante el transcurso de la etapa profesional (Bejarano, Zambrano, Sánchez, & Madrid, 2013).

Se debe tomar en cuenta que la cultura preventiva, involucra un esfuerzo continuo de cada uno de los colaboradores de la organización, es decir que debe ir desde la dirección hacia los trabajadores pasando por los mandos intermedios y los supervisores, convirtiéndose así en una pauta habitual de la actuación de la empresa, en donde los colaboradores perciban que los responsables corporativos se preocupan por la salud y la seguridad de cada una de las personas que forman parte de ese lugar de trabajo, motivándolos a que sigan las normas de seguridad para la realización de cada una de sus tareas (Foment del Treball Nacional, 2013).

Cabe recalcar, que existe evidencia de que cuando en el ambiente laboral se favorece la prevención, los actos inseguros disminuyen de forma significativa, llegando al punto de inclusive desaparecer, ya que el compromiso preventivo se extiende desde las áreas gerenciales, a todo el conjunto de personas que forman parte de la organización, influenciando así en que las decisiones que tomen cada uno de los miembros, se encuentren alineados con los objetivos de salud y seguridad (Foment del Treball Nacional, 2013).

La cultura preventiva funciona sobre cinco pilares según (Bejarano et al., 2013) que forman parte del accionar ideal del cambio organizacional hacia la consideración de la relevancia que tiene el desarrollo de prácticas preventivas dentro del lugar de trabajo, entre estas se encuentran:

- Disminución de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.
- Desarrollo de competencias y capacidades preventivas para elevar el nivel de conciencia sobre el propio cuidado.
- Cooperación entre los diferentes actores de la salud pública y la seguridad laboral.
- Integración de la promoción de seguridad y salud como parte fundamental del estilo de vida.
- Participación de la prevención del sistema de seguridad social.

Se puede entender entonces que la cultura preventiva dentro de las organizaciones involucra una participación activa de cada una de los miembros que forman parte del equipo empresarial, empezando desde los altos mandos, y replicando este actuar preventivo hacia las demás esferas, de manera que todos logren entender y actuar en el desarrollo de sus actividades de manera más segura y con mayor precaución; claro está que para que la cultura preventiva sea efectiva se debe propiciar el ambiente adecuado para que esto se dé, así como también influirá mucho las características personales de cada sujeto, en cuanto al cuidado e importancia que le da a su vida y a la de los demás.

3.2 Objetivos, importancia y beneficios de la cultura preventiva

Establecer la cultura preventiva dentro de las organizaciones, debe encontrarse fundamentada en el compromiso y la participación de cada uno de los colaboradores, ya que la misma constituye un medio a partir del cual se busca reducir la siniestralidad laboral y a su vez mejorar y aumentar la competitividad de la empresa (López, 2015).

La condición de éxito de la prevención en la organización, es fomentar la participación de cada uno de los miembros de la empresa, a partir del compromiso que se genere hacia el desarrollo de la cultura preventiva, buscando que esta se integre de manera diaria a cada una de las actividades que realizan los asociados y se convierta en un estilo de vida y no en una obligación (López, 2015).

Es por eso que los objetivos de la cultura preventiva según (López, 2015) consisten en:

1. Generar compromiso

Consiste en impulsar estrategias y dinámicas positivas por parte de los diferentes niveles de dirección y supervisión de las organizaciones, enfocadas a la mejora de la salud y la seguridad. Entre las acciones que se pueden cumplir según M. López, (2015) para el logro de este objetivo se encuentran:

- Establecer políticas, normas y procedimientos
- Participación de la Dirección y de los demás responsables de la supervisión
- Percepción de colaboradores, acerca del compromiso de la empresa
- Reuniones de las partes directivas enfocadas a temas de salud y seguridad
- Formación en prevención por parte de los altos mandos

- Fomento de conductas de seguridad por parte de los mandos medios
- Generar actitud preventiva como parte de la promoción profesional
- Adecuar a procedimientos de seguridad los horarios y la presión de tiempos
- Intervenciones preventivas enfocadas a objetivos determinados.

2. Establecer dinamización

Constituye la forma práctica en la cual se transforma el compromiso, a través de la movilización de recursos y de la implementación de actividades en las cuales se involucre toda la organización, como parte del desarrollo cotidiano de la prevención, en un entorno en donde se fomenta la confianza entre todos y participación activa de cada uno. Dentro de las acciones para el cumplimiento de este objetivo, en relación a López, (2015) se encuentran:

- Establecer canales de comunicación de forma bi-direccional y horizontal.
- Difundir información, por ejemplo, alertas, o modelos de buenas prácticas de desarrollo del trabajo
- Generar entornos de trabajo confiables
- Establecer espacios de diálogo y participación
- Fomentar el trabajo en equipo, y estimular iniciativas de prevención
- Promoción de empoderamiento en cada uno de los colaboradores

3. Generar aprendizaje

Se encuentra enfocado en el esfuerzo continuo que realiza la organización en sostener y mejorar la gestión de la prevención, por medio de sistemas de información, notificación, investigación de incidentes y poner en práctica todo aquel conocimiento respecto al tema. Las acciones para el cumplimiento de este objetivo según López, (2015) son:

- Retroalimentación informativa sobre prevención
- Análisis, investigación y corrección de errores
- Búsqueda de causas de posibles incidentes, mas no de culpables
- Análisis e investigación sobre barreras que afecten el desarrollo de la prevención
- Evaluación del esfuerzo preventivo, de cada uno de los colaboradores
- Fomentar sistemas de indicadores de prevención
- Incentivar la prevención, por medio del seguimiento y la mejora continua

La importancia de la prevención dentro de la organización radica en la realización de prácticas y acciones encaminadas a la reducción de la siniestralidad, buscando así llegar al llamado “accidente cero”, o en otras palabras el nivel ideal en el cual debería encontrarse el grado de accidentabilidad dentro de la organización (Ruiz et al., 2014)

Por otro lado, la prevención es importante debido a que en la actualidad deja de considerarse como un gasto innecesario y empieza a enfocarse en las personas como el principal recurso de la organización, convirtiéndose así en una colaboración necesaria entre la empresa y los trabajadores, transformándose en una inversión que favorece a las esferas sociales y económicas (Ruiz et al., 2014).

Es por eso que su aplicación resulta relevante para la organización debido a que involucra fomentar una actitud colectiva en el reforzamiento de las acciones seguras, en el que sean elementos fundamentales el compromiso y el liderazgo de la dirección y de los mandos medios, conjuntamente con la participación de las demás personas de la empresa, para enfocarse no únicamente en el ambiente laboral sino también en las diferentes esferas de la vida cotidiana, por ejemplo hábitos de limpieza, conducción, los cuales pueden verse influenciados por el enfoque preventivo (López, 2015).

Además la cultura preventiva es necesaria a debido a que las empresas a partir de la misma pueden establecer políticas dentro del lugar de trabajo, que pueden contemplar la búsqueda de la reducción de riesgos, evaluar y combatir aquellos que son identificados, aprender a planificar la prevención dentro de cada área organizativa, promover la transmisión de información para dar las instrucciones adecuadas a los trabajadores (Gabinete de asistencia técnica en PRL, 2014).

Considerando esto se puede notar que, en la actualidad una empresa sin prevención no es el escenario más idóneo para el desarrollo profesional de una persona, ya que la organización debe brindar el espacio y herramientas a partir de las cuales se pueda ir fortaleciendo la actividad preventiva, pues si bien es cierto la empresa no es la encargada de brindar prevención, sino de facilitar que el manejo diario en el medio laboral se encuentre determinado por pautas que ayuden a reducir los índices de accidentabilidad laboral.

Ahora bien, aquellas empresas que se encargan de gestionar la salud y la seguridad de forma correcta, además de diferenciarse de las demás por los altos estándares de calidad

en sus procesos, llegan a obtener beneficios que ayudan a tener los riesgos bajo control, reduciendo así el apareamiento de accidentes y enfermedades derivados del trabajo (Gabinete de asistencia técnica en PRL PREVENT GRA14, 2014).

Entre los beneficios de gestionar de manera adecuada la prevención dentro de la empresa planteados por (Gabinete de asistencia técnica en PRL PREVENT GRA14, 2014) se encuentran los siguientes:

Razones humanas: cuando se realiza la prevención de buenas prácticas de salud laboral, se debe evitar cualquier tipo de afectación o sufrimiento de cualquier tipo a los colaboradores de la empresa, asegurando que la actividad que realiza no involucre un daño a terceros.

Razones económicas: cuando se fomenta la prevención y se ayuda a reducir la siniestralidad dentro de la empresa, se genera una disminución de costos, dado que los accidentes pueden resultar excesivamente costosos, e invertir en brindar un ambiente de seguridad y confianza para los trabajadores hará que su rendimiento mejore y por lo tanto la siniestralidad reduzca a cero.

Razones legales: el incumplimiento de las normativas establecidas en cuanto a seguridad, pueden producir sanciones que llegan a desencadenar en costos para la empresa, por lo tanto, es importante cumplir con todo lo establecido.

Razones de la calidad: cuando se integra el sistema de gestión preventiva conjuntamente con los sistemas de gestión ya establecidos en cuanto a la calidad o medio ambiente laboral, conforman un grupo que ayuda a garantizar la calidad global de la imagen de la empresa.

Razones de eficacia: Prevenir riesgos en el medio laboral constituye un elemento que debe ser integrado en la gestión total de la empresa, ya que esto le permitirá generar una conciencia empresarial más elevada sobre la importancia de los procesos que eviten posibles complicaciones y asegura la eficiencia de todos los sistemas.

Por otro lado según (Gabinete de asistencia técnica en PRL PREVENT GRA14, 2014), la cultura de la prevención también genera beneficios en cuanto a:

- La mejora de la salud y la calidad de vida de los colaboradores, aumentando su identidad y compromiso con la empresa.
- Se genera un clima de confianza que favorece la motivación y las satisfacciones de los asociados, pues llegan a tener un entorno o clima de trabajo adecuado.
- Aumenta el potencial de los profesionales, preparándolos para el correcto desempeño de sus tareas, y dando lugar a la creatividad.
- Ayuda a mejorar la relación con proveedores y clientes debido a la buena imagen y percepción externa que se logra a partir del fomento de prácticas preventivas.

En resumen, la cultura preventiva no constituye un gasto sino una inversión que repercute en beneficios tanto a nivel de imagen empresarial, como para cada uno de los colaboradores que forman parte de la misma, pues fomenta un buen ambiente laboral y eleva los estándares productivos, generando compromiso e involucramiento en cuanto a prevención, desde la dirección hacia los empleados.

3.3 Buenas prácticas de prevención

La aplicación de buenas prácticas en materia de prevención va a depender mucho de la colaboración de todos los involucrados en el entorno laboral, es decir empresa, empleadores y colaboradores. Estos son los encargados de fomentar y replicar a través del tiempo aquellos modelos de actuación segura frente a una determinada actividad, con la finalidad de evitar posibles accidentes (FISO, 2017).

Por otro lado (Bestratén, Poy, & Ruiz, 2013), mencionan que las buenas prácticas en cuestión de prevención dentro de las empresas se encuentran relacionadas con ciertos elementos importantes, entre estos destacan:

- **Recursos humanos y materiales:** aquellas empresas que poseen un mayor nivel de excelencia en cuanto a la prevención de riesgos laborales, son las que cuentan con departamentos o áreas de prevención, que disponen de un presupuesto, y que poseen autonomía para la realización de actividades de asesoría, capacitación supervisión sobre las diferentes áreas que componen la organización (Bestratén et al., 2013).
- **Revisiones periódicas y control:** este elemento se refiere a tener un mayor grado de exigencia, en relación a las instalaciones, maquinarias, equipos

peligrosos, ya que deberían ser sujetos a revisiones periódicas. Involucra también que los directivos y mandos intermedios formen parte del control de actividades inseguras que realizan los colaboradores, y que los mismos establezcan mecanismos de comunicación a través de los cuales los asociados puedan informar cualquier tipo de deterioro o daño en los elementos que manipulan, con la finalidad de que los mismos trabajadores velen por su propia seguridad y desarrollen conductas inequívocas para mantener a salvo a sus compañeros (Bestratén et al., 2013).

- **Investigación de accidentes:** se refiere a que aquellas empresas que logran tener un alto grado excelencia en cuanto a prevención, y que como parte de sus exigencias cuentan con la participación de directivos o de mandos medios, en la investigación de accidentes o incidentes registrados en los lugares de trabajo, o áreas que supervisan (Bestratén et al., 2013).
- **Ejecución de medidas correctoras e inclusión de mayor número de factores de riesgo:** esto hace referencia a que las empresas deberían contar con una planificación detallada de todas las actividades preventivas que deben llevar a cabo, así como también del elevado grado de inclusión que deberían tener los aspectos ergonómicos y psicosociales (Bestratén et al., 2013).

Dentro de las prácticas de prevención se encuentra, el aprender de los errores, para a partir de eso poder mejorar. Dado que la realización del trabajo es un proceso variante, que es ejecutado por personas y puede verse afectado por las condiciones de cansancio, o de mala realización, se necesitarán de ajustes y cambios continuos para evitar posibles riesgos. El objetivo no es eliminar al 100% los errores, sino aprender a gestionar estos posibles fallos de manera que se los pueda detectar a tiempo, y se actúe de forma oportuna para prevenir posibles consecuencias graves (IBERMUTUAMUR, 2014).

Para que esta buena práctica tenga un funcionamiento óptimo para la empresa, se requiere de una atención constante, y predisposición por parte del personal para informar cualquier posible problema que estuviese presentándose en el desarrollo de sus actividades; sin embargo esta participación puede verse afectada si no existe un sistema justo de disciplina, ya que si por cada error en lugar de tomarlo como una oportunidad de mejora, se sanciona, los colaboradores optarán por no mencionar aquellos posibles fallos cometidos

de forma individual, lo cual limitaría el proceso de aprendizaje colectivo (IBERMUTUAMUR, 2014).

Otros ejemplos de buenas prácticas preventivas pueden encontrarse en relación a las charlas mensuales con cada uno de los departamentos, por medio de un formato establecido bajo las consideraciones de las unidades de seguridad y salud laboral. Complementando esta actividad, con la realización de visitas periódicas de seguridad, por parte del responsable de cada área para así tener un contacto más cercano con las actividades que se realizan y sepa de forma más directa qué es lo que puede estar afectando el trabajo (Bestratén et al., 2013).

Otra buena práctica, es fomentar la participación directa de los trabajadores en cuestiones de seguridad, por ejemplo, abordar con ellos temas sobre seguridad, en el caso de que dentro de las organizaciones se realicen nuevos proyectos que involucren las instalaciones de maquinaria, la cual deban aprender a operar, y la elección adecuada de EPI's (Equipos de Protección Individual), para el manejo de cada uno de ellas, etc. Esto se podría complementar con la práctica de integrar al personal en los servicios de prevención, para que puedan formar parte de las decisiones en la compra de equipos, desarrollo de proyectos, contrataciones de obra y servicios, etc., (Bestratén et al., 2013).

Por otro lado, es importante también considerar que si existieran comités de seguridad y salud dentro de las empresas, ellos sean los encargados de fomentar e incentivar buenas prácticas de prevención en las actividades que se realizan, esto a través de capacitaciones, conversatorios de concienciación, actividades lúdicas que lleguen de forma directa a los colaboradores y logren entender lo importante que es contar, con un ambiente de trabajo seguro (Bestratén et al., 2013)

De igual manera otra de las buenas prácticas que se puede aplicar para fomentar la cultura preventiva según (IBERMUTUAMUR, 2014) es a través de los directivos, para que ellos sean los encargados de transmitir esos conocimientos a los colaboradores. Esto puede llevarse a cabo por medio de las siguientes actividades:

- **Liderar con el ejemplo:** consiste básicamente en que los directivos asuman la responsabilidad que tienen, y que instruyan a los colaboradores en relación a la prevención, haciendo inspecciones que involucren a otras

personas que les ayuden a tener un punto de vista más claro, y no dejen pasar aspectos relacionados con seguridad (IBERMUTUAMUR, 2014).

- **Comunicación:** debería considerarse como elemento fundamental a tratar en cada una de las reuniones, en donde se incluya la revisión de incidentes y el control de indicadores que pudiesen afectar (IBERMUTUAMUR, 2014).
- **Supervisión:** esto debería realizarse en función de indicadores, como por ejemplo el número de recomendaciones sobre seguridad que aún no se han puesto en práctica, el número de accidentes registrados y que han sido investigados, o el número de actos inseguros que han sido observados durante las jornadas de trabajo, etc., (IBERMUTUAMUR, 2014).
- **Diálogo:** tener encuentros frontales con los colaboradores y mandos para conocer cuáles son las expectativas que tienen sobre seguridad, y qué es lo que espera la empresa en cuanto al mismo tema (IBERMUTUAMUR, 2014).
- **Reconocimiento:** mantener reuniones anuales con los miembros del equipo de trabajo, para así analizar cuál ha sido la contribución que han tenidos en el fomento de buenas prácticas preventivas en el desarrollo del trabajo, y que al final este aporte influya en su salario (IBERMUTUAMUR, 2014).

A pesar de ser consideraciones generales en cuanto a las buenas prácticas que se pueden aplicar en las empresas para la gestión preventiva, ayudan a entender mucho sobre la importancia de la participación de directivos y colaboradores para el fomento de las mismas. Además evidencian cuan relevante es la planificación de actividades enfocadas a la prevención de riesgos laborales dentro de los lugares de trabajo, ya que al contar con un elevado grado de control en las actividades que llevan a cabo, esto influye en la empresa para que sea productiva y exitosa, llegando a un nivel de excelencia, recordando que siempre van a existir fallas y no todo va a funcionar perfecto, pero que sin embargo puede servir de referencia para el resto de empresas, en donde quizá se trabaje temas de seguridad pero que no están siendo tomados de forma seria y por lo tanto no impactan positivamente como sería con una participación comprometida con los valores y objetivos organizacionales.

CAPÍTULO 4.

AUTOCAUIDADO

4.1 ¿Qué es el autocuidado?

La OMS menciona que el autocuidado se encuentra relacionado con todo aquello que los colaboradores hacen por sí mismos para conservar sus condiciones de salud, con el propósito de promocionar la vida y el bienestar de cada una de las personas (Hernández, 2015).

Para la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO, 2012, p. 2), el Autocuidado “es el conjunto de habilidades y de competencias a los que recurre el individuo, para establecer procesos y manejos desde y hacia sí mismo, el grupo, la comunidad o la empresa, con el objeto de gestionar y resolver sus propios procesos y su necesidad de desarrollarse como ser humano y frente a los desafíos del diario vivir”.

Se debe entender que el autocuidado tiene que ver con aquellos cuidados que se proporciona la persona a sí mismo, para tener una mejor calidad de vida, ya que el mismo se refiere a las prácticas frecuentes, que se realizan a nivel de persona, familia, o grupo laboral con la finalidad de fortalecer la atención de la salud, y prevenir enfermedades (Tobón, 2003).

El autocuidado en el ambiente de trabajo, se entiende como la capacidad que tienen las personas para elegir de manera libre las formas seguras de realizar sus funciones, ya que guarda relación con el conocimiento de los factores de riesgo que puedan afectar su desempeño, producir accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales (FISO, 2012).

Es por eso que una persona que practica el autocuidado es aquella que se percibe a sí misma como alguien valioso en su condición de ser humano, y se encuentra en la capacidad de construir su propio camino de vida, en los diferentes ambientes que frecuenta, es decir el medio laboral, familiar y personal, buscando así realizar actividades que lo ayuden a sentirse protegido conjuntamente con los demás que lo rodean (Univio, 2012).

Por otro lado el autocuidado constituye un elemento clave de la Cultura de Prevención dentro del medio de trabajo, pues representa la base sobre la cual las personas empiezan a adoptar conductas seguras en las funciones que desempeñan en su lugar de trabajo, a la vez que contribuye con su cuidado personal y el de sus compañeros (FISO, 2012).

Sin embargo, a pesar de la responsabilidad que se le ha dado al individuo sobre la protección de su propia salud, el autocuidado dentro de los centros de trabajo pueda que no se cumpla a cabalidad, dado que existe una exposición frente a instrumentos de trabajo y materiales, que son fuentes potenciales de enfermedades o accidentes, mismos que únicamente podrían cambiar si las políticas y los estilos de mando organizacionales fomentaran el autocuidado (Betancur, 2001).

Es así que el autocuidado va a influir de forma positiva dentro de los centros de trabajo únicamente si existe un compromiso por parte de la organización a nivel de directivos, mandos medios y trabajadores, que entiendan el beneficio que acarrea.

El autocuidado deriva del crecimiento de la persona en su diario vivir, en cada experiencia que colecciona como encargado de sí mismo y de los que forman parte de su entorno, es por eso que (Tobón, 2003), plantea los siguientes principios del autocuidado:

- El autocuidado como un acto de vida que hace que las personas puedan convertirse en sujetos responsables de sus propias acciones.
- Constituye una responsabilidad individual.
- Tiene implicaciones formales como la salud, e informales como el apoyo social.
- Presenta un grado de conocimiento social dado que implica la elaboración de un saber.
- Cuando se realizan prácticas de autocuidado, ya sea con fines protectores o preventivos, se desarrolla en las personas el acercamiento hacia un mejoramiento de su salud.
- Requiere que en las personas exista un cierto grado de desarrollo personal mediado por una gran autoestima, autocontrol y resiliencia.

4.2 Importancia del autocuidado

Promover el autocuidado dentro del lugar de trabajo, tiene un grado de importancia elevado debido a que lo que se busca es reducir el nivel de exposición a riesgos de accidentes, lesiones o enfermedades profesionales, mismas que derivan de los actos que realiza el trabajador dentro de sus funciones (FISO, 2012).

El cuidarse dentro del lugar de trabajo y velar por los demás, constituyen funciones indispensables para la vida de cada una de las personas y de la sociedad, ya que estas son inherentes a la supervivencia de cualquier ser vivo, y por lo tanto cuidar y autocuidarse constituyen un conjunto de actos enfocados a la prevención de la vida, con el objetivo de que esta se mantenga, continúe y desarrolle (Hernández, 2015).

Es importante mencionar que para el establecimiento del autocuidado son necesarios ciertos aspectos personales. Entre los cuales según (Tobón, 2003), se encuentran los siguientes:

- **Conocimientos:** ayudan a la adopción de buenas prácticas saludables, que fomenten en las personas tomar buenas decisiones sobre su salud a partir de la información que obtienen y así escojan entre ponerse en riesgo o a salvo (Tobón, 2003).
- **Actitudes:** estas constituyen el resultado de la forma de reflexión interna que tienen las personas, y que llevan a una respuesta positiva o negativa frente a las eventualidades de riesgo o cuidado a las cuales se enfrenta, pues tiene mucho que ver con los valores, los principios y la motivación de cada uno (Tobón, 2003).
- **Hábitos:** constituye la repetición de una conducta, misma que la persona adquiere como suya y se refleja como respuesta frente a una determinada situación (Tobón, 2003).

Estos aspectos revelan, el nivel de consideración que debe tener el autocuidado en la vida de cada persona, ya que en la actualidad el ritmo de vida es demasiado acelerado, y se va dejando de lado el tomar conciencia sobre los actos que se realizan, ya que simplemente se los hace de forma automática sin saber si pueden o no afectar a la salud (Reyes, 2017).

Es así que el autocuidado va a influir de forma positiva dentro de los centros de trabajo únicamente si existe un compromiso por parte de la organización a nivel de directivos, mandos medios y trabajadores, que entiendan el beneficio de poseer responsabilidades y tareas enfocadas hacia el mejoramiento de la salud y el ambiente, ya que no basta solamente con que los trabajadores se encuentren informados sobre cómo realizar su trabajo, sino que se necesita que la empresa modifique los valores organizacionales, los estilos de liderazgo, las técnicas de motivación y las capacitaciones o entrenamientos, para que se cree un vínculo más fuerte entre empleador y colaborador, logrando el objetivo de prevenir accidentes (Betancur, 2001).

Autocuidarse está relacionado con el valor propio que se da una persona frente a las actividades que realiza dentro su medio laboral, ya que a medida que se va internalizando el trabajo diario, va perdiéndose conciencia sobre lo que se hace, y esto a su vez aumenta el riesgo laboral, pues no hay un análisis previo de cómo se puede evitar una lesión, o una enfermedad, para lo cual es importante que las organizaciones se enfoquen en el fomento de autocuidado a nivel empresarial.

4.3 Estrategias para establecer el autocuidado

Existen estrategias o recomendaciones que se deben aplicar a nivel laboral para establecer el autocuidado como una parte fundamental en el fomento de prácticas enfocadas a la protección y prevención personal.

Cabe destacar que aquellas estrategias de autocuidado que se desarrollan a nivel personal, pueden ser enfocadas a nivel laboral, ya que estas diferentes esferas no se encuentran distantes sino correlacionadas entre sí, pues forman parte de la vida de una persona.

Entre las estrategias de autocuidado que (FISO, 2012) menciona que se deben establecer en el lugar de trabajo se encuentran:

- **Descansos oportunos:** las organizaciones deben garantizar períodos en los cuales se pueda descansar de forma efectiva entre las jornadas laborales, con el fin de que los colaboradores puedan tener una recuperación vital para el organismo, y se reincorporen posteriormente al desarrollo de sus actividades.

- **Mejorar la alimentación:** las empresas deben conocer el estado de salud de sus trabajadores, para así poder adaptar a ellos dietas balanceadas en función de sus necesidades, recordando que se debe evitar ingerir excesos de alimentos durante la jornada laboral, así como también los largos periodos de abstinencia.
- **Promoción de la importancia de la hidratación:** el consumir líquido vital durante toda la jornada de trabajo constituye algo de importancia, ya que si son lugares en los cuales hace demasiado calor siempre será importante tener a su disposición dispensadores de agua, para no llegar a la deshidratación.
- **Acondicionamiento físico previo:** las organizaciones dentro de sus estrategias deben tener la realización de ejercicios de calentamiento y estiramiento previos a la realización o inicio de cada actividad que realicen los colaboradores. De forma adicional las pausas activas deben formar parte de las rutinas de trabajo para el correcto estiramiento de los músculos, y evitar futuras lesiones.
- **Exámenes médicos periódicos:** las organizaciones deben planificar la relación de análisis médicos en diferentes periodos, para llevar un control de salud de cada uno de sus asociados, con la finalidad de conocer su estado de salud y así promover en ellos el autocuidado a partir de los resultados obtenidos.
- **Evitar la automedicación:** es importante que la empresa se encargue de concientizar a sus colaboradores sobre los efectos negativos que puede traer la automedicación para su salud, para que de esta manera generen más confianza en acudir al médico de planta que pueda ayudarles a resolver la complicación que manifiesten.
- **Revisión y control de elementos laborales:** cada colaborador debe revisar las herramientas que utiliza antes de usarlas, reportar si existen fallas o aspectos que puedan poner en riesgo su salud, así como la empresa debe brindar capacitaciones constantes sobre el manejo y uso adecuado de las herramientas de trabajo con la finalidad de prevenir cualquier lesión futura.

Mediante el autocuidado los trabajadores ejercen un mayor control y prevención sobre su salud y su microambiente, ya que a través de las estrategias se encuentran más orientados a seleccionar aquellos aspectos que contribuyan de manera positiva a su bienestar integral, pues esto comprende todas las acciones y decisiones que tome una

persona para prevenir enfermedades tanto a nivel personal como laboral (Hernández, 2015).

Por otro lado, Betancur, (2001), menciona que dentro de las estrategias o puntos clave a nivel de estado que plantea la OMS en la carta de Ottawa para la acción del autocuidado se encuentran:

- **Elaborar una política pública sana:** establecer políticas que prepararán el escenario ideal en el que la promoción de la salud, pueda desarrollarse de forma óptima, facilitando así la elección de opciones saludables y el establecimiento de un medio ambiente sano.
- **Crear ambientes favorables:** tanto el individuo como el medio en el cual se desarrollan deben garantizar una forma adecuada de la organización del trabajo que contribuye a la salud de la población.
- **Reforzar la acción comunitaria:** promover el autocuidado y la salud, involucra de manera esencial la participación de la comunidad, en cuanto a la planeación, establecimiento y fijación de prioridades en la vida personal, pues favorecer la participación de la población significa ayudar a que las personas puedan controlar los factores que pueden influir positiva o negativamente en su salud, buscando siempre su bienestar.
- **Desarrollar aptitudes personales:** promover la salud a través de la facilidad de información, educación sanitaria, y el perfeccionamiento de actitudes fundamentales para mantener la calidad de vida favoreciendo el desarrollo individual de cada miembro de la sociedad.
- **Reorientar los servicios sanitarios:** promover salud involucra una acción coordinada de todos los implicados, es decir gobiernos, industrias, medios de comunicación, sectores sanitarios, etc., pues esta reorientación requiere que los servicios sanitarios le den una mayor importancia a la investigación y cambios en la promoción profesional.

Por lo tanto, es importante entender que el autocuidado es un estimulador de la salud, que debe ser desarrollado a partir del mejoramiento de los niveles de conciencia respecto al autoestima y autogestión, y no dejando únicamente que los altos mandos de la

empresa, se encarguen de delegar trabajos enfocados a la promoción de la salud, desentendiéndose de la importancia de los cambios que requieren los ambientes de trabajo, para poder llegar a la implementación de prácticas necesarias para el cuidado propio (Betancur, 2001).

4.4 El autocuidado como herramienta de prevención

El autocuidado es una herramienta que debe ser aplicada en aquellas organizaciones en donde la gestión de la seguridad y prevención en el trabajo, tengan un nivel de importancia alto, es decir que se lo tome en serio, y se realicen controles sobre las condiciones de trabajo a las cuales se encuentran expuestos sus colaboradores (Hernández, 2015).

Existen factores que (Hernández, 2015), menciona se deben tomar en cuenta al momento de establecer el autocuidado como una actividad de importancia dentro del lugar de trabajo, entre ellos se encuentran:

- Edad
- Sexo
- Nivel de desarrollo
- Estado de salud
- Orientación sociocultural
- El sistema familiar al que pertenece
- Disposición de recursos económicos
- Estilo de vida

Estos factores, van a determinar el grado de importancia que les den las personas a las actividades de autocuidado para prevenir, riesgos tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

El autocuidado, forma parte importante de la prevención debido a que, promueve en los empleados la creación de conciencia de sus actos y aprendan a cuidarse a sí mismos, es decir que no se expongan a riesgos innecesarios, pensando que no les pasará nada. De igual manera como parte de esto, el cuidarse a sí mismo motiva a las personas a no creerse autosuficientes frente a actividades en las cuales deban pedir ayuda, pues enseña a los

trabajadores a darse cuenta de que no necesariamente deben saber todo y que hay cosas de las cuales no pueden hacerse cargo (Reyes, 2017).

Es por eso que es importante que el personal de las empresas, conozca los riesgos a los que se expone sino practica el autocuidado como parte de sus actividades laborales, sumando a esto el conocimiento que se les debe proporcionar en relación a la importancia de la seguridad y salud propia, para que de esta manera puedan prevenir riesgos, accidentes o enfermedades derivadas de sus funciones en su lugar de trabajo.

Como herramienta de prevención en el trabajo el autocuidado, se entiende como el establecimiento de estrategias conjuntas, para garantizar la participación y empoderamiento del equipo de trabajo, en la realización de determinadas acciones orientadas a la reducción de los peligros a los cuales un colaborador se encuentra expuesto de forma diaria (Hernández, 2015).

Por lo tanto, requiere de una participación integral de la organización en donde se desarrollen estrategias para el fortalecimiento de las capacidades de autocuidado de los colaboradores y de la estructuración de los procesos productivos, para que los mismos se enfoquen hacia la prevención de las enfermedades y de los accidentes de trabajo, de manera que se alineen a la gestión de acciones para minimizar los riesgos laborales (Hernández, 2015).

CAPITULO 5.

¿CÓMO DESARROLLAR LA CULTURA PREVENTIVA?

5.1 Estrategias para promover la cultura preventiva en la organización

Promover la cultura preventiva constituye un gran desafío, sin embargo, muchas empresas cuentan con una incluso sin darse cuenta de que lo están gestionando, mientras que otras deben trabajar mucho para poder implantarla dentro de su modelo de trabajo. Es por eso relevante que las organizaciones conozcan de estrategias que les puedan ayudar a fomentar y guiar esta cultura dentro de sus colaboradores y que por lo tanto repercuta en la productividad de las mismas (FISO, 2016).

Dentro de las estrategias que poseen las empresas para la promoción de la cultura preventiva según FISO, (2016) se encuentra aquella enfocada en el comportamiento resistente que tiene gran parte de los miembros de las organizaciones hacia la implementación de pautas para avanzar en la consolidación de una cultura de este tipo. Este modelo presenta cuatro etapas:

Etapa 1: El prevencionista – Iniciando la prevención

Consiste en promover en el trabajador el autocuidado, para que dentro de sus valores esté la prevención de riesgos, a favor de su propio bienestar. Dejando de lado aquella práctica antigua en la que únicamente se le hacía responsable del cuidado del personal en cuestiones de seguridad al especialista en higiene y seguridad (FISO, 2016).

Etapa 2: “Behavioural Safety” (seguridad conductual).

Esta etapa se encuentra fundamentada en una metodología que es la observación de conductas seguras, pues el objetivo de la misma consiste en mejorar aquellos comportamientos y actitudes seguras por medio del aprendizaje por observación; el mismo puede ser adaptado a cualquier propósito de mejora de los aspectos de seguridad (FISO, 2016).

Etapa 3: Gestión Distribuida de la Seguridad (GDS)

Significa que la responsabilidad de la seguridad debe ser asumida por todos los integrantes de la organización, generando un compromiso firme con la suya propia. Constituye una forma en la que se puede organizar a los colaboradores para que aprendan a mejorar constantemente su entorno laboral y por ende volverlo cada vez más seguro, ya que el objetivo de esta etapa es brindar a las personas espacio para desarrollarse, posibilidades de aprendizaje, apoyo y respeto entre compañeros de trabajo, y que logren generar sentido en las cosas que hacen (FISO, 2016).

La finalidad es que los asociados aprendan a generar un ambiente más seguro y confíen en el sistema para poder tomar decisiones frente a problemas que se presenten en la operación del trabajo, que sean beneficiosas y que motiven al personal.

Etapa 4: La Gestión de Riesgos en Equipo (GRE)

Constituye el nivel en el cual las organizaciones han logrado instaurar la cultura de la prevención y el autocuidado, y a partir del cual buscan que los colaboradores se asistan tanto a sí mismos, como a sus compañeros de trabajo, ayudando así a evitar accidentes. Lo

que se busca es que los trabajadores aprendan a cuidarse entre ellos, ayudándose a cumplir metas y objetivos sin ningún tipo de riesgo (FISO, 2016).

Por otro lado para tener un avance en cuanto a prevención se refiere, es importante que la dirección asuma un compromiso fundamental, para que de esta manera los colaboradores se impliquen en participar, y se preocupen de manera real por el otro, ya que esa será la base para el fomento de un espacio que en lo posible esté libre de accidentes (FISO, 2016).

Es así que existen herramientas que se pueden usar para que la participación de los colaboradores sea más continua, entre estas (FISO, 2016) plantea las siguientes:

- Reconocer nivel de participación de los colaboradores
- Fijación de indicadores comunes
- Creación de comités de seguridad e higiene
- Implementar programas participativos

1. Reconocer el nivel de actuación

Es importante involucrar a los trabajadores en la generación de instrumentos y procedimientos que se deben utilizar en la realización de sus tareas diarias, dado que son aquellos que conocen sobre los riesgos que se encuentran asociados a su trabajo, y de forma intuitiva conocen cómo se los puede evitar o minimizar. Para eso se plantea la estrategia SOBANE de prevención de riesgos laborales, la cual se conforma por cuatro niveles de actuación:

Nivel I. *Diagnóstico Precoz*: busca la participación de todos los colaboradores por medio de reuniones en grupos, buscando así identificar y proponer medidas preventivas para gran parte de los riesgos que pueden existir en la organización, involucrando a los mismos asociados en la planificación e implementación de dichas medidas (FISO, 2016).

Nivel II. *Observación*: se enfoca en buscar medidas de prevención frente a aquellos riesgos que no se pudieron resolver en el Nivel I, por medio del apoyo del profesional de prevención interno de la empresa (FISO, 2016).

Nivel III. Análisis: se necesita de un profesional especialista en riesgos para poder mitigarlo (FISO, 2016).

Nivel IV. Experto: Requiere de la maestría de una persona altamente capacitada, ya que la misma por medio de medidas de ingeniería tratará de buscar solución a aquella pequeña proporción de riesgos que no pudieron ser mitigados (FISO, 2016).

2. Fijación de indicadores comunes

Para que todos trabajen en conjunto por la prevención de riesgos de trabajo, FISO, (2016), plantea que lo mejor es fijar indicadores comunes, dejando así de limitar únicamente la responsabilidad de prevención de riesgos al área de higiene y seguridad, transformándose en algo que involucre a todas las áreas y jerarquías de la empresa. Por ejemplo, dentro de los indicadores que podrían fijarse establecerse se encuentran:

- Reducir tiempos de realización de actividades
- Optimizar procesos para la eficiencia de la producción
- Cumplir actividades bajo los parámetros de seguridad y protección empresarial
- Aprendizaje del manejo correcto de herramientas de trabajo
- Priorizar el cuidado propio y del otro
- Fomentar el conocimiento personal sobre cuidado, entre otros.

3. Creación de comités de seguridad e higiene

La creación de estos comités, constituyen los escenarios perfectos para la participación de los trabajadores en la construcción de la cultura preventiva, ya que tiene como fin cuidar y velar por la salud de cada uno de los colaboradores de la empresa, generando acciones enfocadas a prevenir y controlar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (FISO, 2016) .

Entre sus principales funciones y atribuciones FISO, (2016) destaca:

- Fomentar un clima de colaboración entre la organización y los trabajadores, con la única finalidad de promover salud, prevenir riesgo, y crear condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo.
- Realizar de forma periódica inspecciones destinadas a la detección y eliminación de riesgos.

- Formar parte de la elaboración y aprobación de todos los planes de prevención de riesgos.
- Evaluar de manera periódica el programa anual de prevención de la empresa y proponer nuevas ideas en el caso de ser necesarias.
- Elaborar y realizar actividades de difusión, información y formación en temas de salud y seguridad en el trabajo, prestando especial atención a aquellos grupos vulnerables.
- Tener acceso a los diferentes resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo dentro de la organización por parte de profesionales o técnicos de la empresa y que se encuentren relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.
- Exponer al empleador, las deficiencias existentes en cuanto a prevención dentro de la empresa, para solicitar la adopción de medidas enfocadas a la eliminación o control de posibles riesgos.

Es importante destacar que para que el trabajo del comité sea productivo, sus miembros deberán tener en claro bajo cuáles objetivos se encuentran trabajando y hacia los que deben enfocarse.

4. Implementar programas participativos

a) Concursos

Muchas empresas incentivan a que sus trabajadores participen en acciones de prevención de riesgos dentro del lugar de trabajo, por medio de concursos que involucran premios para aquellos que resulten ganadores. Además es importante tener cuidado con el tipo de incentivo que se va a entregar dado que el mismo puede repercutir en que no exista una colaboración entre los miembros de la organización, y en lugar de colaborar entre si se convierta en una competencia (FISO, 2016).

FISO, (2016), plantea algunas ideas claves para llevar adelante la iniciativa: programas de orden y limpieza, programas de procedimientos participativos, olimpiadas de contratistas, entre otros.

b) Juegos

Cada vez el juego constituye un elemento clave dentro de las empresas, como una forma para movilizar a los colaboradores en algún tema puntual de la misma. Dado que

diversos estudios demuestran que un alumno retiene: 10% de lo que lee, 20% de lo que oye, 30% de lo que ve, 50% de lo que ve y oye, 70% de lo que dice y discute y el 90% de lo que dice y realiza (FISO, 2016).

FISO, (2016), plantea que es importante considerar que una persona adulta puede tener ciertos factores que pueden resultar no favorables para el aprendizaje, por lo que se debe tener en cuenta que:

- Puede llevar mucho tiempo en el cual no haya participado en una actividad formativa, por lo tanto, se le dificultará el aprendizaje debido a la falta de recursos y habilidades.

- Serán personas que buscan la utilidad y la aplicación práctica de la formación, es decir que si lo que está aprendiendo llega a generar la sensación de que no le va a servir, se desmotivará, desviará su interés y dejará de aprender.

- Su formación se realizará en medio de condiciones difíciles que involucran cansancio, preocupaciones laborales y familiares, etc., por lo tanto, formarse no constituirá el elemento fundamental de su vida.

- Es por eso que el juego debe ser considerado como una herramienta de formación para el trabajador adulto.

Las estrategias organizacionales para la implantación de la cultura de la prevención juegan un papel clave, al momento de involucrar a cada uno de los miembros en la aplicación de buenas prácticas que los ayuden a desarrollar de manera más segura su trabajo o que al menos se vea reducido en un porcentaje importante el nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos. Sin embargo, es importante destacar que se está abordando aspectos ideales que deberían ser considerados como parte fundamental en la empresa, pero que sin embargo aún necesitan tomar mucha fuerza para que se vuelva algo común en cada organización.

5.2 Mejoramiento de la cultura preventiva

Todas las empresas poseen cultura preventiva ya sea esta positiva o negativa, y debería entenderse a la misma como un fenómeno que se encuentra en cambio constante,

siempre en la búsqueda de mejorar y ser factible para la organización. Es por eso que existen modelos que plantean la progresión de la cultura preventiva, uno de ellos es la “escalera de la evolución de la cultura preventiva”, descrita por el (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales, Consejería de economía, innovación, ciencia y empleo, & Junta de Andalucía, 2013), misma que involucra cinco etapas:

1. Etapa patológica

Las personas que forman parte de la organización no se encuentran interesados en el sistema seguridad que puedan tener, pues se limitan únicamente a funcionar dentro de la normativa que se les impone para no ser sancionados por llegar a incumplirla (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).

2. Etapa reactiva

Empieza a tomarse en cuenta a la seguridad dentro de la organización pero únicamente cuando ya empiezan a presentarse situaciones de riesgo, y de paso empieza la frustración de los gerentes y mandos medios porque sus colaboradores no trabajan bajo los parámetros establecidos por ellos (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).

3. Etapa calculadora

En esta fase, empieza el enfoque en los resultados numéricos y en los sistemas, pues se realiza una recolección de datos que se analizan, y con los cuales se puede realizar auditorías, y comienzan a sentir los colaboradores que saben algo sobre seguridad en su lugar de trabajo (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).

4. Etapa proactiva

Comienza el enfoque en la utilización de los sistemas de gestión de seguridad. Se deja de lado aquellos errores del pasado, y nace la preocupación en cómo prevenir aquellos fallos en el futuro, haciendo así que el personal se involucre y la línea de mando empieza a hacerse cargo de los sistemas de gestión (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).

5. Etapa Generativa

Nivel en el cual las organizaciones cumplen con estándares muy altos y que se encuentran siempre en proceso de mejora. Los fallos que puedan presentarse se utilizan para generar aprendizaje y no para culpabilizar. Otro aspecto es que la gerencia

empieza a preocuparse de todo lo que relacionado a temas de salud, seguridad y medio ambiente, pues reciben información de los colaboradores, gracias a la confianza generada por mantener una cultura informada sobre la importancia de la prevención (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013)

Por otro lado, el mejoramiento de la cultura preventiva involucra la participación de ciertos elementos claves, entre los cuales se encuentran:

1. **La responsabilidad personal:** Se debe entender y aceptar lo que se debe hacer y lo que la organización espera, es por eso que debe enfocarse en ser clara en las expectativas que tiene con cada uno de sus colaboradores, pues debe buscar que los mismos cumplan con los compromisos de la empresa, y asegurarse que cada miembro posee las competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).
2. **Las consecuencias individuales:** el recorrido para llegar a un sistema preventivo funcional involucra cambiar hábitos e implementar nuevas prácticas preventivas que ayuden a mejorar el nivel de cumplimiento. De igual los sistemas de evaluación que se utilicen deben ser claro en los objetivos que quieren examinar así como las recompensas con la consecución de metas, y de ser posible contar con los mecanismos necesarios de entrenamiento, por otro lado los actos inseguros, en cualquier nivel deben ser tratado de forma inmediata, clara y equitativa (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).
3. **Las intervenciones proactivas:** los colaboradores deben trabajar de manera segura, en función de la motivación obtenida por hacer las cosas correctamente de manera natural, y no porque les están obligando a que así sea. Además, deben involucrarse en participar e intervenir de forma activa en el mejoramiento de las actividades. Este constituye uno de los elementos más difíciles de alcanzar dentro de la organización, pero requiere de esfuerzos para influir en el comportamiento de los demás por medio de intervenciones personales, aceptando intervenciones de otros (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).

Hay que entender que la mejora de la cultura preventiva dentro de las organizaciones no constituye un proceso aislado, ya que necesita un periodo de implantación a partir del cual busca cambiar y mejorar los valores de la organización, pues para lograr en realidad una mejora en lo que respecta a cultura preventiva se debe intervenir sobre los componentes que la condicionan tales como el liderazgo, confianza, apoyo, tratando de reforzar cada uno de ellos para que este modelo tome fuerza (Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales et al., 2013).

Por otro lado la mejora de la cultura preventiva puede darse también por medio de controles, ya que estos tienen como objetivo comprobar de forma planificada que el nivel de gestión de la prevención sea el adecuado para conseguir las metas planteadas, es así que los controles que pueden darse dentro de la organización según Ruiz et al., (2014) pueden ser de dos tipos:

- **Control de los procesos productivos:** orientado fundamentalmente a la parte técnica, con la finalidad de ejercer revisión sobre los elementos que pueden originar daños a la seguridad y salud de los colaboradores. Para llevar un proceso de control es necesario considerar ciertos aspectos, tales como valorar el estado de funcionamiento de un proceso, realizar un análisis histórico de los aciertos y fallos del proceso, enfocar el control tanto a nivel colectivo como individual.
- **Control de gestión preventiva:** este tipo hace referencia a la supervisión de los procesos preventivos, para corroborar que las actividades que se desarrollan dentro de estos se cumplen y que el resultado que producen es efectivo. Esta forma de gestión busca orientar el comportamiento individual y el de la organización, hacia los temas de materia preventiva por medio de mecanismos formales, tales como la planificación estratégica de la prevención, la estructura organizativa, una adecuada comunicación con los trabajadores, entre otras herramientas.

Por lo tanto, se puede evidenciar que, para un adecuado mejoramiento de la cultura preventiva, se necesita contar con bases al menos bien definidas que permitan tomar un

camino adecuado, a partir del cual las prácticas de prevención sean cada vez más adecuadas para cada uno de los procesos que se desarrollan dentro de la organización, y se vaya normalizando la realización de todas las actividades bajo normas de seguridad bien establecidas.

5.3 Opinión de expertos

Para obtener información respecto a lo que opinan los expertos sobre los temas de salud laboral, autocuidado, cultura preventiva y los derivados de estos, se realizaron entrevistas a cinco profesionales conocedores de estos aspectos en el medio laboral. Las preguntas estaban enfocadas a recabar datos que permitan entender la concepción de estos temas desde la experiencia y la realidad del país (ver anexo 2.), para posteriormente recopilar los datos en una matriz, que permita la articulación de los mismos (ver anexo 3.).

Es así que entienden a la salud laboral como una cuestión obligatoria que debe ser cumplida, ya que cuenta con normativa tanto Nacional como Internacional, que regularizan el acatamiento de estas disposiciones. Tomando en cuenta que la finalidad de la misma es promover estrategias de seguridad que mejoren las condiciones laborales creando un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas.

Por otro lado, los expertos consideran a la cultura preventiva como el enfoque más importante que se le puede dar a la salud, ya que esta constituye un conjunto de actividades y creencias compartidas en temas de salud, riesgos y enfermedades, que ayudan a tomar precauciones, mantener un ambiente laboral saludable, mitigando o minimizando las posibilidades o riesgos que puedan generar accidentes o incidentes laborales, fomentando índices de riesgos bajos.

Así también, el autocuidado, se entiende como el propio comportamiento de cuidado humano, ya que a nivel empresarial va a depender de la cultura de la organización y de la capacidad que tenga esta para reconocer que el recurso más importante son las personas, por lo tanto debería enfocarse en brindar un ambiente de trabajo seguro, conociendo los riesgos de la tarea que desempeñan los trabajadores tomándolos como una oportunidad para mejorar, que ayuden a fomentar la responsabilidad de cada colaborador en sus funciones diarias.

Dentro de las buenas prácticas de prevención, consideran que es importante empezar por cumplir con lo que dice la ley, así como también por conocer los riesgos a los que se encuentran expuestos y las consecuencias. Las prácticas que deberían aplicar las organizaciones son el pre diseño de procesos, tener programas de alimentación, sistemas de seguridad y salud ocupacional, programas de salud laboral, brindar espacios de esparcimiento y recreación, capacitación, entrenamientos diarios, simulacros, inducciones, cursos o charlas, enfocados a la prevención y seguridad en el medio laboral, además reconocen que es importante corregir los errores sobre la marcha, para que los incidentes no se vuelvan a repetir. Consideran que las empresas deben preocuparse tanto por mantener activos a sus colaboradores por medio de los diferentes programas, así como por la salud de la esfera psicosocial, es decir, buscar que exista un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Ahora bien, como actores principales, los expertos consideran que debe hallarse una corresponsabilidad entre la organización y las personas que en ella trabajan, es decir que debería involucrar a la parte gerencial, directivos, técnicos de seguridad y salud, médico laboral, trabajador social, trabajadores, técnicos de áreas operativas y administrativas, así como los niveles más operativos.

Al tratar el tema de gestión de seguridad los expertos concuerdan en que en una empresa pequeña esta va a ser más rápida, el tema de brindar herramientas es más accesible, pero tendrá en contra el factor económico, pues esta gestión se ve como un gasto, y esto lleva a que no se preocupen por tener un personal calificado o especializado, ya que lo que más interesa es llevar a cabo una producción constante y buscar utilidad. Mientras que en la empresa grande existen limitantes en cuanto al tiempo y manejo de personas, así como mayores exigencias por parte de los organismos de control, pero existe disponibilidad de dinero y apertura de trabajo, aunque el tema económico siga viéndose como gasto; sin embargo, de acuerdo a su actividad cada empresa tiene diferentes riesgos y diferentes accidentes.

En relación a la implementación de una cultura preventiva dentro de la organización consideran como elemento importante a la capacitación dentro del medio

laboral, brindar equipos de protección a los colaboradores, dedicar tiempo al fomento de la seguridad, invertir en capacitar a la persona responsable de seguridad, para que pueda aplicar esos conocimientos en la empresa, dejar de ver este tema como gasto sino como una inversión, generando presupuestos y fomentando la comunicación de los temas económicos, para que se perciba como algo funcional a largo plazo.

Sin embargo, esta implementación, trae consigo dificultades, entre las cuales destacan los problemas financieros de las empresas que no permiten invertir en prevención, y el hecho de ver esto como un gasto, así como lo difícil de mostrar el retorno de dicha inversión. Por otro lado, dentro de la empresa va a influir el enfoque cultural, es decir que sólo sea importante producir y generar ganancias, exista resistencia al cambio por parte de los colaboradores, la difícil adaptación a los programas de prevención, o aquellos paradigmas de “nunca me ha pasado” que obstaculizarán el desarrollo de la empresa en temas de seguridad, salud y prevención.

Finalmente, la influencia de estos sistemas de prevención, autocuidado y salud se ve reflejado en la disminución del porcentaje de ausentismo, daños a la empresa, índices de accidentes, índices de morbilidad, índices de rotación. Así también influye en evitar gastos extras o innecesarios por el pago de seguros de accidentes, convirtiendo el gasto en utilidad; mejorando la satisfacción laboral, estabilidad emocional, calidad y ganancias para la empresa, lo que provoca que el personal se encuentre sano y contento favoreciendo a la producción y fomentando la identidad de la organización.

CAPITULO 6.

MARCO METODOLÓGICO

6.1 Metodología y técnicas

La metodología usada dentro de esta investigación es de tipo cualitativo, ya que se ha enfocado en la recolección e interpretación de datos a partir de la búsqueda y análisis de las diferentes fuentes de información, tales como libros, informes, artículos científicos,

información en páginas web, etc., enfocadas a los temas de autocuidado, cultura de la prevención y de la salud laboral.

Para esto la técnica utilizada ha sido el análisis documental, ya que esta tiene como propósito analizar el material impreso o digital, para asociarlo al tema de investigación a partir de la lectura y comprensión de la información. Razón por la cual gran parte de la información recopilada dentro de este estudio corresponde a datos compilados de las diferentes fuentes.

Como complemento de la investigación se han realizado entrevistas a expertos que tienen conocimiento sobre los temas de salud laboral, cultura preventiva o prevención y autocuidado. El tipo de entrevista aplicada fue semiestructurada, es decir que se elaboró un protocolo para que los expertos conozcan las preguntas a partir de las cuales se iba a obtener la información esperada (ver anexo 2.), y que puedan compartir sus conocimientos sobre el tema de investigación.

Para la selección de los expertos se elaboró una matriz de selección (ver anexo 1.) en la cual se tomaron en cuenta aspectos tales como:

- Formación
- Enfoque o área de estudio
- Experiencia nacional
- Experiencia internacional
- Reconocimientos o logros
- Disponibilidad de tiempo

En la tabla, sólo se colocó los nombres de los expertos que aportaron a la investigación, desde el enfoque que cada uno manejada.

6.2 Alcance

El alcance de esta investigación es de tipo descriptivo dado que lo que ha buscado durante el tiempo de investigación ha sido obtener información que permita identificar, entender, conceptualizar y analizar la importancia de la cultura de la prevención y el

autocuidado dentro de la salud laboral, para poder explicar cómo funcionan, qué estrategias pueden aplicarse para el logro de este tipo de cultura y cuáles son los beneficios e importancia para las organizaciones.

6.3 Diseño

Para la investigación se utilizó el diseño no experimental de tipo transeccional descriptivo, dado que el estudio se realizó a través de la recopilación de información de fuentes tales como libros, informes, artículos científicos, información en páginas web, etc., en medios físicos o digitales, que hayan estado sustentadas en investigaciones previas y literatura existente, mismas que permitieron describir las variables de autocuidado y cultura de la prevención, para entender su funcionalidad dentro de la salud laboral y como a su vez esto repercute en el progreso y desarrollo de la organización.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- El autocuidado y la cultura de la prevención juegan un papel fundamental dentro de la organización, tanto para mantener un ambiente laboral saludable, así como para prevenir gastos innecesarios a nivel de empresa. Puesto que diseñar e implementar esta cultura significa costos, por ejemplo, dotar de uniformes de protección para acceder a lugares extremadamente fríos o calientes para un grupo de colaboradores, al principio se percibirá como una inversión elevada, sin embargo, a largo plazo repercutirá en la producción, imagen de la empresa, y satisfacción de los colaboradores, pues los resultados del trabajo realizado serán totalmente notorios gracias a este cambio.
- La cultura de la prevención y el autocuidado dentro de las organizaciones buscan que los colaboradores generen un grado de conciencia adecuado en cuanto a la realización de sus labores diarias, es decir que cuando en el caso de que fueran a operar una nueva maquinaria en la empresa, por medio de la dotación de las diferentes herramientas de uso y con la capacitación adecuada para el manejo de la misma, se logre reducir riesgos y generar más implicación de los colaboradores en

el progreso de la empresa y su propio bienestar, alcanzando así un medio laboral más seguro, que cumpla con los estándares de protección adecuado.

- La salud laboral constituye un elemento primordial dentro de la organización, puesto que se enfoca en ofrecer una calidad total a los colaboradores dentro de su lugar de trabajo; es así que busca brindarles el grado más alto de bienestar físico, psíquico y social, mediante el control de enfermedades, por ejemplo un chequeo médico anual, la evitación de accidentes o incidentes laborales por medio de capacitaciones constantes en el manejo de sus herramientas de trabajo, y el espacio para el equilibrio entre la vida laboral y personal, por ejemplo permitir que frente a actividades de los hijos de los colaboradores se les permita asistir a las mismas por un periodo de tiempo, para después incorporarse a sus actividades, evitando así el corte del lazo familiar.
- El autocuidado y la cultura de la prevención, tienen implicación en la salud del trabajo debido a que estos pueden entenderse como elementos involucrados en el cuidado y protección personal, así como en el desarrollo de diferentes programas preventivos en cuanto a alimentación, estilo de vida, realización de trabajo, calidad de vida en el trabajo, chequeos de rutina, etc., que en conjunto repercuten en el objetivo de la salud laboral que es promover y proteger la salud de los trabajadores usando como canal a la prevención, el control de enfermedades y accidentes.
- Las estrategias organizacionales para la implementación del autocuidado y la cultura de la prevención deben enfocarse en fomentar en los colaboradores tres grados de responsabilidad, que involucran el protegerse a sí mismo, cuidar al resto y a la empresa, y de igual manera involucrar a los mandos superiores en la gestión de esta cultura como punto de partida. Posteriormente será importante brindar capacitaciones que abarquen temas de seguridad, prevención y salud, por ejemplo, charlas sobre el uso de nueva maquinaria, talleres sobre la importancia del cuidado propio para la disminución de accidentes, sensibilizaciones sobre la necesidad de trabajar de manera segura, etc., siempre y cuando cada uno de estos factores vaya alineado a la necesidad de la empresa. Otro elemento será, generar espacios de diálogo en donde los colaboradores puedan manifestar a los directivos sus inquietudes o preocupaciones

respecto a las actividades que se encuentran desarrollando y que puedan considerar que atenten contra su bienestar, de igual manera será importante establecer programas de alimentación saludable, de salud responsable, entre otros.

- Es responsabilidad de las organizaciones proponer, diseñar y establecer sistemas o estrategias que impacten en el manejo de la salud, seguridad, prevención y autocuidado de los colaboradores, por ejemplo brindar un almuerzo con opciones saludables, dar charlas sobre la importancia del uso de cascos, botas y protección para estar dentro de una planta industrial y así transmitir esos hábitos a los demás, sin que estas se conviertan en limitantes o factores de restricción para el desarrollo de la actividades dentro del lugar de trabajo, recordando no ejercer presión u hostigamiento sobre las personas con estos programas, ya que no conlleva precisamente a una participación voluntaria para la funcionalidad de esta cultura.

- Organizaciones grandes y pequeñas se enfocan en el desarrollo de políticas de prevención, autocuidado, seguridad, y salud para sus colaboradores, lo que afecta de forma directa a la calidad del trabajo desarrollado por sus miembros; sin embargo, estas buenas prácticas en ocasiones tienden a quedarse en niveles muy básicos y no evolucionan, es decir, no se visualizan las nuevas necesidades para establecer estrategias de seguridad, se quedan estancados en lo mismo. Por ejemplo, en un inicio la organización dispone el uso de cascos para el ingreso a una planta en la que se elaboran autos, sin embargo la pintura que se utiliza posteriormente produce afecciones a la piel de los empleados, y por ende es necesario complementar con un equipo de protección más adecuado, como overoles, calzado especial para este trabajo, etc., y no se lo hace por considerar que ya se actuó lo suficiente con la protección dada inicialmente, por lo tanto esta falta de avance frente a los requerimientos conlleva a tener consecuencias graves que no son beneficiosas para la empresa.

- La normativa legal dentro del Ecuador tales como el código de trabajo, ley de seguridad social, reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, ley orgánica de salud, plan nacional del buen vivir, estipulan ciertos parámetros de cumplimiento en cuanto a la dotación de equipos de protección, manejo adecuado del ambiente de trabajo, la importancia de velar por la

seguridad y salud de sus colaboradores, y la necesidad de implementar planes de salud, que en conjunto compilan políticas a nivel de Estado, es decir que todas ellas deben ser la base para el desarrollo de las organizaciones y así influir en la gestión de buenas prácticas preventivas dentro de las mismas, por ejemplo hacer un entrenamiento continuo sobre actuación frente a eventualidades derivadas del trabajo, o entre sus compañeros realizar la revisión de equipos de protección para velar por la seguridad mutua. Ideal sería también que todo psicólogo organizacional conozca sobre esto para apoyar efectivamente a los equipos responsables de la salud en el trabajo.

7.2 Recomendaciones

- Para el fomento del autocuidado y cultura de la prevención dentro de la organización, se recomienda definir mecanismos de capacitación y adaptación frente a la implementación paulatina de sistemas y procesos de gestión de seguridad, que repercutan en un buen ambiente de trabajo y en brindar un nivel de calidad de vida laboral óptimo para cada uno de los colaboradores. La forma de lograr esto es generar participación y compromiso por parte de la alta gerencia, así como de cada uno de los miembros de la misma para en conjunto cumplir con las metas planteadas, por ejemplo, la reducción del porcentaje de accidentes.
- Se recomienda fomentar en cada uno de los miembros de la organización sentimientos de responsabilidad y adherencia a su puesto de trabajo, mediante espacios de conversación que permitan explicarles la importancia de realizar un trabajo seguro; darles a conocer los diferentes programas, sistemas, procesos de seguridad, salud, prevención y autocuidado, con la finalidad de que comprendan el funcionamiento y beneficio de implementar la cultura preventiva en el trabajo a nivel de empresa y como parte del desarrollo de su esfera personal y profesional.
- Se recomienda a los representantes de la salud laboral organizacional, que antes de establecer cualquier tipo de programa de salud en beneficio de los colaboradores, primero se enfoquen en realizar un análisis funcional acerca de las necesidades, requerimientos, riesgos, ventajas y desventajas del área y puesto en el que se desarrollan cada uno de los miembros, para que a partir de ese grupo de información se establezcan estrategias en función de lo que demanda la empresa,

favoreciendo al bienestar y satisfacción de los colaboradores; es decir que si los trabajadores requieren un chequeo de salud cada cierto tiempo, se logre detectar y se lo aplique, para hacer más fuerte la cultura organizacional.

- Se recomienda a directivos de la organización considerarse responsables principales de brindar herramientas de seguridad y prevención a través de los encargados de la gestión de seguridad y salud, tales como el médico laboral, técnicos de seguridad y salud, trabajadores sociales, psicólogos organizacionales; que son los actores que van a permitir establecer las diferentes estrategias y medios adecuados de gestión preventiva en cada una de las áreas. Es importante definir un grado de responsabilidad y participación en la protección propia y la de los demás asociados de la empresa, para que entre ellos mismo se genere satisfacción y calidad de vida como derivado de las actividades que realizan, dejando de lado la idea de que los únicos responsables de la seguridad y el bienestar dentro del lugar de trabajo son las altas jerarquías.

- Se recomienda a los encargados de la gestión de seguridad y salud dentro de las organizaciones, compartir las estrategias de seguridad, salud, prevención y autocuidado, de una manera accesible y entendible, es decir por medio de capacitaciones, charlas, boletines, prácticas diarias o mensuales, y los diversos medios existentes. Además, se debe considerar que la empresa al ser un sitio en el cual conviven y se relacionan poblaciones diversas, las formas de llegar a cada uno de ellos van a ser diferentes, es por eso que sería ideal que para los jóvenes colaboradores se destinen actividades más lúdicas o didácticas que permitan generar aprendizaje en ellos, mientras que para los de edad adulta se podría aplicar videos acompañados con charlas de sensibilización, como parte del proceso de enseñanza.

- A pesar de que los responsables de la gestión de seguridad y prevención, como los comités, técnicos de seguridad, médicos laborales, son los encargados de brindar las herramientas adecuadas para la gestión de la seguridad y la prevención, es recomendable que esta tarea se la lleve a cabo por medio de un análisis periódico en donde consten las nuevas exigencias del área en cuanto a protección, así como

las problemáticas y riesgos que se van presentando dentro del desarrollo del trabajo, con la finalidad de minimizar los riesgos laborales, y de enfrentar la aparición de nuevos retos en el trabajo, que deberán ser cubiertos.

- El Ecuador cuenta con normativa relacionada al tema, de seguridad y salud dentro de sus leyes, códigos o reglamentos, pero a pesar de que estos son esenciales para el manejo adecuado de la gestión de seguridad, prevención y autocuidado dentro de las organizaciones, el enfoque de las mismas va hacia la dotación de herramientas de protección, generar cuidado y calidad de vida para los colaboradores, brindar espacios adecuados de trabajo, pero no se preocupa por establecer organismos públicos o privados que realicen publicaciones, investigaciones, consultorías y regulaciones para el fomento de la prevención y seguridad, por lo tanto lo recomendable sería avanzar hacia un tratamiento más completo del tema, en el que sea un foco central el manejo adecuado de la seguridad de los empleados, y se defina a la misma como elemento fundamental para que una empresa opere dentro del país, pues cabe recalcar que cuando se cuenta con leyes estatales que fomentan este tipo de cultura, se ayuda a la disminución de tomar ciertas decisiones al azar por parte de los corporativos, que podrían repercutir en la falta de bienestar de los colaboradores.

8. BIBLIOGRAFÍA:

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. México. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Alcocer, A. (2011). *Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del ibex 35* (p. 11). Madrid: Bienestar Corporativo. Recuperado a partir de <http://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/163/Estudiobienestar.pdf>
- Álvarez, F., & Faizal, E. (2012). *Riesgos Laborales cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Asociación chilena de seguridad. (2014). *Cómo influye el estado de salud de los trabajadores en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales*. Recuperado a partir de http://www.enwhp.org/fileadmin/user_upload/pdf/Infografia_El_Orientador.pdf
- Ayuntamiento de Madrid. (2007). *Guía de buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empresas*. Madrid. Recuperado a partir de https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_Conciliacion_Buenas_Practicas.pdf
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). *Promoción de la salud y un entorno saludable*.
- Bastardo, N. (2014). *Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana*, (12), 14.
- Bejarano, O., Zambrano, A. M., Sánchez, L., & Madrid, L. (2013). *CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CASOS*

EXITOSOS Y APLICABILIDAD. Recuperado 14 de junio de 2017, a partir de
<http://cultura-de-prevencion.blogspot.com/>

Benlloch, M. C., & Ureña, Y. (2014). *Manual básico de seguridad y salud en el trabajo* (Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo) (p. 16). Francia: Generalitat Valenciana/ INVASSAT. Recuperado a partir de
<http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741761/BENLLOCH+LOPEZ++Mari+Cruz%3B%20URE%C3%91A+URE%C3%91A++Yolanda++2014+.+El+Trabajo+y+la+Salud++los+riesgos+profesionales.+Factores+de+riesgo/d232ee00-4aaf-4a80-afc4-3d47f9f9992e>

Bestratén, M., Poy, X., & Ruiz, T. (2013). *Eficacia preventiva y excelencia empresarial (III): buenas prácticas en gestión preventiva* (Notas técnicas de prevención No. 967) (p. 6). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado a partir de
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/961a972/ntp-967w.pdf>

Betancur, F. (2001). *Salud Ocupacional: Enfoque Humanista*. Bogotá, D.C., Colombia: Mc-GRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.

Borja, L., Cepeda, T., & Gómez, L. (2011). Historia de la salud ocupacional en Colombia y en el mundo. Recuperado 24 de septiembre de 2017, a partir de
<http://historiaocupacional80003.blogspot.com/>

Calderón Hernández, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Cuadernos de administración, Colombia. Recuperado a partir de
<http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Caroca, L. (2015). *Entornos de trabajo saludables: definición y modelo propuesto por la OMS*. Chile: Instituto de salud publica chile. Recuperado a partir de <http://www.ladep.es/ficheros/documentos/afecta.pdf>

Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud. (2005). *La cultura de la prevención* (p. 61). Madrid: Universidad Politécnica de Madrid e Iistas. Recuperado a partir de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>

Cevallos, J. (2017, febrero 13). El ecuatoriano tiene poca cultura de la prevención, según informe de seguros. Recuperado 28 de mayo de 2017, a partir de <http://www.eluniverso.com/noticias/2017/02/13/nota/6046708/ecuatoriano-tiene-poca-cultura-prevencion-segun-informe-seguros>

Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO* (Tercera Edición). México: Mc-GRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.

Código de trabajo. Ministerio de Trabajo, Registro oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre 2005 § (2016). Recuperado a partir de <http://www.eltelegrafo.com.ec/ley-transparencia/2017/mayo/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Congreso Nacional. Ley Orgánica de Salud, Pub. L. No. 2006–67, 41 (2012). Recuperado a partir de <http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/salud.pdf>

Congreso Nacional. Ley de Seguridad Social, Pub. L. No. 55, Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001 91 (2014). Recuperado a partir de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

- Corrêa, D. A., Oswaldo, Y. C., & Giuliani, A. C. (2013). Vida Con Calidad Y Calidad De Vida En El Trabajo. *Invenio*, 16(30), 145–163.
- Feris, T., & Castro, M. (2006). *La importancia de la satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización*. Universidad de la Sabana, Chía.
- Figuroa, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (talca)*, 23.
<https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- FISO. (2012). *Autocuidado en el trabajo* (p. 3). Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado a partir de <http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/3749.pdf>
- FISO. (2016). *Celebrar la seguridad y salud en el trabajo* (p. 3). Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado a partir de http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/22042016_105517_NOTIFISO%20-%20Celebrar%20la%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo.pdf
- FISO. (2016). *Promover la cultura preventiva parte I* (p. 5). Recuperado a partir de http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/30092016_021111_TECNIFISO%20-%20Promover%20la%20Cultura%20Preventiva%20-%20Parte%20I%20.pdf
- FISO. (2016). *Promover la cultura preventiva parte II* (p. 5). Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado a partir de http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/13102016_112337_TECNIFISO%20-%20Promover%20la%20Cultura%20Preventiva%20-%20Parte%20II.pdf

- FISO. (2017). *Más prevención es más productividad* (p. 4). Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Foment del Treball Nacional. (2013). *Cultura preventiva y buenas prácticas* (p. 52). Fundación para la prevención de riesgos laborales. Recuperado a partir de https://sie.fer.es/esp/Servicios/Gabinete_Riesgos_laborales/Biblioteca_Documentos_interes/Guia_Buenas_Practicas_materia_PRL/file_23658.htm
- Gabinete de asistencia técnica en PRL. (2014). *Plan estratégico para la mejora continua de la seguridad y salud laboral en la Pyme* (p. 46). Fundación para la prevención de riesgos laborales. Recuperado a partir de <http://www.cge.es/portal/novedades/2015/prevengra/pdf/manual-tecnico-p2-boletin-preventivo.pdf>
- Gabinete de asistencia técnica en PRL PREVENT GRA14. (2014). *Plan estratégico para la mejora continua de la seguridad y la salud laboral en la pyme* (Beneficios de la gestión de la prevención de riesgos laborales) (p. 9). Fundación para la prevención de riesgos laborales. Recuperado a partir de <http://www.cge.es/portal/novedades/2015/prevengra/pdf/p8.pdf>
- Garrido, N., Enríquez, A., Sánchez, J., & Gonzáles, J. (2016). *Seguridad en el Trabajo* (Cuarta Edición). Madrid: FC Editorial.
- Hernández. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral, *5*(2), 79–88.
- Hernández, S., & Muñoz, M. (s.f). *Guía de conciliación de la vida familiar y laboral* (p. 44). Confae (Confederación Abulense de Empresarios). Recuperado a partir de <http://www.confae.org/files/upload/imagenes/guia-de-conciliacion.pdf>
- IBERMUTUAMUR. (2014). Buenas prácticas para mejorar la cultura preventiva en las empresas. Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades

- Profesionales de la Seguridad Social n 274. Recuperado a partir de
https://www.ibermutuamur.es/wp-content/uploads/2015/03/Dossier_Cultura_Preventiva_11.pdf
- Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales, Consejería de economía, innovación, ciencia y empleo, & Junta de Andalucía. (2013). Curso de formación para agente promotores de transferencia (APT) en cultura preventiva. Erga,logCoop.V.
Recuperado a partir de
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/culturapreventiva/wp-content/uploads/2015/04/2.3-Manual-de-formaci%C3%B3n.pdf>
- LaDou, J., & Pastrana, V. (2006). *Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental* (cuarta). México: El Manual Moderno.
- López, J. (2009). ¿Afecta el trabajo a la salud?, *11*, 20–21.
- López, M. (2015). *¿Cómo generar cultura preventiva?* (p. 19). Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. Recuperado a partir de
http://www.diba.cat/documents/467843/44174644/ComoGeneralCulturaPreventiva_28-4-2015.pdf/51a36b01-33b1-4ce1-b8d9-d31f2e899a35
- Mancera Fernández, M., Mancera, M., Mancera Ruiz, M., & Mancera, J. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo - Gestión de riesgos* (segunda). Bogotá: Alfaomega.
- Mendoza, A. (2004). *Cómo implantar la cultura preventiva en la empresa*. FC Editorial.
- Nieto, H. (2014). *Salud Laboral* (p. 37). Recuperado a partir de
http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf
- OIT, & PNUD. (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Chile. Recuperado a partir de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Pub. L. No. C155, 41 (1983). Recuperado a partir de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Convenio-C155-Convenio-sobre-seguridad-y-salud-de-los-trabajadores-1981-num.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial (2008 - 2017)*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado a partir de http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1995). *Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional Para Todos*. Ginebra. Recuperado a partir de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. Suiza: Organización Mundial de la Salud. Recuperado a partir de http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: El manual moderno S.A. de C.V. Recuperado a partir de <https://books.google.com.ec/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=calidad+de+vida+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiLgKGFwO7WAhXDeSYKHf4uB0cQ6AEIJTAA#v=onepage&q=calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo&f=false>

Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017. (2013). *Senplades* (p. 602). Quito: Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo. Recuperado a partir de <http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional>

Plan Nacional del Buen Vivir 2017 - 2021. (2017). *Senplades* (p. 159). Quito: Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo.

Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo - Decreto ejecutivo 2393. Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Pub. L. No. Registro Oficial No.565, 92 (1986). Recuperado a partir de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

Reyes, A. (2017, abril 27). La importancia del autocuidado en los trabajadores.

Recuperado 31 de octubre de 2017, a partir de <http://www.cetep.cl/web/?p=11733>

Rodríguez, A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Turin - Italia: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado a partir de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Ruiz, C., Delclós, J., Ronda, E., García, A. M., & Benavides, F. (2014). *Salud Laboral conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (cuarta). Barcelona, España: Elsevier Masson.

Salazar, R., Salazar, H., & Rodríguez, M. (2011). *Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombre en el debate público*. México: Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado a partir de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08726.pdf>

Tobón, O. (2003). El autocuidado: una habilidad para vivir. *Hacia la promoción de la salud*, 1–12.

Univio, P. A. (2012, miércoles, de agosto de). SALUD OCUPACIONAL:

AUTOCUIDADO LABORAL. Recuperado a partir de

<http://autocuidadolaboral.blogspot.com/2012/08/autocuidado-laboral.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de validación de expertos (herramienta)

MATRIZ PARA VALIDACION DE EXPERTOS					
La siguiente matriz tiene como finalidad permitir una valoración de expertos, que pueda aportar de manera significativa al proceso de investigación del tema de disertación "Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral" en la realidad ecuatoriana.					
ÁREAS A EVALUAR \ EXPERTOS	1. Dra. Verónica Torres	2. Ing. Rosa Elena Román	3. Ing. Oswaldo Maggi	4. Tec. Williams Aldaz	5. Mgtr. Andrés Herrera
FORMACIÓN	Médico Magister en Salud, Seguridad y Ambiente Laboral	Ingeniera Ambiental	Ing. Mecánico Mgtr. Gerencia de Producción	Tec. Industrial	Psicólogo Organizacional Magíster en Gestión del Talento Humano
ESPECIALIZACIÓN O ENFOQUE (ÁREA DE ESTUDIO)	Salud, seguridad y ambiente laboral	Seguridad industrial y riesgos en la industria	Seguridad y prevención de incendios	Seguridad, salud y Ambiente	Recursos Humanos
EXPERIENCIA NACIONAL	Trabajo en empresas: Royaltex (Empresa textil) Schullo (Productos alimenticios) Flosirol (Florícola) Cumberland (Textilera) JW Marriott Quito (actualmente), Dentro de todas ellas manejando proceso de Salud y seguridad laboral	Prácticas y trabajo en DAFA (empresa de fabricación de envases de medicamentos) Inmedec, en el área de seguridad(empresa encargada de la elaboración de estructuras metálicas) ECASA (trabajó todo lo relacionado al área de seguridad y ambiente) JW Marriott Quito (Supervisora/tecnico de seguridad y salud actualmente)	Jefe de producción (dentro del cuerpo de bomberos) Jefe de diseño(dentro del cuerpo de bomberos) Jefe de montaje (dentro del cuerpo de bomberos) Coordinador zonal (dentro del cuerpo de bomberos)	Trabajo en : Betsuply (petrolera) Ernesto Guerrón (contratista petrolera) Ep Petroecuador (Técnico líder en seguridad, salud y ambiente -actual)	7 años como empleado privado 4 años como consultor 3 años como empleado privado 1 año como docente Universitario
EXPERIENCIA INTERNACIONAL	Trabajo en petrolera INCANA	N/A	Trabajó en Zacry (1 año) - construcción de la embajada de EE.UU	N/A	Consultor para organizaciones de Perú, República Dominicana, Honduras y Costa Rica
RECONOCIMIENTOS/LOGROS	No ha realizado ningún tipo de publicaciones	Logro de aprendizaje a profundidad sobre el manejo y funcionamiento del sistema contraincendios	N/A	N/A	2 Becas de Excelencia y Reconocimiento Académico PUCE Ponente Universitario (PUCE) Grado académico de Maestría Cum Laude Presidente de la Asociación de Estudiantes de Psicología
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	Accesible	Accesible	Accesible	Accesible	Accesible

Anexo 2. Formato de entrevista

MODELO DE FORMATO DE ENTREVISTA A EXPERTOS PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TEMA DE DISERTACIÓN “AUTOCUIDADO Y CULTURA DE LA PREVENCIÓN COMO HERRAMIENTAS DE LA SALUD LABORAL”

Buenos días/tardes el día de hoy..... nos encontramos con..... (Dr. Psic. Prof.).... Quien previamente nos ha autorizado la grabación de esta entrevista que aportara al desarrollo del tema de disertación titulado “Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral” ... muy bien empecemos hablando sobre cuál es el....

- ¿Qué papel juega la salud laboral dentro de la organización?
- Podría definir qué es lo que se entiende por cultura preventiva y los factores organizacionales que inciden en ella
- Podría definir qué es lo que se entiende por cultura autocuidado y los factores organizacionales que inciden en ella
- ¿Cuáles son los principales actores que intervienen al momento de establecer una cultura preventiva y de autocuidado?
- ¿Qué dificultades o limitaciones surgen en las organizaciones al establecer una cultura preventiva y de autocuidado?
- ¿Conoce buenas prácticas relacionadas a la cultura preventiva, que se hayan implementado en alguna empresa, cuál y qué resultados trajo?
- ¿Cree que existe alguna diferencia en la gestión de la cultura preventiva y autocuidado entre una empresa con pocos empleados y una con un gran número de empleados?
- ¿Qué tan útil considera Ud. invertir en prácticas preventivas dentro de una organización? ¿Qué beneficios trae tanto para el empleador como el empleado? Y ¿cómo se logra evidenciar el retorno de dicha inversión?
- ¿Cuál es el papel del autocuidado en la prevención de accidentes?

Anexo 3. Matriz categorización de datos a partir de entrevistas.

MATRIZ									
Elaborada a partir de los datos recopilados en las 5 entrevistas realizadas a los expertos, categorizando los datos en temas puntuales y referentes al tema de investigación para encajar en cada uno de ellos las palabras o frases claves obtenidas.									
SALUD LABORAL	CULTURA PREVENTIVA O PREVENCIÓN	AUTOCUIDADO	PRÁCTICAS	ACTORES PRINCIPALES	GESTIÓN DE SEGURIDAD		IMPLEMENTACIÓN	DIFICULTADES	INFLUENCIA
Estrategias de seguridad	Tomar precauciones	propio comportamiento humano	Prediseñar procesos	trabajadores	Empresa pequeña	Empresa grande	capacitación****	mostrar retorno de inversión	disminución del porcentaje de ausentismo**
trabajador se sienta bien	mantener ambiente laboral saludable*	debilidades del individuo	programas de alimentación	técnico de seguridad y salud	más rápida	limitantes en cuanto a tiempo y manejo de personas	equipos de protección**	inversión se ve como gasto	disminución de daños a la empresa
mejora las condiciones laborales	indices de riesgos bajos	conocer riesgos de la tarea	sistemas de seguridad y salud ocupacional	Médico laboral	brindar herramientas es más accesible	disponibilidad de dinero	tiempo	enfoque cultural es importante solo producir y generar ganancias	evitar gastos extras/innesarios*
medio ambiente de trabajo adecuado	acciones para minimizar riesgos	oportunidad para mejorar	mantenerse activo	Trabajador social	factor económico en contra	apertura de trabajo	tema económico	resistencia al cambio*	no estar pagando seguros por accidentes
condiciones de trabajo justas	actitud preventiva frente a los riesgos	cultura de la organización	espacio de esparcimiento y recreación	Parte Gerencial y Directivos*	se ve como un gasto	factor económico se lo ve como gasto	capacitar persona responsable de seguridad	paradigmas "nunca me ha pasado"	índice de accidentes cero
cuestión obligatoria/ cuenta con normativa Nacional e Internacional	actividades y creencias comartidas en temas de salud, riesgos y enfermedades	responsabilidad de cada colaborador *	entrenamiento diario	corresponsabilidad entre la organización y las personas *	no tener un personal calificado o especializado	mayores exigencias por parte de los organismos de control	ver como inversión	difícil adaptacióm	satisfacción laboral*
	enfoque mas importante que se le puede dar a la salud	propio cuidado	capacitación	técnicos de areas operativas y áreas administrativas	lo que más interesa es llevar a cabo una producción constante y buscar utilidad		generar presupuestos	problemas financieros	estabilidad emocional
	mitigar las posibilidades o riesgos que puedan generar accidentes incidentes laborales	ambiente de trabajo seguro	corregir errores y fallas sobre la marcha	desde la alta gerencia hasta los niveles más operativos	de acuerdo a su actividad cada empresa tiene diferentes riesgos y diferentes accidentes				calidad y ganancias para la empresa
		conocer que el recurso mas importante son las personas	conocer riesgos a los que se encuentran expuestos y las consecuencias						trabajador contento es más productivo
			simulacros						gasto se convierte en utilidad
			inducciones, cursos, charlas						identidad de la organización
			programas de salud laboral						índices de morbilidad bajan
			cumplir con lo que dice la ley es buen paso						personal más sano - favorece la producción
			preocuparse por la salud de la esfera psicosocial						reduce índices de rotación
			buscar que exista equilibrio entre la vida laboral y la vida personal						