

ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

Autores:

Antonio Hernán Restrepo Noguera, MD. Esp., Mg.¹

Lessby Gómez Salazar, FT, Mg. PhD²

Mónica Castillo Rosales, matrona, Mg³

Revisora:

Cecilia Andrea Ordóñez Hernández, Ft. Mg., PhD⁴

INTRODUCCIÓN

En el siglo XVIII, como consecuencia de las nuevas formas de producción, Bernardo Ramazzini, describió un grupo emergente de enfermedades que aparecían como consecuencia de las condiciones de trabajo de los obreros, dando origen a la salud ocupacional. Durante mucho tiempo la visión de la salud ocupacional fue reduccionista, al pensar en el trabajador solo como un sujeto expuesto a factores de riesgo laborales y en la empresa como un espacio generador de accidentes y enfermedades.

Bajo el pensamiento de entorno laboral saludable propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el Plan de acción mundial: Salud de los trabajadores, se retoma la visión holística del trabajador como individuo que tiene historia, hábitos, relaciones sociales y una vida que va más allá del espacio de trabajo y de la empresa como un espacio favorecedor de

¹ Docente Programa de Medicina y Maestría Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Libre. MD. Especialista Servicio de Salud Universidad del Valle. Miembro comité coordinador Universidad Saludable, Universidad del Valle

² Docente pregrado y posgrado Facultad de Salud, Universidad del Valle. Docente Ergonomía Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Libre.

³ Jefa del Centro de Salud estudiantil Universidad Católica del Norte, Chile. Presidenta Red Universidades Promotoras de Salud, Chile

⁴ Docente Titular – Coordinadora de Posgrados Salud Ocupacional, Universidad Libre- Cali. Editora en jefe Revista Colombiana de Salud Ocupacional

la calidad de vida y bienestar del trabajador, la comunidad y la sociedad. El pensamiento entonces pasa a transformarse en una visión integradora de la relación hombre-trabajo-entorno, en el que, según la OMS, se debe considerar no solo el ambiente físico de trabajo, sino los recursos personales de salud, el entorno psicosocial del trabajo y la relación de la empresa con la comunidad y el medio ambiente.

Lograr que las compañías adopten el concepto de empresa saludable sin descuidar su sostenibilidad no ha sido un proceso sencillo, por lo que, a trece años del nacimiento de esta propuesta, solo algunos países han desarrollado acciones para su implementación en sectores formales e informales de la economía. Sin embargo, resulta alentador que cada día crece el número de empresas que han alcanzado buenos resultados no solo en la salud y bienestar de los trabajadores, sino también en el incremento de la productividad, la disminución del ausentismo e incremento del sentido de pertenencia e identidad laboral, convirtiéndose en modelos replicadores de sus acciones y estrategias, apoyados en los principios éticos y morales que deben guiar todos los procesos laborales.

Este capítulo busca convertirse en un punto de referencia para todas aquellas personas y empresas interesadas en el tema de entornos laborales saludables, para que, a partir del conocimiento de su origen, evolución teórica y conceptual, puedan tener una mirada más amplia e integradora de las oportunidades de la empresa como espacio para la promoción de la salud de los trabajadores.

De igual manera, se hace una revisión de las diferentes iniciativas que se han desarrollado a nivel gubernamental y privado en el mundo y especialmente en Latinoamérica, como una muestra del alcance que la estrategia ha logrado a lo largo de estos años. Finalmente, se propone una reflexión sobre los retos y desafíos que se deben considerar para el logro de los objetivos planteados desde la OIT y la OMS, pero en especial para alcanzar la meta de un trabajo decente para todos y una empresa en armonía con la vida del ser humano y el mundo, planteados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible del PNUD.

ENTORNOS LABORALES SALUDABLES, UNA REVISIÓN CONCEPTUAL DESDE LA HISTORIA

Los primeros registros históricos sobre la salud laboral datan de la antigüedad, destacándose los aportes de Hipócrates, Plinio y de Paracelso y más adelante Ramazzini durante el periodo del Renacimiento; en tanto que la llamada seguridad industrial ingresa formalmente al marco de la historia a partir de la Primera Revolución Industrial y se institucionaliza con el correr de los años. (Gallego, 2012).

Después de la primera guerra mundial, con la firma del Tratado de Versalles y a partir de las ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, fundada en Suiza en 1901, se da pie a la creación de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, encargada de elaborar la constitución de una organización internacional permanente, que fue la base para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT(ILO) (Caruso & Stagnaro, 2017).

La OIT fue la primera organización en proponer el abordaje de los sitios de trabajo como influyentes en la salud de las personas (OIT, 1920: Cláusulas de los tratados de paz relativas al trabajo. Ginebra). Desde 1921 en la Conferencia Internacional del Trabajo, como órgano de la OIT, se discuten cuestiones sociales y laborales fundamentales enfocadas en garantizar la defensa del derecho a unas condiciones de trabajo dignas, al tiempo que se dictan políticas y se establecen normas internacionales que regulan el trabajo.

En uno de los primeros actos de la OMS en 1950, se realizó la articulación con la OIT, con la conformación del Comité de Salud Ocupacional OIT/OMS (Caruso & Stagnaro, 2017). Posteriormente, en 1981 con la firma del Convenio No. 155, los estados miembros de la OIT fueron conminados a establecer políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional y a establecer una infraestructura y soporte legal para introducir la salud y seguridad a los ambientes de trabajo. El objetivo de esta política fue prevenir los accidentes y daños a la salud provenientes del trabajo (ILO, 1981).

En la 71ª sesión de la OIT en 1985, se aprobó el Convenio de la OIT 161 que establece los servicios de Salud Ocupacional. Esta resolución hizo un llamado para que establecieran

servicios de salud ocupacional para todos los trabajadores en los sectores públicos y privados. Estos servicios deberían incluir la vigilancia de las situaciones potencialmente peligrosas en el ambiente, vigilancia de la salud de los trabajadores, avisos y promoción relacionada a la salud del trabajador incluyendo ergonomía e higiene ocupacional, servicios de primeros auxilios y emergencias y rehabilitación vocacional (ILO, 1985).

La relación trabajo – salud inicialmente fue abordada en el control de factores de riesgo relacionados con la ejecución de la actividad laboral y que se fundamenta en la alta prevalencia de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo (ILO, 2020). Sin embargo, el trabajador también está expuesto a otros factores, que también afectan su salud, su vida familiar, social y capacidad productiva y que, aunque pueden no tener origen en la actividad ocupacional, es necesario reconocerles su trascendencia y relación con el entorno laboral. Según la OMS: “...las enfermedades no transmisibles (ENT) matan a 41 millones de personas cada año, lo que equivale a 71% de las muertes que se producen en el mundo. Estas enfermedades se suelen asociar a los grupos de edad más avanzada, pero los datos muestran que 15 millones de todas las muertes atribuidas a las ENT se producen entre los 30 y los 69 años de edad”(OMS, 2018), que corresponde al rango de población en edad productiva. Las ENT afectan directamente tanto a los trabajadores y sus familias, como la productividad de las empresas y el desarrollo de los países.

El ausentismo es un indicador, que refleja el impacto económico y social que producen las ENT y la enfermedad común en empresas y trabajadores. Según la V Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades (CESLA-ANDI) realizada en Colombia en 2018, la enfermedad general fue la principal causa de ausencia en el trabajo equivalente a 5,7 de los 9,1 días promedio perdidos por cada trabajador en un año. (CESLA ANDI, 2018).

El origen de la enfermedad general está relacionado con modos, condiciones y estilos de vida de las personas, que son afectados de manera directa o indirecta por los entornos en los que se desenvuelve el trabajador. Las personas pasan gran parte de su tiempo en el ambiente laboral donde además de desempeñar un oficio, viven la cotidianidad, desarrollan habilidades y capacidades individuales e interactúan socialmente. Por lo anterior, es importante considerar éste ambiente como un espacio donde se favorece o deteriora la salud y por ende requiere la implementación de programas que fomenten la salud.

La Promoción de la Salud es una estrategia indispensable para abordar integralmente la salud en el entorno laboral y distinguirla de las actividades de salud y seguridad en el trabajo. Esta estrategia puede contribuir a la disminución de las ENT y del riesgo de sufrir de eventos relacionados con la actividad laboral en la población trabajadora. Es importante convertir los entornos laborales en espacios de trabajo amables y participativos de manera cotidiana, que fomenten estilos de vida saludable, aborden factores psicosociales, establezcan vínculos con la comunidad e intervengan todo aquello que pueda afectar la salud del trabajador.

La Carta de Ottawa define la Promoción de la Salud (PS) como el proceso para proporcionar a los pueblos los medios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. En este documento además se menciona, que: "...La salud se crea y se vive en el marco de la vida cotidiana; en los centros de enseñanza, de trabajo y de recreo" y que "...la creación de ambientes favorables involucra un acercamiento socio-ecológico a la salud" (OMS, 1986). Es importante señalar, como desde esta conferencia, se destaca la relación entre promoción de la salud y condiciones de vida y trabajo dignas y seguras.

En 1987 una Comisión de Expertos de la OMS presentó el informe Fomento de la Salud en las Poblaciones Trabajadoras, considerado como un primer lineamiento para el desarrollo de la estrategia de la promoción de la salud en los lugares de trabajo, al mencionar sus ventajas para las organizaciones laborales (Muñoz Sánchez, 2010). Así mismo en la Conferencia Mundial de la Promoción de la Salud realizada en Adelaida Australia, se reconoció la necesidad de crear entornos de apoyo y la relación del entorno laboral con la salud. En este evento, se reconoció el sitio de trabajo como un entorno propicio para implementar la promoción de la salud (OMS, 1988). Seguidamente, la creación de ambientes favorables a la salud se convirtió en tema central de la Conferencia de Sundsvall en 1991. De acuerdo con este documento, el entorno propicio para la salud incluye la casa, el trabajo, el lugar donde se recrea y las estructuras que permiten el acceso a los servicios de salud para vivir y para actuar (*WHO / Sundsvall Statement on Supportive Environments for Health*, 1991). Importante destacar la Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos, que fue aprobada en la Segunda Convención de Centros Colaboradores de la OMS, llevada a cabo en Beijing, en 1994 (OMS, 1994), que reconoce como prioridad y un derecho fundamental del trabajador, la salud en el trabajo.

Consecuencia de estos eventos y de gran importancia en la consolidación de los Entornos Laborales Saludables fue la creación en 1996 de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Ambiente de trabajo (ENWHP) y posteriormente ratificada en 1997 en la Declaración de Luxemburgo. En esta Declaración se llegó a un consenso acerca de la definición de Promoción de la Salud en el Ambiente de trabajo, estableciendo que "...Los esfuerzos combinados de inversionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo. Esto puede alcanzarse mediante la combinación de: mejorar la organización del trabajo, el ambiente de trabajo; promover la participación activa, alentar el desarrollo"(WHP, 1997).

En 1998 la 51ª Asamblea Mundial de la Salud firmó una resolución sobre promoción de la salud adhiriéndose a la Declaración de Yakarta y que compromete a la OMS a "aumentar la capacidad de la organización y a los estados miembros a promover el desarrollo de ciudades, islas, comunidades locales, mercados, escuelas y espacios de trabajo promotores de la salud y servicios de salud en general" (OMS, 1998). En ese mismo año, la ENWHP adoptó el Memorandum Cardiff sobre ELS en Pequeñas y Medianas Empresas, destacando las diferencias y dificultades para la implementación de estos programas en las PyMEs y recomendó aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Adicionalmente, se planteó la necesidad de generar estrategias específicas de promoción de la salud en el trabajo que comprometan a todos los actores involucrados (WHP, 1998).

Después de la Cumbre de la Tierra realizada en 1992 en Río de Janeiro, donde se lanzó el concepto de "desarrollo sostenible", surge en 1999 el Plan Regional de Salud de los Trabajadores (Resolución CD41.R13, 1999) para dar respuesta a los retos que el desarrollo político, social, económico y laboral impusieron a la fuerza de trabajo en la década de los 90. Los objetivos del Plan se enmarcaron en cuatro áreas programáticas: a) Calidad de los ambientes de trabajo, b) Políticas y legislación, c) Promoción de la salud de los trabajadores, y d) Servicios integrales de salud de los trabajadores (OPS, 2013).

En el año 2000 la Organización Panamericana de la Salud (OPS) definió la Promoción de la Salud en el lugar de trabajo como "la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los

niveles, aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la productividad, competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países. la salud y la seguridad en los ambientes laborales” (OPS, 2000) citado por (Muñoz Sánchez, 2010).

En el año 2003 en el marco de la 91ª Conferencia de la OIT, se aprobó la Estrategia Global para la Seguridad y Salud Ocupacional acerca de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales y en el año 2005, en Bangkok se realizó la Sexta Conferencia Global sobre Promoción de la Salud, donde se firmó el Acuerdo para la Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado y se declaró el compromiso de hacer de la promoción de la salud “un requisito para las buenas prácticas corporativas”. Por primera vez, se insta a las organizaciones y no solo a los Estados, a practicar la promoción de la salud en el espacio de trabajo (OMS, 2005).

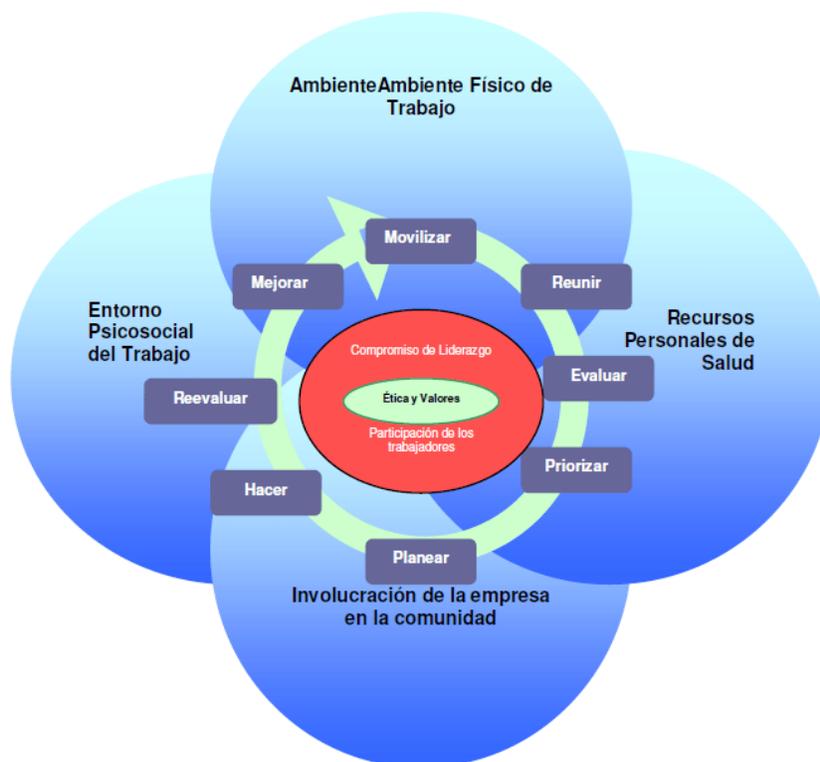
En el año 2006, durante la 7ª Reunión de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de la OMS, se proclamó la Declaración de Stresa sobre la Salud de los Trabajadores, donde se expresó el apoyo hacia el esquema del Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores y la necesidad de observar los cambios producidos por la globalización, como la creciente desigualdad entre países, sectores y grupos sociales en cuanto a la exposición de los trabajadores a los riesgos profesionales, así como su estado de salud y el acceso a los servicios de salud, lo que genera un problema ético y moral para la humanidad (OMS, 2006).

Un referente internacional muy importante es el Plan Global de Acción sobre la Salud de los Trabajadores aprobado en mayo de 2007 por la Asamblea Mundial de la Salud para el periodo 2008-2017, y que ofrece “...una guía política para el desarrollo de lineamientos, infraestructura, tecnología y acuerdos, para interconectar la salud ocupacional y la salud pública de manera que proporcionen el nivel básico de salud para todos los trabajadores” (OMS, 2007). A partir de esta perspectiva de salud pública, el Plan Global de Acción aborda los aspectos clave de la salud de los trabajadores, como es la prevención primaria de riesgos ocupacionales, la protección y promoción de la salud en el trabajo, los determinantes sociales de la salud en el trabajo y la mejora en el desempeño de los sistemas de salud.

Consecuentemente la OMS en el año 2009, promulgó la estrategia de Entornos Laborales Saludables con el propósito de incentivar a las empresas a que en sus lugares de trabajo se

proteja y promueva la salud y el bienestar de los trabajadores, mejorando con ello su propia sostenibilidad. La OMS definió un entorno de trabajo saludable “..como aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”, considerando como razones para su implementación, el interés y la ética empresarial, la normatividad vigente en cada país con relación a seguridad y salud laboral y finalmente todos los argumentos emanados de las agencias internacionales como OMS y OIT (Saludables, 2010).

Posteriormente en el año 2010, la OMS publicó el documento “Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo”, que se constituyó a nivel mundial, en el documento marco sobre el tema.

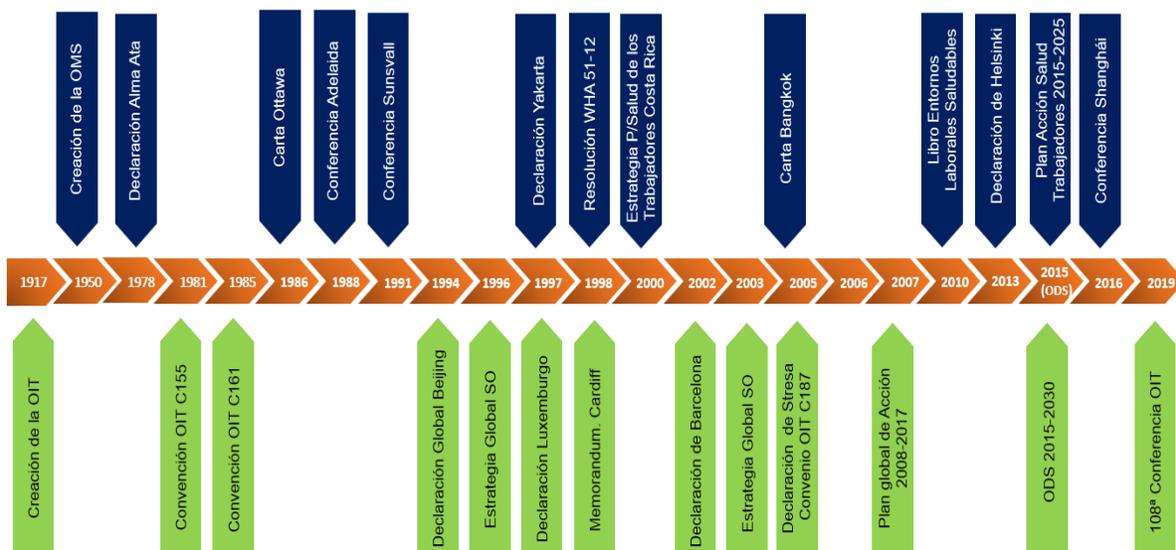


Fuente: Entornos Laborales Saludables (OMS, 2010)

En este recuento histórico es importante recordar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible propuesta en 2015 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2015) y acogida en la 9ª Conferencia Global en Promoción de la Salud, Shanghai 2016, en la que se generan lineamientos para los próximos 15 años, con el objetivo de inspirar a los gobiernos nacionales, los líderes municipales y otras partes interesadas a aprovechar el gran potencial de promover la salud en todos los sectores de la sociedad (*Ninth Global Conference on Health Promotion, Shanghai, 2016*). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), propuestos en la Agenda 2030, cubren una amplia gama de temas, entre los cuales se destacan para nuestro caso, la salud y bienestar, el trabajo decente, el crecimiento económico y la reducción de las desigualdades, que son objetivos directamente relacionados con los modos, condiciones y estilos de vida de los trabajadores y con los factores que inciden en que los entornos, incluido el laboral, sean o no favorecedores de la salud y el bienestar.

Finalmente, en la más reciente Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en conmemoración del centenario de la OIT en 2019, se ratifica la importancia de los Entornos Laborales Saludables al hacer el llamado a fomentar medidas que permitan trabajar en condiciones seguras, productivas y saludables como base para el trabajo decente, al tiempo que hace frente a problemas como la violencia, el acoso en el mundo del trabajo, la inequidad, la discriminación, entre muchos otros aspectos. Es decir, a la necesidad de forjar un futuro laboral centrado en el ser humano (OIT, 2019).

Hitos históricos de los entornos laborales saludables



Fuente: Elaboración propia

DESARROLLOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

INICIATIVAS GUBERNAMENTALES

Desde la promulgación de la estrategia de Entornos Laborales Saludables por la OMS, se evidencia un incremento en el número de países que adoptan, desarrollan políticas públicas y generan lineamientos orientados a incentivar a las empresas a implementar acciones tendientes a proteger y promover la salud y bienestar de los trabajadores, sin embargo, el avance varía de un país a otro. Desde el nacimiento de la estrategia ELS y a pesar del paso del tiempo, no se encuentra referencia de normatividad para su obligatorio cumplimiento, tal como existe para los temas específicos de salud ocupacional, por lo que su implementación es de carácter voluntario para las empresas.

En Europa las iniciativas gubernamentales surgen a partir de la creación en 1996 de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP), la cual se define como una red de organizaciones e individuos comprometidos con la generación de trabajo y organizaciones saludables. La red tiene entre sus propósitos: Desarrollar políticas sólidas a nivel nacional, del sistema y del

lugar de trabajo, promover el desarrollo y la práctica de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, ofrecer entrenamiento y educación, acreditar buenas prácticas empresariales, promover y desarrollar investigación, producir documentos de política y otras publicaciones.

En España en 2013 se creó la Red de Empresas Saludables (RES) como resultado de la participación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en la ENWHP, para reconocer el trabajo de las empresas en el tema de la promoción de la cultura de la salud laboral y el intercambio de experiencias entre ellas. Actualmente hacen parte de la red más de 480 empresas. El INSST facilita los formularios online para la autoevaluación de las empresas y publicó la “Nota Técnica de Prevención 639 para la promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad” para evaluar la calidad de las intervenciones en la promoción de la salud.

Adicionalmente en España existen iniciativas comunitarias articuladas con la RES, tal como la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES), la Red de Empresas Saludables de Asturias y la iniciativa de la Junta de Galicia, que en el marco de la estrategia Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha desarrollado una Guía de empresa saludable, para dar lineamientos a las empresas de su comunidad (Guía Emplea saludable, s. f.)

McCarthy, A y col. (McCarthy et al., 2019), en una revisión sistemática, indagaron sobre los apoyos, herramientas y métodos de evaluación de los programas sobre ELS, desarrollados en Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Escocia y Estados Unidos. El estudio evidenció el apoyo estatal brindado a través del Departamento de Salud en Australia con su iniciativa Healthy Workers (Health, s. f.), el Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional y su programa Healthy Workplace (Government of Canada, s. f.), el Servicio de Salud Pública en Nueva Zelanda con su programa Workplace Wellbeing (*Wellplace.nz*, s. f.) y la Agencia de Promoción de la Salud del mismo país que cuenta con un centro de información denominado Wellplace (*Wellplace.nz*, s. f.). En escocia, el NHS Health Scotland desarrolla el programa Healthy Working Lives (*Healthy Working Lives*, s. f.), mientras que el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) en los EE. UU. cuenta con el programa Workplace Health Promotion (*Home / Workplace Health Promotion / CDC*, 2020).

En Australia, Canadá, Nueva Zelanda y Estados Unidos, se cuenta con procesos documentados, enfocados en ayudar a que la agencia gubernamental se comprometa con los

empleadores y los lugares de trabajo, así como a que a los empleadores obtengan aportes y apoyo de los empleados. Dichos procesos tienen entre tres y siete etapas, en dependencia del país, pero de manera general todos cuentan con un enfoque motivacional para garantizar la aceptación, una evaluación de necesidades, un enfoque de planificación e implementación y una etapa de evaluación para establecer el progreso del programa. Escocia, por su parte, presenta un esquema diferente orientado al desarrollo de estrategias de marketing social, implementando premios para destacar las actividades realizadas por las empresas que cuentan con entornos laborales saludables.

A nivel latinoamericano, Brasil, Chile, Argentina, Paraguay y Colombia son algunos referentes de iniciativas gubernamentales para la promoción de ELS. Brasil en 2005 publicó la Política Nacional de Promoción de la Salud que tuvo como objetivo general promover la calidad de vida, reducir la vulnerabilidad y los riesgos para la salud relacionados con sus determinantes y condiciones, incluidas las de trabajo. Posteriormente en 2011 se estableció la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Presidência da República, 2011), que tiene entre sus objetivos la promoción de la salud y la mejora de la calidad de vida del trabajador, al tiempo que establece como función del Ministerio de Salud, la estructuración de la atención integral de la salud de los trabajadores para el desarrollo de ambientes y procesos de trabajo saludables. Dicha política es operativizada en el Plan Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo en 2012 (Comissão tripartite de saúde e segurança no trabalho, 2012). En la nueva actualización de dicha política en 2014 se incluyó entre sus objetivos, incentivar la promoción de entornos laborales saludables, favorecer una alimentación saludable y la actividad física en el lugar de trabajo y promover espacios libres de humo (Anamt, s. f.).

En Chile, la estrategia de Entornos Laborales Saludables es una política liderada por el Ministerio de Salud, que a su vez es implementada en cada región por cada SEREMI (Secretaría Regional Ministerial) de Salud. Su objetivo es fomentar el autocuidado y los estilos de vida más saludables en el lugar de trabajo, motivar la participación de todos los actores y generar acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores (MinSalud Chile, s. f.). La estrategia del Ministerio de Salud es reforzada con las distinciones del sistema Elige Vivir Sano que tienen como objetivo distinguir a organizaciones laborales

del ámbito público y privado que desarrollan de manera voluntaria estrategias que promueven hábitos de vida sana y calidad de vida en sus trabajadores y trabajadoras.

El Sistema Elige Vivir Sano se creó en 2013, a partir de la promulgación de la Ley 20.670, que consiste en un modelo de gestión que establece la articulación de las distintas instituciones del Estado con competencia en materias vinculadas a la promoción de hábitos de vida saludables, para la incorporación en sus políticas planes, programas y/o medidas que tengan por finalidad informar, educar y fomentar la prevención de los factores y conductas de riesgo asociadas a las enfermedades no transmisibles. Las áreas para la distinción de los entornos laborales son Alimentación Saludable (incluye un ítem especial para el fomento de la lactancia materna); Actividad Física; conciliación trabajo y familia y Vida al Aire libre (Gobierno de Chile, 2013).

Otro hito importante como política pública en materia de entornos laborales es que el Ministerio de Salud elabora Protocolos de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores como el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” oficializado en 2013, cuyo objetivo es identificar la presencia y nivel de exposición a dichos factores de riesgo al interior de las organizaciones. Este protocolo tiene alcance y aplicación en todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas (Ministerio de Salud de Chile, 2013).

En Argentina desde 2009, el Ministerio de Salud desarrolló una estrategia destinada a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles, articulado al Plan Nacional Argentina Saludable. Desde ese momento, se han desarrollado diversas estrategias orientadas especialmente a fomentar ambientes de trabajo libres de tabaco y la promoción de Universidades Saludables. Uno de sus logros más importante es el desarrollo de un manual de lugares de trabajo saludables (Ministerio de Salud, 2013).

En el ámbito regional la provincia de Buenos Aires, certifica como lugar de trabajo saludable a las empresas que sean 100% libre de humo de tabaco, que realicen acciones de comunicación para la promoción de la salud de acuerdo a la problemática y necesidades de sus trabajadores, que dispongan de algún sistema de apoyo o entorno para promover la actividad física de sus trabajadores, que cuenten con una oferta de alimentos saludables en

los comedores del establecimiento y que todos los trabajadores tengan libre acceso a agua potable (*Programa lugares de trabajo saludables*, s. f.).

En Paraguay el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, promueve la estrategia de Centros Laborales Saludables, que cuenta con una Guía para orientar a las empresas o entidades que quieran convertirse en organizaciones saludables y decidan favorecer el buen ambiente laboral para todos los integrantes de la empresa, incrementando el compromiso de sus empleados. Bajo esta iniciativa en 2017, se certificó la primera empresa del país, recibiendo Acreditación como Centro Laboral Saludable (*Centros Laborales Saludables*, s. f.).

En el caso de Colombia, existe una amplia historia con relación al manejo del riesgo ocupacional que tiene entre sus antecedentes principales, la creación en 1984 de un Plan Nacional de Salud Ocupacional, que dio origen a la política de salud para los trabajadores colombianos. En 2007 se puso en marcha del Plan Nacional de Salud Pública 2007-2010, que reconoció la necesidad de implementar y evaluar la estrategia de entornos saludables en diversos espacios, incluido el laboral. Específicamente se estableció la necesidad de promover la implementación y evaluación de la efectividad de la estrategia ELS en espacios laborales (García, 2008). Lo anterior derivó en que se implementara la Iniciativa Entorno Laboral Saludable, en el marco del programa del Ministerio de Salud, denominado “Hacia un Ministerio Saludable” en 2012, la cual se articuló posteriormente con las estrategias para la promoción de la salud definidas en el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021 y el Modelo Integral de Atención en Salud –MIAS- y a las Rutas Integrales de Atención en Salud -RIAS.

Paralelamente, desde el Ministerio del Trabajo se desarrollan acciones en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales para la generación de hábitos, actitudes, comportamientos seguros y saludables en las empresas, que se actualizan en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. En 2016, en el documento denominado Lineamientos Nacionales de Entornos, se hace la resignificación del concepto de entorno saludable y se incluye el entorno laboral como uno de los espacios a intervenir (Ministerio de Salud, 2016) y es así como en 2018, el Ministerio de Salud establece el Lineamiento Operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable (Ministerio de Salud,

2018), que busca dar orientaciones para la implementación de la estrategia ELS en entidades públicas y privadas del sector formal de la economía, articulando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con las políticas gubernamentales de promoción de la salud.

En ese mismo año se desarrolla la Estrategia de Entorno Laboral Saludable para el sector informal, que busca dar lineamientos a los sectores del gobierno nacional y de los entes territoriales, para promover intervenciones, actividades y/o acciones en este sector (Ministerio de Salud, 2019)

INICIATIVAS PRIVADAS

Otro tipo de iniciativas que surgen para la implementación de la estrategia de entornos laborales saludables, son algunas propuestas de entidades no gubernamentales y privadas con objetivos que van desde la promoción hasta la certificación del avance de las empresas. Varias de estas entidades son de carácter internacional por lo que acogen empresas de varios países, incluidos los latinoamericanos. Algunas de estas iniciativas, se mencionan a continuación:

Iniciativa	País sede	Objetivo
Global Healthy Workplace Certification	Australia	Evalúa el compromiso de una organización para proporcionar a los empleados un apoyo integral en salud y bienestar a través de una amplia gama de factores, incluidos la salud y la seguridad, el bienestar mental, el compromiso del liderazgo superior y la capacidad de los empleados para influir en el diseño del programa (<i>GCHW</i> , s. f.).
Healthy-workplace-standard	Canadá	Servir como hoja de ruta para organizaciones de cualquier sector que deseen alentar, apoyar e implementar programas ejemplares relacionados con la salud en el lugar de trabajo.

		Realiza certificación y entrega los Premios a la Excelencia de Canadá (<i>Healthy Workplace</i> , s. f.).
Red Internacional de Empresas Saludables	España	Apoyar a las empresas en el desarrollo integral de una cultura de prevención 5Z con el objetivo de alcanzar niveles más altos de seguridad, salud y sostenibilidad. 5Z es un modelo orientado a la búsqueda de promover el bienestar de las personas y los entornos de trabajo sostenibles (<i>RIESSaludables</i> , s. f.).
AENOR- Certificación de Organización Saludable	España	Ayudar a las empresas a ordenar y poner en valor todas aquellas iniciativas que están realizando en relación con la seguridad laboral, la promoción de la salud, la sostenibilidad y el compromiso responsable con la comunidad a partir de la implementación de un Sistema de Gestión de Organización Saludable (SIGOS). (<i>Certificación de organización saludable - AENOR</i> , s. f.)
AUDELCO, Certificación de empresa saludable	España	Certificar los sistemas de gestión de empresa saludable, siempre y cuando cumplan los mínimos de la OMS, como organismo de referencia en la materia (<i>Certificación de empresa saludable, AUDELCO</i> , s. f.).
Red Colosal - Corazones responsables - Organizaciones saludables	Colombia	Ofrecer una opción a empleadores, trabajadores y el aseguramiento de la salud para que tuvieran la oportunidad de mejorar la salud de las personas en el lugar de trabajo, bajo la premisa que un escenario laboral debe permitir que la salud se preserve y no se pierda.

EXPERIENCIAS EMPRESARIALES

La forma en que se implementan las estrategias de ELS en las empresas de América Latina está poco documentada, así lo evidencia el escaso número de investigaciones publicadas que describen los procesos y los resultados de las intervenciones orientadas a la promoción de salud de los trabajadores, siendo incluso menor la frecuencia de los artículos en los que se menciona si dichas acciones se realizan en el marco de un programa institucionalizado de ELS o que evalúen el impacto a largo plazo de los mismos.

Uno de los aspectos que se destacan de la búsqueda realizada es que las Universidades como centros de trabajo, son las que más publican los resultados de sus programas de ELS. Sin embargo, al existir un capítulo orientado a Universidades Saludables, dichas investigaciones no se mencionarán en este apartado. A continuación, se presentan algunas experiencias en países latinoamericanos.

En Paraguay, se reportan los resultados de la implementación de un programa de ELS en una empresa ubicada en Asunción en comparación con otra empresa en la que se realizaban acciones de forma aislada. En la empresa con programa de ELS, se encontró una mejor calidad de la alimentación (porciones de lácteos, frutas y verduras), mejores hábitos relacionados a la alimentación (menos comidas fuera de los horarios principales, y la realización de al menos 4 comidas/día), mayor consumo de panificados integrales, menor consumo de azúcar y bebidas azucaradas y mayor cantidad de personas que realizaban actividad física (Paredes et al., 2018).

En Colombia se evidencian estudios en los que se mencionan acciones dirigidas a la promoción de la salud en diversos entornos laborales como colegios, universidades, empresas de manufactura (Arellano et al., 2018) (Carrillo & Carolina, 2013) (García Sánchez et al., 2011). Entre las estrategias de promoción de la salud se mencionan, actividades de educación en estilos de vida saludable, programas de nutrición saludable y actividad física, todas ellas con resultados favorables percibidos por los trabajadores. Una intervención importante de resaltar es la realizada en una plaza de mercado de Bogotá, con trabajadores del sector informal de la economía. Allí se implementó un proceso de investigación-acción-

participación, en el cual, a partir de la identificación de problemáticas asociadas al espacio físico del trabajo, al entorno psicosocial del trabajo, a los recursos personales de salud y a la relación con la comunidad se desarrollaron herramientas para empoderar a los trabajadores participantes en el mantenimiento de su salud y la potencialización de sus capacidades para generar la transformación de su entorno (Torres-Acevedo & Muñoz-Sánchez, 2019).

Campo Fallas, HA (Campos Fallas, 2018) en Costa Rica, refiere el proceso durante la implementación de una acción orientada a la educación en estilos de vida saludable en 180 trabajadores administrativos de una reconocida empresa de alimentos. El proyecto partió del reconocimiento del inadecuado estado nutricional y físico de los trabajadores, así como de las falencias en la forma como se abordaban los temas de salud en la empresa, al centrarse exclusivamente en los aspectos biológicos, dejando de lado otros determinantes como el social, ambiental y cultural. Con base en lo anterior, se propusieron diversas actividades educativas de tipo participativo con trabajadores y directivos, que llevaron a que se empezaran a reconocer la salud como un proceso integral y que las directivas de la empresa reconocieran la importancia de continuar fomentando los estilos de vida saludables en los trabajadores.

DESAFÍOS DE LA ESTRATEGIA ENTORNOS LABORALES PROMOTORES DE SALUD.

Indudablemente la elevada tasa de mortalidad y morbilidad asociadas al trabajo son un reto que sigue presente en cada uno de los países. A pesar de los esfuerzos realizados persiste la necesidad imperiosa de mejorar los ambientes laborales para elevar los estándares de calidad de vida laboral. Para lograr este cambio es imprescindible cuestionarse respecto a si se ha integrado el enfoque de promoción de salud a las políticas y programas o continua el enfoque de riesgos laborales y salud ocupacional. ¿Cómo se llega a un sistema integrado, holístico donde el trabajador sea el centro de cada una de las acciones que favorezcan su buen vivir?, puesto que no se trata de crear una estrategia de entornos laborales saludables aislada de los

programas de salud ocupacional, el reto está en lograr un sistema integrado que se retroalimente constantemente y reflexione sobre los siguientes desafíos:

- Considerar las nuevas modalidades y condiciones laborales tales como la globalización, flexibilización del empleo, proceso de outsourcing, teletrabajo en la organización del trabajo y en los programas y políticas de promoción de salud.
- Diseñar políticas públicas que controlen la intermediación laboral y la tercerización del trabajo que conducen a la precariedad laboral.
- Implementar la estrategia de entornos laborales saludables para la población de trabajadores informales que ha evidenciado peor estado de salud que los trabajadores formales en todos los países de América Latina y peor salud mental en la mayoría de los países (FLACSO, 2015).
- Crear condiciones físicas y ambientales adecuadas al perfil de una población envejecida debido al aumento de la esperanza de vida y de la edad de jubilación de los trabajadores.
- Avanzar en mejorar el ejercicio efectivo de los derechos y garantías en materia laboral y adaptar los programas de promoción de salud a la población migrante considerando aspectos culturales correspondientes.
- Desarrollar políticas y prácticas eficaces de inclusión laboral para trabajadores con discapacidad teniendo en cuenta las necesidades particulares de este grupo de trabajadores (Alcover de la Hera C. Torres V., 2011).
- Concentrar esfuerzos, recursos y espacios en las políticas públicas orientadas hacia las mujeres, quienes son más vulnerables a la pobreza, reciben salarios más bajos destinados en mayor medida al bienestar familiar. En América Latina para asegurar la equidad y eficacia de los programas de promoción de salud laboral, se debe incorporar la perspectiva y enfoque de género (International Labour Office & Bureau for Gender Equality, 2013).
- Mejorar la evaluación de las políticas, programas e intervenciones de promoción de salud en entornos laborales incorporando los indicadores más pertinentes. En este mismo sentido, también es necesario generar mayores publicaciones en este ámbito para avanzar en el conocimiento de esta estrategia.

- Unificar los criterios de certificaciones de lugares de trabajos promotores de salud que incluyan las dimensiones de la promoción de salud, ya que hoy en día las certificaciones tienen más elementos de salud ocupacional que de promoción de la salud.

Como Universidades surge el reto ético de constituirnos en modelos de la estrategia de entornos laborales saludables, y reflexionar respecto a cuánto hemos avanzado en estas transformaciones.

Para finalizar, el desafío mayor para nuestros países y desde nuestro rol como Universidades, es contribuir a la construcción de políticas públicas de entornos laborales promotores de salud, considerando los aspectos legislativos, con las respectivas reglamentaciones, intersectoriales e interdisciplinarios involucrados, con especial énfasis en las necesidades locales y de acuerdo con los distintos contextos culturales.

Alcover de la Hera C. Torres V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: Problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2011000500013&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Anamt. (s. f.). Por que promover saúde no trabalho? *ANAMT*. Recuperado 25 de mayo de 2020, de <https://www.anamt.org.br/portal/2014/11/11/por-que-promover-saude-no-trabalho/>

Arellano, S. M. B., Santacruz, J. P. H., Mejía, M. A. C., & Villota, Y. N. M. (2018).

Sistematización del programa de “Hábitos y estilos de vida saludables”, desarrollado con trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 12(20), 3-18.

Campos Fallas, H. A. (2018). *Estrategia educativa de estilos de vida saludables en personas funcionarias; Compañía Nestlé Costa Rica, 2016-2017*.

- Carrillo, M., & Carolina, A. (2013). Estrategia didáctica para sensibilizar hacia los estilos de vida saludable aplicada a las docentes de primaria del Colegio Marco Tulio Fernández sede D. *AndeEgg, Ezequiel . Un Puente Entre La Escuela y La Vida. Ed. Magisterio Del Río de La Plata. Buenos Aires. 1995.*
- <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9150>
- Caruso, L., & Stagnaro, A. (2017). *Una historia regional de la OIT: Aportes sobre regulación y legislación del trabajo latinoamericano.*
- Centros Laborales Saludables.* (s. f.). Dirección General de Promoción de la Salud.
- Recuperado 4 de junio de 2020, de
- <http://portal.mspbs.gov.py/promociondelasalud/centros-laborales-saludables/>
- Certificación de empresa saludable, AUDELCO.* (s. f.). Audelco. Recuperado 28 de mayo de 2020, de <https://audelco.es/servicios/certificacion-empresa-saludable>
- Certificación de organización saludable—AENOR.* (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2020, de <https://www.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/empresa-saludable>
- Comissao tripartite de saude e seguranca no trabalho. (2012). *Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.* <http://sa.previdencia.gov.br/site/2014/08/Cartilha-Plano-Nacional-de-SST.pdf>
- CESLA ANDI. (2018). *Tercer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo CESLA ANDI.pdf.*
- <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>
- FLACSO. (2015). *Desigualdades-en-salud-y-acceso-a-la-seguridad-social-de-los-trabajadores-informales-de-América-Latina-Asia-y-Africa_2017.pdf.*

http://saludtrabajoyequidad.cl/wp-content/uploads/2017/04/Desigualdades-en-salud-y-acceso-a-la-seguridad-social-de-los-trabajadores-informales-de-Am%C3%A9rica-Latina-Asia-y-Africa_2017.pdf

Gallegos, W. L. A. (2012). *Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Revista cubana de salud y trabajo, 13(3), 45-52.*

García, A. C. (2008). EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES VIGENTE EN COLOMBIA –UNA VISIÓN INTERNA Y DESDE LA DECISIÓN 584, INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO—. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, 6(13), Article 13.*

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13907>

García Sánchez, L. V., Ramos, D. M., & Paez, D. C. (2011). Impacto de un programa de promoción de actividad física en mujeres trabajadoras de dos empresas de Bogotá. *Revista Ciencias de la Salud, 9(3).*

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/1821>

GCHW. (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2020, de

<https://www.globalhealthyworkplace.org/global-healthy-workplace-certification/>

Gobierno de Chile. (2013). *Orientaciones-sellos-elige-vivir-sano.*

<http://selloseligevivirsano.cl/wp-content/uploads/2019/05/ORIENTACIONES-SELLOS-ELIGE-VIVIR-SANO-2019.pdf>

Government of Canada, C. C. for O. H. and S. (s. f.). *GCWU theme—CCOHS - Canada's National Centre for Occupational Health and Safety information.* Recuperado 24 de mayo de 2020, de SOCIAL_URL

Health, A. G. D. of. (s. f.). *Healthy Workers Portal*. Australian Government Department of Health. Recuperado 24 de mayo de 2020, de <http://www.healthyworkers.gov.au>

Healthy Workplace. (s. f.). Excellence Canada. Recuperado 28 de mayo de 2020, de <https://excellence.ca/healthy-workplace-standard/>

Home | Workplace Health Promotion | CDC. (2020, mayo 21).

<https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/index.html>

ILO. (1981). *Convenio C155—Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

ILO. (1985). *Convenio C161—Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985* (núm. 161).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

International Labour Office, & Bureau for Gender Equality. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Resumen ejecutivo*.

Ministerio de salud. (2013). *Manual de Lugares de Trabajo Saludables*.

<https://www.cba.gov.ar/entorno-saludable/>

Ministerio de salud. (2016). *Lineamientos-entornos-nacionales-2016.pdf*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SA/lineamientos-entornos-nacionales-2016.pdf>

Ministerio de salud. (2018). *Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

Ministerio de salud. (2019). *Estrategia-entorno-laboral-informal-2019*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SA/estrategia-entorno-laboral-informal-2019.pdf>

MinSalud Chile. (s. f.). *Seremi de Salud Magallanes*. Ministerio de Salud – Gobierno de Chile. Recuperado 25 de mayo de 2020, de <https://www.minsal.cl/seremi-de-salud-magallanes-realizo-reconocimiento-a-empresas-adheridas-a-estrategia-de-entornos-saludables/>

Ministerio de Salud de Chile. (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*.

<https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>

Muñoz Sánchez, A. I. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: Teoría y realidad. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(220).

<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2010000300004>

Ninth Global Conference on Health Promotion, Shanghai 2016. (2016).

<https://www.who.int/news-room/events/detail/2016/11/21/default-calendar/ninth-global-conference-on-health-promotion-shanghai-2016>

OMS. (1988). *Declaración de Adelaida sobre la Salud en Todas las Políticas*.

https://www.who.int/social_determinants/spanish_adelaide_statement_for_web.pdf

OMS. (1994). *Declaración sobre salud ocupacional para todos* (WHO/OCH 94.1.

Unpublished). Ginebra : Organizac'ion Mundial de la Salud.

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/58824>

OMS. (1998). *51ª Asamblea Mundial de la Salud*.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/258904/WHA51-1998-REC-3-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OMS. (2005). *Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado*.

https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf

OMS. (2006). *Declaration on Workers Health Stress*.

https://www.who.int/occupational_health/Declarwh.pdf

OMS. (2018). *Enfermedades no transmisibles*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>

OPS. (2000). Relatoría taller estrategia de promoción de la salud de los trabajadores en América Latina y el Caribe. Tema: Empresas, Centros y puestos de trabajo

saludables. <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/relcosta/relcosta.html>

OPS. (2013). *152.a Sesión del Comité Ejecutivo*.

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/4749/CE152-INF7-E-s.pdf?sequence=16&isAllowed=y>

Organización Mundial de la Salud, Salud y Bienestar Social Canadá, & Asociación

Canadiense de Salud Pública. (1986). Carta de Ottawa para la promoción de la salud. *Una conferencia internacional sobre la promoción de la salud. Hacia un nuevo concepto de la salud pública*.

Paredes, F. G., Ruiz Díaz, L., González C., N., Paredes, F. G., Ruiz Díaz, L., & González

C., N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista chilena de nutrición*, 45(2), 119-127. [https://doi.org/10.4067/s0717-](https://doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119)

[75182018000300119](https://doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119)

Presidência da República. (2011). *Decreto nº 7602*.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm

Programa lugares de trabajo saludables. (s. f.). Buenos Aires Ciudad - Gobierno de la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado 25 de mayo de 2020, de

<https://www.buenosaires.gob.ar/salud/programasdesalud/programa-lugares-de-trabajo-saludables>

RIESSaludables. (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2020, de <http://riesaludable.com/>

Torres-Acevedo, P. E., & Muñoz-Sánchez, A. I. (2019). Programa de promoción de la

salud en un lugar de trabajo informal en Corabastos, Bogotá: Una perspectiva participativa. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37(2).

<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n2a04>

Wellplace.nz. (s. f.). Recuperado 24 de mayo de 2020, de <https://wellplace.nz/>

PNUD. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD*. UNDP.

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Saludables, E. L. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*.

WHO | Sundsvall Statement on Supportive Environments for Health. (1991). WHO; World Health Organization.

<https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/sundsvall/en/>

WHP. (1997). *Declaración de Luxemburgo*.

<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaracion+de+Luxemburgo.pdf/3a8c8964-8f45-4a18-916c-11c6ba2cfbd1>

WHP. (1998). *Memorandum de Cardiff La promoción de la salud en las pequeñas y medianas empresas*.

<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Memorandum+Cardiff.pdf/ba81e0ae-e62d-4446-b668-8c1c6d170fc3>