

Visión europea de la salud laboral, la organización saludable y el papel de los médicos del trabajo

Sección de Medicina del Trabajo de la Unión Europea de Especialistas Médicos

INTRODUCCIÓN

Los datos internacionales muestran que entre un 3 y un 10% del volumen de facturación de una empresa se pierde por las consecuencias económicas de un entorno de trabajo inseguro o no saludable. Esto se refiere no únicamente a los aspectos físicos de las condiciones de trabajo, sino también al entorno psicosocial de las organizaciones. El entorno de trabajo cambia rápidamente y las fusiones, adquisiciones y reorganizaciones tienen cada vez un mayor efecto sobre una población de trabajadores de mayor edad, que debe enfrentarse a estos cambios y experimenta progresivamente un mayor estrés relacionado con el trabajo. En organizaciones y puestos de trabajo con un diseño deficiente, la resolución de problemas exige mucho tiempo y energía y contribuye de forma significativa a los costes. Los beneficios de una gestión de los recursos humanos sólida y dirigida explícitamente al bienestar del trabajador en el entorno de trabajo son claros. Es de esperar que las inversiones en esta área reduzcan la aparición de enfermedades y lesiones por accidentes relacionados con el trabajo, así como los índices de absentismo y la rotación de trabajadores, y contribuyan a incrementar y estimular la moral de los trabajadores, mejorar la productividad y la calidad en su sentido más amplio. La mejora continua en estas áreas es vital para la prosperidad de Europa y sus ciudadanos.

LA ORGANIZACIÓN SALUDABLE

Con la introducción del concepto de salud organizacional, los médicos del trabajo europeos presentan un marco para la consecución de un objetivo común: mejorar la salud de los trabajadores y contribuir a la creación de organizaciones saludables.

En una organización saludable, el ambiente de trabajo permite al trabajador utilizar plenamente todo su potencial. Esto implica no sólo una gestión responsable de los riesgos para la salud y la seguridad, sino también una posibilidad para el trabajador de desarrollarse y crecer hasta su máximo potencial. Es esencial mantener un equilibrio adecuado en relación al clima laboral, formación, estilo de gestión, así como asegurar una comunicación, unos comportamientos y unas actitudes de apoyo en la organización. Esto requiere un trabajo de equipo y el asesoramiento de expertos en salud y seguridad laboral.

EL PAPEL DEL MÉDICO DEL TRABAJO

El médico del trabajo es el experto que conoce la relación entre trabajo y salud, tanto desde un punto de vista preventivo como en términos de diagnóstico, tratamiento y reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo. Formando parte de un equipo multidisciplinar, o trabajando en solitario, el médico del trabajo contribuye a una mano de obra sana en unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

ÁREAS DEFICITARIAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Con el proceso de armonización que ha seguido a las directivas europeas, se ha producido una mayor concienciación de la sociedad en salud y seguridad. Aún así, existen muchas oportunidades de mejora:

- **Responsabilidad social:** Debería conseguirse un mayor énfasis en la responsabilidad social de las empresas y un enfoque equilibrado que combine los factores económicos y humanos. Con el reconocimiento de la creciente importancia y concienciación en materia de salud laboral, seguridad y bienestar, y a consecuencia del desarrollo del proceso legislativo europeo, existe un mayor énfasis en la importancia de la responsabilidad de los directivos sobre la salud y la seguridad en sus empresas. Es clave una atención específica a la gestión adecuada de los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con las actividades empresariales. La aplicación de los principios básicos de la gestión de la salud y la seguridad puede prevenir los daños materiales, personales y psicosociales en las empresas. Ello debe llevarse a cabo de acuerdo a los principios éticos, respetando los derechos y la intimidad de los trabajadores.

- **Trabajo multidisciplinar:** Los médicos de trabajo deberán trabajar con los empresarios, trabajadores y otros profesionales, y es a través del trabajo en equipo que se podrá conseguir una mano de obra sana en unas condiciones de trabajo seguras y saludables

- **Formación:** Es esencial la formación de expertos y trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud.

- **Optimización de la capacidad funcional:** La optimización del potencial funcional de los trabajadores, permitiéndoles usar plenamente su potencial, debería ser un objetivo de las iniciativas de salud organizacional. Son

claros los beneficios de una política de recursos humanos sólida que, de manera explícita, implique los principios de bienestar en el entorno de trabajo (por ejemplo: formación, comunicación y desarrollo de la carrera profesional).

- **Rehabilitación y asistencia:** Las organizaciones y los empresarios tienen la responsabilidad hacia los trabajadores enfermos o discapacitados de favorecer la rehabilitación en el puesto de trabajo y facilitar un retorno gradual al trabajo, cuando ello sea necesario. Esto es un ejemplo de buena práctica directiva.

- **Trabajadores especialmente sensibles:** Para satisfacer las necesidades específicas de los colectivos de trabajadores especialmente sensibles, como los jóvenes, las embarazadas, los discapacitados y los trabajadores de mayor edad, son necesarios programas específicos que garanticen que todos ellos puedan trabajar de manera eficaz en puestos de trabajo seguros y, cuando sea preciso, adaptados a sus necesidades.

- **Mejora del apoyo a las PYMES y microempresas,** así como al creciente colectivo de los trabajadores autónomos. Será de utilidad un enfoque más específico por sectores.

- **Acceso:** Es de vital importancia para la seguridad y la salud de todos los trabajadores europeos garantizar la equidad en el acceso a servicios de salud laboral apropiados en los diferentes Estados miembros. Actualmente existe una gran variabilidad en el acceso a los servicios de salud laboral.

- **Subcontratistas:** Es preciso asegurar una evaluación y control adecuados de los riesgos de los contratistas y subcontratistas para aquellos colectivos expuestos a las peores condiciones de trabajo de Europa.

- **Perspectiva global:** La continua deslocalización de los trabajos peligrosos a países de mano de obra barata es cada vez más preocupante. En este sentido, las empresas deberían tener una actitud responsable al manejar los riesgos para la salud y la seguridad en sus centros de trabajo.

- **Ética y responsabilidad corporativa:** Las empresas tienen obligaciones respecto a sus trabajadores, los agentes sociales y el medio ambiente. La atención a los trabajadores debe ir acompañada de los más elevados principios de confidencialidad y respeto por el individuo.

En este documento se señalan las características de las organizaciones saludables. El papel del médico del trabajo variará en función de sus competencias y habilidades, así como de la organización de la asistencia sanitaria y los sistemas de seguridad social.

CREACIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN SALUDABLE

Para crear y mantener una organización saludable, se debe disponer de los tres siguientes elementos básicos:

1. Buenas condiciones de trabajo
2. Clima laboral de apoyo
3. Trabajadores sanos

1. Buenas condiciones de trabajo

Para conseguir unas condiciones de trabajo seguras y saludables, deben ponerse en práctica los siguientes procesos:

- **Evaluación de riesgos:** debe existir un listado de los riesgos para la salud y la seguridad, así como las correspondientes medidas de control.

- **Seguridad:** de los puestos de trabajo, herramientas y procedimientos de trabajo.

- **Higiene industrial:** un ambiente de trabajo limpio, con baja exposición a sustancias químicas, ruido y otros factores de riesgo.

- **Entorno psicosocial:** un buen clima laboral, comunicación y estilo directivo.

- **Comunicación:** claridad sobre los objetivos y metas, cambios y resultados.

- **Ergonomía y mejora del puesto de trabajo.**

- **Conciliación de la vida laboral y personal:** una carga de trabajo razonable que no afecte negativamente a la calidad de vida del trabajador.

Todo ello precisa de un trabajo de equipo que implique a directivos, trabajadores y expertos en el desarrollo de un plan de acción y la identificación de los objetivos a alcanzar. Debe establecerse un proceso de mejora continua, en cuyo proceso los trabajadores también tengan su responsabilidad.

2. Clima laboral de apoyo

Es de vital importancia conseguir un clima laboral sano. Ello requiere:

- **Una cultura empresarial basada en los valores.**

- **Implicación de la dirección:** políticas activas y transparentes y un liderazgo ejemplar.

- **Estilo directivo:** debe ser estimulante e inspirador.

- **Gestión de los recursos humanos:** debe ser activa, permitiendo a los trabajadores utilizar al máximo su potencial, debe influir en el proceso de toma de decisiones a nivel directivo.

- **Desarrollo de la cultura empresarial:** deben verificarse regularmente las prácticas de gestión, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, por ejemplo, a través de encuestas a los trabajadores.

3. Trabajadores sanos

Los trabajadores sanos crean empresas económicamente exitosas. Los trabajadores también tienen una alta responsabilidad sobre su propia salud. Los siguientes puntos contribuyen a conseguir una mayor salud de los trabajadores:

- **Trabajo y estilo de vida saludables:** conciliación de la vida laboral y personal, nutrición, abandono del tabaquismo, no consumo de drogas, consumo controlado de alcohol, deporte y ejercicio.

- **Vigilancia de la salud:** enfocada a los riesgos para la salud.

- **Consejo y apoyo: relaciones**, consejo sobre trabajo y salud, intervenciones, derivación a especialistas, programas de asistencia a los trabajadores.
- **Gestión del absentismo**: consejo, intervención, derivación a especialistas para el tratamiento, rehabilitación.
- **Conocimiento de los riesgos** para la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Prácticas de trabajo seguras**.

BENEFICIOS

Si todos estos aspectos –condiciones de trabajo, clima laboral y salud de los trabajadores– se ponen en práctica, podemos crear organizaciones saludables (trabajadores sanos en unas condiciones de trabajo seguras y saludables).

Los trabajadores expuestos a unas buenas condiciones de trabajo tienen la moral más alta, lo cual tiene una influencia positiva en la calidad y la productividad en el trabajo. Se produce entonces una caída en los índices de accidentalidad y la incidencia de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo. Además, la rotación de trabajadores se reduce sustancialmente y, en último lugar aunque no menos importante, los índices de absentismo se reducen.

Todo ello conduce a resultados financieros positivos con una reducción de los costes y un incremento de la rentabilidad.

CONCLUSIÓN

El aspecto más importante de este enfoque es, por supuesto, la transición desde la teoría a la práctica. En la vida real, existen muchos más asuntos importantes que requieren atención y eso puede hacer cambiar las prioridades. A pesar de ello, tenemos el firme convencimiento de que las organizaciones proactivas y comprometidas, con el apoyo adecuado de expertos competentes en salud y seguridad, pueden lograr organizaciones saludables y el éxito socioeconómico.

Con este documento, la Sección de Medicina del Trabajo de la UEMS pretende expresar su visión sobre las oportunidades de futuro en el campo de la salud y la seguridad. La buena voluntad y la dedicación de todas las partes implicadas (políticos, organizaciones empresariales, sindicatos, aseguradoras y otros) conducirán a una mejora de la salud y la seguridad en Europa.

Traducción: Mònica Ballester Roca

Este documento está abierto a las aportaciones que, desde las sociedades científicas, o a título individual, deseen realizarse. Dichas aportaciones pueden hacerse llegar por correo a:

Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball
c/ Tapineria 10, pral.
08002 Barcelona

o por correo electrónico a: secretari@scsmt.org