

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ESENCIA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

*Ingrid Estefany Puentes Vega¹, Diana Marcela Zapata Torres²,
Patricia Mora³, Alba Idaly Muñoz Sánchez⁴*

Fecha de Recepción: 30/09/2012

Fecha de Aceptación: 29/10/2012

RESUMEN

La participación de los trabajadores en los diversos niveles de la estructura organizacional contribuye de forma potencial en la implementación de acciones claras y factibles de promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT), es por ello que se constituye como un elemento primordial dentro de la organización como determinante para el planteamiento de estrategias y desarrollo de actividades del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. La PSLT se fundamenta en la creación de ambientes de trabajo saludables con el emblema “la riqueza de las empresas depende de la salud de los trabajadores”(OMS, 2010, p.3), para lograrla se requiere que cada uno de los trabajadores se empodere de su situación como trabajador, participe en el mejoramiento de las condiciones de trabajo generando autogestión e intervención colectiva, así como es imperativo condiciones de trabajo adecuadas. El objetivo de este artículo es realizar una aproximación conceptual sobre la participación de los trabajadores en la PSLT, identificar experiencias al respecto y determinar los lineamientos para el fomento de la participación de los trabajadores en la Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo. Se requirió de la consulta de bibliografía relevante y de artículos sobre experiencias en el tema con la búsqueda literaria en las bases de datos Science Direct y Lilacs, con los descriptores “worker´s and participation”.

Palabras clave: Participación de los Trabajadores, Promoción de la Salud en los Lugares de trabajo, Salud y seguridad en el Trabajo.

¹ Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad Nacional de Colombia; Fisioterapeuta, Universidad Nacional de Colombia.

² Esp. Ejercicio Físico. Fisioterapeuta.

³ Candidata Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo. Fisioterapeuta. Universidad Nacional de Colombia.

⁴ Doctora y Magíster en Enfermería con Énfasis en Salud Colectiva. Esp. en Salud Ocupacional. Enfermera.

THE ESSENCE EMPLOYEES FOR THE PROMOTION OF HEALTH IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

The participation of the workers should be a key element within the organization as a determinant for the approach development strategies and activities of the management system health and safety. The participation of workers various levels of the organizational structure can contribute potential in the implementation of clear and feasible actions health promotion in the workplace, contributing not only their welfare but also the goals of the organization. This participation is promoted, from the health promotion in the workplace, where, according to the guidelines of the World Health Organization (WHO) must be created healthy work environments with the tagline “the wealth of enterprises depends on health workers “ (WHO, 2010, p. 3), which is building a health initiative, safety and well directed to the workplace, that potentializing selfmanagement, and participatory Intervention of all entities, within the organizations. Considering participation as a priority strategy of intervention in PSLT as this directed to potentiate the three dimensions (physical-psychological-social) in relation to health and safety conditions of workers in their organizational environment. The aim of this article is the conceptual approach on the participation of workers in the health promotion in the workplace, identifying experiences on the subject and determining guidelines for the promotion of worker participation in health promotion in the workplace. It required the consultation of relevant literature and articles on the subject experiences with the literature search in the journals Science Direct and Lilacs, with prescribers “worker’s participation”.

Keywords: Workers’ Participation, Health Promotion in Workplaces.

INTRODUCCIÓN

La participación del ser humano favorece el desarrollo pleno de la autonomía y de las potencialidades en cualquier ambiente en el que se desarrolle. En la medida en que ésta sea valorada, relevante y oportuna la persona identificará las posibilidades de generar cambios favorables para su vida. Es por eso que la participación de las personas debe ser fomentada en diversos ámbitos, considerándose el laboral como uno de los más importantes en incidir en el bienestar de las personas. El trabajo una categoría histórica y social, esencial en el desarrollo del ser humano, una vez que los adultos pasan el mayor tiempo de sus vidas en el lugar de trabajo, convirtiéndose en un determinante en los procesos salud-enfermedad, con incidencia en el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de la sociedad en general.

Muchas de las acciones orientadas a promover la salud en los lugares de trabajo aparentemente no han

conseguido los logros esperados, como lo enuncia Castro (2010) en su investigación en tres instituciones de salud de tercer nivel de Bogotá donde se encontró escasa participación de los trabajadores (as) en las actividades de PSLT, “limitados mecanismos de interacción y comunicación claramente establecidos así como a la falta de reconocimiento por la labor desempeñada por el personal de la salud, entre otros”(p.3), en este estudio la participación de los trabajadores fue contemplada como un principio de la PSLT y su ausencia es uno de los principales problemas para que la salud de los trabajadores no sea una realidad.

Siendo la participación fundamental para el alcance de la salud de los trabajadores y su inexistencia algo característico de muchos centros laborales; con este artículo se pretende identificar los mecanismos de participación en el trabajo, su relación con la PSLT y las experiencias sobre participación de los trabajadores en la PSLT para concluir con lineamientos

claros que fomenten la participación de los trabajadores en pro a la gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Aspectos conceptuales

La Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo

La estrategia de la PSLT de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2001), establece que se deben direccionar acciones en todos los entornos posibles, desde lo internacional, nacional, local y regional, para construir políticas de entornos saludables; crear ambientes de trabajo que proporcionen al trabajador un estado óptimo de confort; lazos que realicen sinergia entre el entorno laboral y la comunidad en general; desarrollar responsabilidad individual y colectiva que fomenten la gestión de la salud y que mejore la seguridad en el trabajo. El programa de PSLT debe ser uno de los pilares fundamentales al momento de abordar la Salud y Seguridad de los Trabajadores.

Así mismo, esta estrategia define a la PSLT 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, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países”(p 4), La PSLT está sustentada en los siguientes principios: integralidad, participación, empoderamiento, multisectorialidad, multidisciplinariedad, sostenibilidad y justicia social.

A partir de la conceptualización anterior se han realizado valiosos aportes que amplían las acciones y las estrategias para el alcance de la salud de los trabajadores. En la Maestría en Salud y Seguridad en el trabajo de la Universidad Nacional de Colombia Muñoz (2010) plantea a la Promoción de la Salud en los Lugares de trabajo como “un proceso individual y colectivo, integral, dinámico y sistemático, cimentado en una política de Estado y de las empresas u otros lugares donde se dé el trabajo, que articula

conocimientos, herramientas, metodologías objetivas y subjetivas, experiencias de los actores, sectores y diversas disciplinas implicados en la salud de los trabajadores y que contribuyan al bienestar de los trabajadores y el desarrollo de proyectos de vida de los mismos” (p. 4).

Desarrollo conceptual que apoya la postura de la OPS evidenciándose con claridad la participación de los trabajadores como un factor indispensable para el éxito de cualquier programa que promueva la salud en los lugares de trabajo.

Dentro de los objetivos de la PSLT está el alcance real escenarios o entornos de trabajo saludables. La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2010 publicó dos documentos para cumplir con este objetivo un modelo dirigido a trabajadores, empleadores, profesionales y una estrategia de implementación para profesionales y empleadores. La estrategia de Entornos de Trabajo Saludables se establece en:

- Lo ético porque es correcto preocuparse por la salud de los trabajadores.
- Lo sustentable pues un trabajador sano es sinónimo de mayor producción, mayor tiempo de trabajo, éxito organizacional.
- Los requisitos legislativos porque la legislación busca la preservación y el mejoramiento de la salud de los trabajadores.
- Los fundamentos globales de Salud y Seguridad en el trabajo.

En Colombia a pesar de las estrategias planteados por la OMS y la OPS la legislación no incluye a la PSLT, de forma clara, aunque incorpora como uno de sus ejes fundamentales el fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud de los trabajadores que se basa en las acciones de autocuidado, lo cual se hace evidente en el Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012, que tiene como actividades educar en acciones de autocuidado a toda la población desde los niños/as de jardín hasta la población adulta en universidades o en centros laborales. Lo anterior ha generado que

en los centros laborales aun prevalezcan acciones de promoción de estilos de vida saludables y de autocuidado y no una construcción política con participación activa de trabajadores, profesionales de Salud Ocupacional y empleadores para la construcción de la salud de los trabajadores.

Participación en los lugares de trabajo

Desde el punto de vista etimológico el término participar según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española significa «acción de tomar parte en algo». Término que es muy amplio en el contexto organizacional, sin embargo, definir qué se entiende por la idea de participar en una organización, se direcciona hacia como democratizar el trabajo, hacer partícipe la decisión de los trabajadores y empleadores en la gestión administrativa, labor indispensable, que requiere de un empoderamiento de todos los entes a nivel de la organización.

La participación de los trabajadores en los lugares de trabajo debe contemplar aspectos individuales, cognitivos y comportamentales. Así mismo, el trabajador está inmerso en un grupo social, laboral y familiar y hace parte de una sociedad. En una sociedad democrática la participación de las personas es fundamental permitiendo la elección de gobernantes y es desde esta mirada como lo plantea Albalate(1994) que dentro de las organizaciones los trabajadores deberían tener la posibilidad de elegir, participar de forma en los diversos procesos de PSLT, pues es contradictorio que en otros escenarios se fomente la participación, mientras en el trabajo la misma se da de forma limitada.

En Colombia se han realizado intentos para fomentar la participación de los trabajadores en la Salud Ocupacional por medio de la creación de comités locales, seccionales, nacionales y el más importante y tal vez el más reconocido el Comité Paritario de Salud Ocupacional-COPASO, su éxito y el alcance real de la participación de los trabajadores está en cuestión, pues aunque existen no se ha desarrollado estudios que permita evidenciar en relación a la efectividad de la participación de los trabajadores.

Además la participación tanto en el COPASO como en cualquier agremiación de trabajadores se ha visto restringida por las actuales formas de vinculación laboral caracterizadas por la flexibilización, subcontratación laboral, remuneraciones económicas precarias y desprotección del trabajador. Lo cual se convierte en un desafío para la salud y seguridad en el trabajo, pues se deben emprender acciones de innovación que permitan fortalecer la participación de los trabajadores aun en contextos tan complejos como los que se enfrentan la mayoría de trabajadores hoy en día.

Para profundizar y aclarar las áreas de participación se tomará lo planteado por Finkel (1994) citado por Albalate (1994), quien considera tres grandes niveles de participación de los trabajadores:

- La referida a influir en las decisiones de la organización.
- La basada en que los trabajadores sean partícipes de los alcances de la empresa con bonificaciones según los índices.
- La relacionada con todas las actividades de gestión de la empresa, como los objetivos y tareas de cada puesto de trabajo.

Laville (1991) citado por Boix y Vogel define la participación del trabajador(a) como “toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base” (p. 3). Estos mismos autores, refieren que la participación está ligada a las desigualdades y jerarquizaciones dentro del trabajo, pues los trabajadores según el puesto que ocupe tendrán mayor o menor posibilidades de participación, y plantea cuatro formas en que puede expresarse en el lugar de trabajo:

- Información: es el nivel mínimo indispensable, que se refiere a comunicar (la desigualdad informativa restringe la participación).
- Consulta: Este nivel debe contar con el punto de vista de los trabajadores pero manteniendo el poder de decisión de forma predominante en las directivas.

- **Negociación:** hace referencia a los acuerdos, por parte de los trabajadores y los empleadores.
- **Codecisión:** Es en las cuales la participación de los trabajadores es máxima y fundamental (comités paritarios de salud ocupacional).

De lo anterior, se identifica la negociación y la codecisión como niveles deseables de participación activa, que trasciende de únicamente dar una opinión sin alcances o recibir información, sin ningún efecto. En este sentido se deben plantear estrategias que incentiven la participación real de trabajador como actor fundamental en los entornos laborales, minimizando las desigualdades y creando estrategias que fomenten el diálogo entre los diversos niveles de la población trabajadora. Esta sinergia de encuentros permitirá la comprensión de las necesidades, intereses y potencialidades de los mismos, así como, se identificará con claridad los intereses y preocupaciones de la organización ó lugar de trabajo, con el fin de integrar acciones orientadas hacia objetivos comunes.

La información y la consulta son las formas de participación más simple, pues se consideran como unas formas de comunicación en donde se hacen participes a los trabajadores, pero no se tienen en cuenta sus opiniones o posturas en las decisiones.

La PSLT y la participación

La flexibilización laboral, la polivalencia, la cualificación y la precarización en el trabajo, entre otros, ha constituido en la población general al aumento de la prevalencia de enfermedades asociadas a altos niveles de estrés como lo son la enfermedades coronarias o trastornos psicológicos en la población, generando así un impacto sobre la salud pública a nivel mundial. Esta realidad en los diversos escenarios laborales hace imperativo transformaciones en las teorías, prácticas y discursos, exigiendo dinamidad para facilitar las posibilidades participativas y contribuir en la mejora de la condiciones de salud de la población trabajadora.

Se debe emprender una revisión profunda, asertiva y propositiva del tema de la participación de los trabajadores y generar acciones que propendan por el empoderamiento de los mismos, involucrando al Estado, los trabajadores, sus organizaciones, la académica y la comunidad en general para contribuir a un cambio exitoso, crear y recrear la real PSLT en cada realidad laboral (Espinosa, 2011).

Según el último documento *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción de la OMS y la OPS* publicado en el 2010 “para que los programas de PSLT sean exitosos, los trabajadores afectados por el programa deben participar en cada uno de los pasos del proceso, desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación. No alcanza con <<consultar>> o <<informar>> a los trabajadores sobre lo que se está haciendo, sino que es preciso lograr su participación activa y pedirles su opinión y sus ideas, escucharlas y aplicarlas” (p 26). Se destaca la participación activa de los trabajadores para adoptar e implementar la PSLT, como eje central en la misión de la empresa. La PSLT debe ser prioritaria, ya que interviene y mejora tanto los procesos productivos como la salud de los trabajadores.

El enriquecimiento de los procesos productivos necesita del liderazgo en la organización, que combine diversas estrategias, incluyan factores individuales, sociales, culturales y en el ambiente físico, con el fin de motivar al trabajador a obtener una mejor calidad de vida, utilizando estrategias de comunicación masiva y mercadeo social, que impacten en la autonomía y protección de la salud de los trabajadores de forma individual con referencia a nivel colectivo, partiendo del hecho que trabajadores sanos es sinónimo de organización sana.

Es de resaltar la importancia que tiene el desarrollo de acciones concretas de promoción que le permitan tanto al empleador como trabajador abordar el tema de salud de manera integral. Por tal motivo la PSLT debe ser establecida articulada a una política clara de la organización.

Es decir para lograr un mayor compromiso y lograr incrementar la participación del trabajador en los ambientes laborales, hay que establecer directrices claras que permitan adoptar e implementar estrategias positivas en el sector, conformando redes de liderazgo que se comprometan con la orientación de la salud como eje central del trabajador, que proporcione un trabajador sano, activo, saludable, que promueva el mejor desempeño laboral al tener una integralidad física, social y mental en todos los trabajadores.

A continuación se presentaran algunas las experiencias de participación de trabajadores en los lugares

de trabajo, se realizó una búsqueda en las bases de datos: Science Direct y el Lilacs, a continuación se describe la metodología utilizada.

MÉTODO Y RESULTADOS

Se realizó una revisión sistemática comprendida en dos momentos: el primero fue la búsqueda de artículos relacionados con participación de los trabajadores a nivel internacional. En el siguiente cuadro se especifican las características de la búsqueda y los alcances de la misma.

Tabla 1. Búsqueda Sience Direct.

Base de Datos	Descriptores	Límites de Búsqueda	Resultado	Criterios de Inclusión (CI)	N. de artículos que cumplieron CI
Science Direct	Worker's participation	Entre el año 2010 y el 2011. Idioma Inglés	67 artículos	Incluir el tema de participación de los trabajadores en los aspectos de salud y seguridad en el trabajo.	4

A continuación se describen las metodologías, actividades y conclusiones de las cuatro experiencias encontradas:

Tabla 2. Experiencia de Participación de los trabajadores en Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo.

AUTOR-AÑO	NOMBRE DEL ARTÍCULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACCIÓN DE PARTICIPACIÓN. CONCLUSIÓN
Sophi Hoozée Año: 2010	Identifying operational improvements during the design process of a time-driven (activity-based costing) ABC system: The role of collective worker participation and leadership style.	Identificar la relación de la participación de los trabajadores y el estilo de liderazgo con la implementación de un sistema de costos por actividad controlado por el tiempo.	Estudio de caso realizado en una empresa (solicitó no publicar su nombre) con cuatro sucursales; se identificó la diferencia de la efectividad de la implementación de la metodología ABC controlado por el tiempo en cada una y su relación con la participación de los trabajadores y el estilo de liderazgo del supervisor o jefe.	Se concluyó con el estudio que entre mayor participación tanto grupal como individual de los trabajadores y menor actitud autócrata, la implementación de la metodología era mejor, con mayor eficiencia en la realización de las tareas.

AUTOR-AÑO	NOMBRE DEL ARTÍCULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACCIÓN DE PARTICIPACIÓN. CONCLUSIÓN
M.N. Vinodkumara M. Bhasib Año: 2010	Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation	Medir la percepción sobre seguridad de los empleados de ocho empresas del sur de India y concluir sobre los puntos más importantes a tener en cuenta para garantizar la seguridad industrial en los lugares de trabajo.	Estudio correlacional, Realización de encuesta sobre las prácticas, el conocimiento, la motivación, el cumplimiento y la participación entorno a la seguridad industrial a 1566 empleados de ocho empresas del sur de India con altos índices de accidentalidad (factor de riesgo químico).	El investigador concluye que para gestionar el conocimiento, motivación, participación y cumplimiento con relación al tema de seguridad industrial es necesario el entrenamiento sobre seguridad para los trabajadores.
Eirik Albrechtsena Jan Hovdena. Año 2010	Improving information security awareness and behaviour through dialogue, participation and collective reflection. An intervention study.	Analizar y evaluar los efectos de un programa de información acerca de la seguridad enfatizando en la participación de los empleados, el diálogo y la reflexión colectiva en el centro de Registro Brønnøysund en Noruega.	Estudio experimental. (grupo caso- grupo control) Encuesta inicial y dos al final de la intervención que permitieron medir los cambios en el conocimiento sobre el tema de seguridad. La intervención (grupo caso) consistió en 6 talleres para pequeños grupos destinados a mejorar el conocimiento y el comportamiento relacionado con la seguridad.	Concluye que la estrategia utilizada en la intervención si genero cambios en los conocimientos y en el comportamiento del grupo caso, el resultado es atribuido a que los grupos intervenidos fueron pequeños y a que se fomentó el dialogo, la participación y la reflexión colectiva entre los trabajadores y la persona que hizo la formación.
Salvador Moncada y cols. Año 2011	CC.OO. ("Comisiones Obreras") – IS-TAS (Union Institute of Work, Environment and Health) participatory action plan for a healthier work organization: A case study	Las Comisiones Obreras, y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud pretendieron establecer un plan de acción para potenciar la salud de los trabajadores y profesionales de SST al tener una influencia en la evaluación de riesgos psicosociales y los procesos que conducen a las negociaciones con los empleadores, teniendo como	Estudio de caso Los autores propusieron y ejecutaron seis pasos en el Plan de Acción que incluye: la realización de una metodología de evaluación participativa, identificación clara de acciones preventivas, alianzas entre trabajadores y aquellos que trabajan en SST, la identificación socialización de experiencias, software para el análisis de la identificación de riesgos. En el estudio participaron 3600 compañías Españolas, tanto públicas como privadas con trabajadores, representantes sindicales y profesionales en el área de SST.	Debería incluirse la participación de los trabajadores en las acciones en SST, teniendo como punto de partida que un lugar de trabajo más democrático es un lugar de trabajo más saludable. Los instrumentos utilizados en el estudio podrán ser implementados en otras compañías y se accede a los mismos por internet.

Fuente: Elaboración a partir de la revisión bibliográfica.

Para complementar los hallazgos identificados se realizó otra búsqueda en Lilacs Identificando experiencias en Latinoamérica.

Tabla 3. Búsqueda en Lilacs.

Base de Datos	Prescriptores	Límites de Búsqueda	Resultado	Criterios de Inclusión (CI)	N. de artículos que cumplieron CI
Lilacs	Participación de los trabajadores	Entre el año 2005 y el 2011.	62 artículos	Incluir el tema de participación de los trabajadores en los aspectos de salud y seguridad en el trabajo.	7

Tabla 4. Experiencia de Participación de los trabajadores en Salud en los Lugares de Trabajo en Latinoamérica.

AUTOR-AÑO	NOMBRE DEL ARTÍCULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACCIÓN DE PARTICIPACIÓN
José Fabio Barquero Bolaños y cols. Año: 2005	Análisis de un proyecto experimental de salud laboral para funcionarios de la Cooperativa Autogestionaria para la Salud Integral Clínica Lic. Rodrigo Fournier Guevara	“Implementar con los funcionarios de esta clínica metropolitana un programa de actividad física que permitiera propiciar la adopción de estilos de vida saludables” (p. 1.)	Estrategias educativas en nutrición, y antropometría. Diseño de instrumentos cualitativos y cuantitativos para monitorizar modificaciones a nivel conductual y físico de los trabajadores con un pre test y post test. Implementación programa de actividad física Estudio Tipo: Transversal Trabajadores: 46	Se realizó una intervención a partir de un programa de actividad física programado en horas laborales, acompañado de charlas motivacionales y temas educativos. Logrando la participación con éxito por incluir a los directivos y jefaturas concientizándolas de la importancia en los cambios hacia estilos de vida más saludables en el sitio de trabajo.
L. Melina Deliclique y cols. Año: 2005	Recuperación de empresas por sus trabajadores y autogestión obrera. Un estudio de casos de una empresa Argentina.	No se especifica; Descripción cualitativa de un estudio de casos que evidencia la problemática de la recuperación de empresas por sus trabajadores a través de la autogestión obrera, un caso en Argentina.	Estudio de casos, en la Unión Papelera Platense; describen los cambios en la subjetividad de los trabajadores a partir de la recuperación de su empresa y las transformaciones en los procesos productivo de trabajo a partir de la una nueva organización de trabajadores. Metodología; Cualitativa Evidencia empírica; 12 entrevistas semi - estructuradas	Proceso de apropiación de los sitios de trabajo, para la recuperación de empresas por parte de 27 de 60 trabajadores, quienes reconocieron la necesidad de auto-organizarse, por medio de una cooperativa y posterior a la crisis empresarial, llevar la empresa a ocuparse, producir y resistir, en búsqueda del reconocimiento legal al producir más allá del capital, después de haber entrado en quiebra la empresa.
Guilherme de Moraes Nascimento y cols. Año: 2007- 2008	Evaluación de riesgos en el trabajo los agentes comunitarios de salud: un proceso de participación	“Describir y analizar el proceso metodológico de desarrollo para un instrumento de evaluación de riesgos en el trabajo de los agentes comunitarios en salud” (p1)	Estudio exploratorio en Rio de Janeiro y Brasil Se usó la metodología de Investigación- Acción y la técnica de observación participante.	Se construyeron unas categorías de análisis del trabajo, aplicados a dos comunidades describiendo el perfil sociodemográfico y las condiciones de riesgo y de salud en el trabajo. Evidenciando cambios en la construcción de competencias profesionales de los trabajadores en relación a los conceptos de autonomía, inteligencia práctica y responsabilidad a nivel laboral.

AUTOR-AÑO	NOMBRE DEL ARTÍCULO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACCIÓN DE PARTICIPACIÓN
Ravenna Selvatici, Marina Año: 2008	Grupos de reflexión en organizaciones laborales.	“Conocer las características del proceso de integración de dos empresas los efectos de las medidas tomadas y los inicios de la nueva pertinencia” (p 114)	Se fusionaron dos empresas del mismo sector, y el nuevo gerente de una de las empresas solicita un proyecto para favorecer la integración. Metodología; grupos de reflexión, abordando 10% del total de trabajadores	Propuesta Investigación/ Acción; se estableció la inclusión de los integrantes, su participación y la libertad que integra y las voces de los compañeros con la “modalidad del diálogo, de desentrañar o descriptar espacios silenciados” (Ravenna, 2008. Pág. 115) Favoreciendo la comunicación en el clima laboral.
Rodrigo Andres Finkelstein Año: 2009	El rol constitutivo de la seguridad ocupacional.	“Examinar la práctica social de la salud ocupacional llevada a cabo en Chile por las Mutuales de Seguridad” (p 145)	Análisis textual; técnica focus group que describe; La ideología en salud ocupacional. La creación de identidades y su repercusión en los trabajadores. La interacción entre los sistemas de control y seguridad ocupacional.	Facilitar que los servicios de seguridad ocupacional operen como un sistema de control. “La identificación de las consecuencias en el sitio de trabajo, proponen; una base para expandir la práctica de salud ocupacional en el ámbito de construcciones culturales” (Finkelstein, 2009. Pág. 145), para promover la participación en las decisiones administrativas de seguridad laboral.
Ana Anaya Velasco Año: 2009	Factores Psicosociales en pequeñas empresas artesanas; Resultados de una investigación – acción participativa para mejorar las condiciones de seguridad y higiene en el trabajo	Mejorar las condiciones de trabajo de 14 artesanos del sur Jalisco México por medio de un enfoque participativo.	Enfoque participativo. Proyecto de desarrollo en 4 pasos. “Diagnóstico participativo para la definición de características, necesidades, recursos y contexto. Procesamiento y análisis de la información para profundizar, aprender, discutir y lograr consensos. Reflexión-acción (Plan y su ejecución): Acciones por consenso Evaluación del proceso en base a su aporte a la solución de las necesidades. Luego, la re-planificación e inicio de un nuevo ciclo.” (p3)	La metodología permitió afianzar características de los trabajadores (saber escuchar, comunicar, cooperar, entre otros) que favorecen la participación en acciones para mejorar sus condiciones de trabajo y el aumento de conocimientos frente a temas de trabajo y salud.
Alba Idaly Muñoz y Eliana Castro. Año 2010	Participación Una apuesta para cuidar de los que cuidan la salud	“Identificar como se desarrolla el principio de la participación y empoderamiento de la promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo, en instituciones de salud.” (p1)	Estudio de caso, descriptivo transversal en tres hospitales de tercer nivel de Bogotá, Colombia.	Se identifica poca participación y conocimiento frente a los temas de Salud y Seguridad en el Trabajo en los trabajadores, asociado a la falta de compromiso de las directivas de apoyar a los trabajadores en la participación en actividades que favorezcan su estado de salud.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión bibliográfica.

Se describen a continuación, otros estudios, complementarios, fuera de la base de datos revisada, que igualmente contribuye en la explicación de ese contexto de participación:

En estudios realizados en Europa, como la encuesta Buck del año 2009, realizada a inversionistas, determina que el 42% de los empleadores proporciona algún programa de promoción a la salud o bienestar a sus empleados, donde la estrategia de intervención es proporcionar para la promoción de la salud, membrecías para gimnasio en un 71%, y con menor establecimiento colocar máquinas expendedoras de comida saludable establecida en un 15%, información proporcionadas por el 54% de los encuestados.

Esta misma encuesta se realizó en países asiáticos (principalmente China, Japón y Singapur), donde el 43% de los empleadores proporciona algún programa de bienestar o promoción a la salud para sus empleados. Utilizando como estrategias de intervención el monitoreo biométrico en un 87% y con menor porcentaje el trabajo por ciclos en un 5%.

Otra experiencia es la reportada a través del programa Health Canadá, en la década de los setenta, donde se desarrolló un modelo integral llamado el “Sistema de Salud en el Espacio de Trabajo”, el cual aborda tres ramas para potencializar los espacios laborales saludables: el abordaje incluye la estrategia de tres “avenidas de influencia” en donde el empleador podría influenciar sobre la salud y bienestar del trabajador, sobre el Ambiente físico y los aspectos psicosociales del trabajo. En sinergia Canadá y Estados Unidos implementaron la entrega de premios a ambientes de trabajo psicológicamente saludables, los cuales eran seleccionados a partir de cinco criterios: participación de los empleados, balance familia-trabajo, desarrollo y crecimiento del empleado, salud y seguridad y reconocimiento al empleado (citado en OMS, 2010), estos criterios permitían establecer que empresa cumple con los requisitos de proporcionar ambientes de trabajo saludables.

Se identificó además una revisión sistemática (Robroek, 2009) sobre los determinantes de la partici-

pación en los programas de promoción de la salud en los sitios de trabajo, realizaron búsquedas en Science y en Pubmed, obteniendo 283 artículos en full-text de los cuales 22 artículos fueron incluidos en la revisión por estar directamente relacionados con participación en promoción de la salud en los sitios de trabajo, por claridad en las metodologías, en determinantes demográficos de las personas y en las especificaciones de programas implementados.

Las conclusiones a las que llegaron con la revisión fueron: Las mujeres participan más que los hombres en los programas de la promoción de la salud, los trabajadores jóvenes participan más que los trabajadores mayores. Los programas que incluyan incentivos, estrategias variadas y actividad física presentan mayores niveles de participación en los sitios de trabajo.

DISCUSIÓN

Los puntos específicos de los artículos revisados son:

- Para que los trabajadores participen en acciones de salud y seguridad en el trabajo deben estar informados de cada uno de los temas y las acciones correctivas que deben aplicar.
- Los cambios en actitudes y los procesos de aprendizaje en torno al tema de salud son mayores con ejercicios reflexivos y de diálogo.
- Entre mayor actitud autócrata de jefes o supervisores la participación de los trabajadores es menor.
- Un lugar de trabajo democrático es un lugar de trabajo potencialmente saludable.
- Los valores más importantes para favorecer la participación en todos los trabajadores incluyendo directivos y profesionales del área de Salud Ocupacional son: saber escuchar, comunicar y cooperar.

- Existen pocas experiencias de implementación de la estrategia de PSLT en las que se destaque la participación de los trabajadores.

Finalmente, es claro, después de hacer la revisión de experiencias que las de forma predominante todos los artículos revisados apoyan la postura desarrollada en este artículo, con respecto a que la participación de los trabajadores en torno al tema de salud es garantía de éxito la generación de cambios que favorezcan la salud de los trabajadores. Además se reconoce que para que el trabajador logre participar eficazmente en acciones en pro a su salud y la de la colectividad debe a priori conocer los objetivos de la empresa y contar con el apoyo de la dirección.

En la literatura se describe, la importancia del hombre y su relación con el entorno. Sin embargo al contextualizarla en los ambientes de trabajo, se resalta la importancia de la ética y los compromisos a corto o largo plazo, que adquiere el trabajador en su rol personal, para contribuir en los objetivos de la empresa. De los trabajadores se requiere un compromiso activo, que genere acciones eficaces, eficientes y así permitan formalizar los acuerdos de los empleadores y los trabajadores en el logro de su desempeño laboral, contribuyendo en la promoción de la salud de su lugar de trabajo, a partir de la cultura organizacional.

Así mismo es de resaltar que las posibilidades de participación deben ser explícitas en las tareas a desarrollar; por lo tanto un mayor grado o margen de autonomía de las tareas es sinónimo de poder de co-decisión conjuntamente con la dirección, factor que el trabajador valorará, pues su poder de decisión lo hace partícipe de acciones que afectan a la empresa y por tanto su bienestar.

En este contexto, la importancia de la participación no reside en proporción a los resultados materiales que se alcanzan, ni tampoco en las estructuras que se emplean para lograr su impacto, sino en los efectos más intangibles, directos e indirectos en la organización, donde la participación genera a largo plazo, el cambio de comportamientos y actitudes de los em-

pleadores y los trabajadores, a partir de la unificación y acuerdos de cada una de las partes, en lo concerniente a la salud, la seguridad y la productividad de la empresa.

Es decir, para que sea realmente efectiva la participación en las organizaciones se requiere de la integración de todos los trabajadores en los temas de salud y seguridad en el Trabajo. En este sentido, la dirección participativa de los trabajadores que se realiza en las empresas no debe ser exclusivamente desde arriba hacia abajo (directivos- trabajadores) sino también de abajo hacia arriba (trabajadores-directivos), es necesario garantizar la organización horizontal y no jerarquizada. Debe existir una integración y co- decisión para cumplir los objetivos de la empresa, promoviendo el cuidado de la salud y la seguridad de sus trabajadores.

Estas acciones de empresas y trabajadores deben estar encaminadas a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, fomentando la participación de los trabajadores de forma activa y dinámica que promueve la cooperación y las buenas prácticas en promoción de la salud, Así mismo se deben involucrar las ideas y las experiencias de los trabajadores para contribuir a la seguridad en el entorno laboral, empoderar a los trabajadores para que intervengan en la toma de decisiones que afectan el entorno laboral, con el fin mejorar las condiciones de trabajo, basándose en las estrategias de participación.

Todo lo anteriormente mencionado requiere que antes de realizar actividades de PSLT se evalué el grado de participación de los trabajadores en la organización, la importancia y trascendencia que tengan las opiniones de los trabajadores y los intereses de la dirección en torno al tema. Es fundamental que al identificar poca o nula participación de los trabajadores se descubra el motivo, ya que existen dos grandes limitaciones: las propias de la organización y las barreras culturales que impiden la participación, pues algunos trabajadores se niegan a opinar o a sugerir porque culturalmente se ha creado el miedo a ser despedidos, criticados o subvalorados por participar, en este sentido, se destaca la necesi-

dad de desarrollar investigaciones e intervenciones en la temática planteada en este documento.

REFERENCIAS

- Albrechtsen, E. & Hovden, J. (2010). Improving information security awareness and behaviour through dialogue, participation and collective reflection. An intervention study. *Rev Computers & Security* 29 (4), 432-445.
- Albalate, J. (1994). *La participación de los trabajadores en la tecnología un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector salud "auxiliar" del automóvil de Cataluña*. Recuperado el Junio de 2011. Disponible en: <http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/2865/Tol158..pdf?sequence=1>.
- Alda, S., Merrill, R., Price, K., Hardy, A. & Hager, A. (2005). Financial impact of a comprehensive multisite workplace health promotion program. *Prev Med*, 40(2), 131-137. Recuperado junio de 2011, de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743504002786>
- Anaya, A. (2009). Factores psicosociales en pequeñas empresas de artesanía: resultados de una investigación-acción-participativa para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. *Cienc Trab*, 32(11), 117-121.
- Arana, M. (2008). Una Aproximación de la responsabilidad social en la formación del trabajador social, desde los estudios de ciencia, tecnología y sociedad. *Tabula Rasa, Bogota, Colombia*, 8, 211-236.
- Barquero, J., Madrigal, M., Varela, R., Sandoval, S. y Jimenez, M. (2005). Análisis de un proyecto experimental de salud laboral para funcionarios de la cooperativa autogestionaria para la salud integral Clínica Lic. Rodrigo Fournier Guevara. *Salud Publica*, 14(27), 1-15.
- Betancurt, O. (1999). Para la enseñanza e investigación en la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Quito: Arco Iris.
- Boix, P. y Vogel, L. V. (s.f.). *Participación de los trabajadores*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Disponible en: <http://www.srt.gob.ar/super/eventos/2006/congreso1408/CD/Publicaciones/04.pdf>.
- Bronfman, M y Gleizer, M. (1994). Participación Comunitaria: Necesidad, Excusa o Estrategia? O de que hablamos cuando hablamos de Participación Comunitaria. *Cad. Saúde Públ.*, 10 (1), 111-122.
- Buck Consultants, L. (2009). Encuesta Global Sobre Estrategias de Promoción de la Salud y Bienestar en el Trabajo.
- OMS. *Carta de Ottawa Para la Promoción de la Salud*. (s.f.). Recuperado el Junio de 2011. Disponible en: <http://www.paho.org/spanish/hpp/ottawachartersp.pdf>.
- Castro, E. (2010). *Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo. Caso: Instituciones de Salud de Tercer Nivel de Bogota*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia. Bogota
- Cerletti, L. (2008). Tras los sentidos de "participación": Un análisis desde la etnografía educativa. *Avá online*, 13.
- Chapman, L. (2006). Employee Participation in Workplace Health Promotion. *NC Med J*, 67(6), 431-432.
- Conte, D. y Hopkins, X. (2010). *Prevention Partners Coordinator Handbook*. Recuperado el Septiembre de 2012, de How to Organize an Employee Health Promotion Program: Disponible en: http://www.eip.sc.gov/pp_resource_library/Coordinator%20Handbook.pdf.
- Chu C. (2003). De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo: Tendencias y evolución. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet6s.pdf
- ENWHP. *Declaración de Luxemburgo*. (s.f.). Recuperado en Junio de 2011, de http://www.uco.es/servicios/dgppa/prevencion/move_europe/DeclaLuxemburgo.pdf
- Deliclique, M. (2005). *CIRIEC. Revista Española de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 27.
- Diccionario, L. (s.f.). *Real Academia Española*. Recuperado el Junio de 2011, de Disponible en: <http://buscon.rae.es/draeI/>

- Espinosa, M. (s.f.). *Precarización del empleo ¿Un Mal Moderno?* Recuperado en Junio de 2011, de http://www.dt.gob.cl/1601/articulos-60335_Tema_laboral_Precarizac_del_empleo_Un_mal_moderno.pdf
- Finkelstein, R. A. (2009). El Rol Constitutivo de la Seguridad Ocupacional. *Revista Cienc Trab.* 11(33), 145-151.
- García, A., Gadea, R., Sevilla, M., Genís, S. y Ronda, E. (2009). Ergonomía Participativa: Empoderamiento de los Trabajadores Para la Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 509-518.
- Glasgow, R. (1993). La participación en la promoción de la salud lugar de trabajo: una crítica de la literatura y las recomendaciones para la práctica futura.
- Guilherme de Moraes, N. y Scherlowski, H. (2008). Evaluación de Riesgos en el trabajo del agente comunitario de salud: un proceso participativo. *Rev. enferm. UERJ*;16(4):550-556.
- Hoozée, S. (2010). Identifying operational improvements during the design process of a time-driven ABC system: The role of collective worker participation and leadership style. *Management Accounting Research*,. *Contents lists available at Science Direct*, 21(3)185 - 198.
- Linna, L. (2001). Using Theory to Understand the Multiple Determinants of Low Participation in Worksite Health Promotion Programs. *Health Educ Behav*, 28(5), 591-607.
- Lozada, A. (2010). La Salud y la Seguridad en el Trabajo. Apuntes de clase. Bogotá.
- Lozada, A. (2007). Curso de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo. Universidad de los Llanos. Colombia. Ministerio Protección Social. (2009). *Plan Nacional de Salud Ocupacional (2008 - 2012)*. Disponible en: <http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20nacional%20de%20salud%20ocupacional.pdf>.
- Colombia. Ministerio Protección Social. (2009). *Manual de Gestión Territorial, Estrategias de Entornos Saludables. Documento 05. Serie de Documentos Estrategia Entornos Saludables*, 112.
- Moncada, S., Llorens, C., Moreno, Ne., Rodrigo, F. & Landsbergis, P. (2011). CC.OO. (Comisiones Obreras) – ISTAS (Union Institute of Work, Environment and Health) participatory action plan for a healthier work organization: A case study. *Safety Science*, 49(4), 591-598.
- Muñoz, A, Castro E (2010). Participación: Una Apuesta para cuidar a los que cuidan la Salud. *Av. Enfermería*, 18, 39- 51.
- Muñoz, A, Castro E (2010). 24. De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. *Salud de los trabajadores*, 18(2). Recuperado en junio de 2010. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382010000200006&script=sci_arttext
- Muñoz, A. (2010). Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo: Teoría y Realidad. *Revista de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 56(220) 220- 225.
- Ogueta, R. (2009). El rol Constitutivo de la Seguridad ocupacional/ El papel constitutivo de la seguridad. *Cienc. Trabe*, 11(33), 145- 151.
- OMS. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. *Catálogo para la Biblioteca de la OMS*. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- OMS. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS, Contextualización, práctica y literatura de apoyo. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
- OPS. (2001). *Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe*. Recuperado en 2011, de Organización Panamericana de la Salud. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/promocion/promocion.pdf>
- Puentes, I. (2012). La Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo y su incorporación en el Plan Nacional de Salud Ocupacional

- 2008-2012. Un análisis crítico. *Colombia*. Trabajo Final de Maestría. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Ravenna, S. (2008). Grupos de Reflexión en Organizaciones Laborales grupos de reflexión. *Revista do NESME*, 2(5),101- 116.
- Robertazzi, M., Ferrare, L. Pertierra, L. y Calcagno, A. (2005). Reactualización de las luchas obreras en las empresas recuperadas por sus trabajadores. *Anu. investig.* 12, 97-105.
- Robroek, S., Lenthe, F., Van Empelen, P. & Burdorf, A. (2009) Determinants of participation in work-site health promotion programmes: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. doi:10.1186/1479-5868-6-26. Recuperado el : 15 de agosto del 2012. Disponible en: <http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1479-5868-6-26.pdf>
- Robroek, S. (2011). *Workplace health promotion: participation and effects*. Recuperado el Septiembre de 2012, de http://repub.eur.nl/res/pub/26731/111014_Robroek,%20Suzan%20Joanna%20Wilhelmina.pdf
- Rodríguez, M. A. (2009). *La participación de los trabajadores en el centro de cómputo de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, en los programas de Salud Ocupacional*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Sanabria, G. (2001). Participación Social y comunitaria. Reflexiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 27(2), 89-95.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997) Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Santana, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud Colectiva*, 8(2), 101-106.
- Sarabia, G. (2004). Participación Social en el campo de la salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 30(3).
- Sedlaschek, C. (2012). Participación de los trabajadores en la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Disponible en: https://osha.europa.eu/es/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide.
- Sirola, P., Jurvansu, .H, Rautio, M. y Husman, P. (2010). Cocreating a Health-Promoting Workplace. Recuperado en junio de 2011. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21750476>
- Vargas, P., Trujillo, S. y Muñoz, A. (2010). Desarrollo conceptual de la Promoción de la Salud en Los lugares de Trabajo. *Enfermería global*, 9(3).
- Velazco A. (2009). Factores Psicosociales en pequeñas empresas artesanas; Resultados de una investigación – acción participativa- para mejorar las condiciones de seguridad y higiene en el trabajo. Recuperado el 20 de septiembre de 2012. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/174/17405103.pdf>
- Vinodkumar, M. & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.