

“CONGRESO NACIONAL DE ENFERMERIA

1º Simposio de Educación en Enfermería del NOA”

CONFERENCIA

“Contexto laboral saludable: aspectos clave a considerar”

Autores:

Carlos Briceño

Rosa Esther Dinardo

El trabajo no es neutro respecto a la salud, la favorece o la daña, especialmente en el ámbito social. Por esto, sin dudas el trabajo ocupa un lugar destacado en la lucha a favor de la vida y en contra de las enfermedades.

El trabajo en sí mismo, como las condiciones y el medio ambiente en donde se desarrolla, está determinado por factores históricos, sociales, políticos, económicos y culturales que “lo hacen ser tal como es” en cada ámbito laboral específico. El trabajo de enfermería no se aparta de esta constante.

La actividad laboral influye en gran medida en la vida de las personas y, como consecuencia, también en su salud. El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose a lo largo de los siglos, así como los conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo, intentando definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores. Los daños a la salud de los trabajadores se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

Durante las últimas décadas el proceso de desarrollo ha producido importantes y múltiples alteraciones del medio, las cuales a su vez, han afectado positiva o negativamente la salud de las personas.

Los factores de riesgo laboral pueden darse en el ambiente local del puesto de trabajo, pueden depender de la forma de organización del proceso productivo o bien derivarse de una compleja red de elementos que constituye el sistema social en el cual están insertadas las diversas actividades profesionales. Lo dicho muestra la necesidad de identificar los factores etiológicos que intervienen en un accidente o en una enfermedad originada en el desempeño de un trabajo.

Actualmente se sabe que el origen de las enfermedades asociadas al trabajo de mayor prevalencia entre la población no está sólo en los factores considerados como clásicos (exposición a una sustancia concreta, inhalaciones, horarios extenuantes), sino que son debidas a múltiples “productos tóxicos”, aunque en cantidades menores, y cuyas consecuencias, sin ser en un principio mortales, se producen a más largo plazo. Las

enfermedades ocupacionales de hoy se producen dentro y fuera del ámbito laboral y son multifactoriales.

La ocupación en un sentido amplio y el trabajo en particular son entornos fructíferos en el que las personas transcurren la mayor parte de sus vidas y es con frecuencia el mayor organizador de sus existencias. Sobre el particular, se puede afirmar que los factores que inciden en la relación salud y trabajo se refieren tanto a las condiciones del individuo como a las del trabajo y a las extra laborales. Con referencia a las primeras, es de destacar que el nivel de vida está determinado por la satisfacción de necesidades biológicas, mentales, sociales, el nivel educativo, bienes y servicios a los que tiene acceso cada persona y las condiciones ambientales. Por otra parte, entre las segundas, se ubican el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta, el entorno en la que se ejecuta y los aspectos organizativos. Con relación a las últimas, se deben marcar por ejemplo la estructura y la organización social, política y cultural de los diferentes miembros y colectivos de trabajo y la sociedad en la cual se insertan. Por esta razón, los procesos de salud y enfermedad de los trabajadores deben abordarse como hechos colectivos en los que están involucrados aspectos económicos, sociales, organizacionales, individuales y culturales.

Esta situación cotidiana del binomio de salud y trabajo, que determina la mayoría de los aspectos de la vida, se convierte en el objeto a explorar, comprender y transformar en el entorno de trabajo, para proteger a los trabajadores de las condiciones de trabajo desfavorables para su salud, ubicándolos en un ambiente laboral acorde con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

En la actualidad, el profesional de enfermería se enfrenta a nuevas formas de contratación que generan pérdida de la relación laboral con las entidades prestadoras de servicios de salud, quienes violan abiertamente la legislación laboral en materia de estabilidad, salario justo y equitativo, reconocimiento y pago de trabajo suplementario y ausencia de cobertura en seguridad social. Así, se hace necesario comprender el impacto de las actuales condiciones laborales en el ejercicio del cuidado y en el desarrollo humano y calidad de vida de los profesionales de enfermería; como resultado de sistemas políticos, económicos y sociales que los fomentan. Partiendo de una aproximación a la realidad, desde antecedentes investigativos y de evidencias empíricas, que describen condiciones laborales adversas y precarización del trabajo. Los profesionales de enfermería han sufrido el impacto de la crisis económica y los cambios en el contexto político - social, sobre todo en lo que se refiere a la política de empleo y ajustes salariales. Los profesionales de enfermería han sufrido el impacto de la crisis económica y los cambios en el contexto político - social, sobre todo en lo que se refiere a la política de empleo y ajustes salariales.

El ambiente de trabajo en las unidades de hospitalización suele ser estresante y las actividades que realizan las enfermeras frecuentemente las exponen a riesgos específicos con agentes biológicos, físicos, químicos y psicosociales. Sin embargo, se ha dedicado muy poca atención a su salud. Entre los peligros de tipo psicosocial aparecen frecuentemente el estrés laboral, la angustia y la fatiga, provocados por el trabajo en turnos y el trabajo nocturno.

La propia índole de sus funciones le exige la confrontación con el sufrimiento, el dolor humano y la muerte. El personal está enfrentado a demandas físicas y emocionales de los pacientes y de sus familiares.

El estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo implica identificar y describir los aspectos que, en el enfrentamiento del hombre con su tarea benefician o perjudican su integridad como sujeto de la cultura y como miembro activo de la familia, las instituciones y la sociedad.

Aunque el concepto de trabajo incluye, por un parte, las formas y lugares en que la actividad es desarrollada y, por otra, el esfuerzo o la carga, tanto física como mental (OPS), desde la perspectiva de promoción de la salud en los lugares de trabajo¹ también se entiende como posibilidad y escenario del desarrollo y bienestar, tanto individual como colectivo, representa la actividad vital más importante para el hombre y su desarrollo social ya que además de satisfacer sus necesidades económicas y de supervivencia, es vital para el desarrollo de una personalidad armónica, lo que se corrobora por estudios realizados, referidos a la salud de los trabajadores desempleados. Esto torna importante la implementación de Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud. En el último decenio se ha introducido en América Latina y el Caribe una serie de reformas en el sector salud en las que las condiciones de trabajo no fueron incorporadas como una prioridad. El mercado laboral se ha desarrollado hacia patrones flexibles, la redefinición de procesos de trabajo, una creciente inestabilidad laboral y, en muchos casos, la disminución de las compensaciones económicas. El personal de enfermería ha reportado la necesidad de mantener más de un empleo para poder sostener a sus familias. Expresan que con los cambios en el modelo de atención, ahora deben realizar más trabajo en menos tiempo, con menos cantidad de personal, con poblaciones más enfermas, y con mayores restricciones en materia de suministros, equipos y servicios en las instituciones². Esta situación ha propiciado la

¹ Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo 1996, citado por Juan Carlos García Ubaque en av. Enferm., XXVII (1): 124-129, 2009. Artículo de reflexión "Promoción de la salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar".

² Brito P, Granda E; Observatorio de los Recursos Humanos de Salud, OPS. Quito, Ecuador. 2000.

pérdida, en muchos ciudadanos, del sentido de confianza en el progreso de las condiciones de vida y de trabajo.

La OPS considera que “la salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general”³.

A medida que el enfoque de sistemas penetró en las ciencias sociales, se popularizó la idea de los sistemas orgánicos, dentro de ese contexto surgió el concepto de Salud Organizacional⁴, el cual se basa en la idea de salud de los seres vivos.

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

1. buenas condiciones de trabajo
2. clima laboral de apoyo
3. trabajadores sanos

Condiciones de trabajo

Para conseguir 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, radiaciones, material bio-patológico, ruidos y otros factores de riesgo
- ✓ Entorno psicosocial. Un buen clima laboral, comunicación y estilo directivo saludables.
- ✓ Comunicación. Claridad sobre los objetivos y metas, cambios y resultados obtenidos
- ✓ Ergonomía y mejora del puesto de trabajo

³ Ibidem

⁴ Cuadra Zelaya, C., García Palma, J., Romero García, D., Salud Mental en Contextos Laborales. 2008

- ✓ Conciliación de la vida laboral y personal. Una carga de trabajo razonable que no afecte negativamente 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.

Clima laboral **(DIAPO 1), (DIAPO 2), (DIAPO 3), (DIAPO 4), (DIAPO 5), (DIAPO 6), (DIAPO 7), (DIAPO 8)**

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

- ✓ Una cultura empresarial basada en los valores éticos.
- ✓ Implicación de la dirección en políticas activas y transparentes y centradas en un liderazgo transformador.
- ✓ Un estilo directivo estimulante e inspirador.
- ✓ Gestión de los recursos humanos activo, permitiendo a los trabajadores utilizar al máximo su potencial e influir en el proceso de toma de decisiones a nivel directivo
- ✓ El desarrollo de una cultura empresarial que permita la verificación regular de las prácticas de gestión, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, por ejemplo a través de encuestas a los trabajadores.

Trabajadores sanos **(DIAPO 9), (DIAPO 10), (DIAPO 12), (DIAPO 13),**

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

- ✓ Trabajo y estilo de vida saludables a través de la conciliación de la vida laboral y la personal, nutrición, abandono del tabaquismo, no consumo de drogas, consumo controlado de alcohol, deporte y ejercicios.
- ✓ Vigilancia de la salud enfocada al control de los riesgos para la salud.
- ✓ Consejo y apoyo sobre trabajo y salud, intervenciones, derivación a especialistas, programas de asistencia a los trabajadores.
- ✓ Gestión del absentismo mediante el consejo, intervención, derivación a especialistas para el tratamiento, rehabilitación.
- ✓ Conocimiento de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y en consecuencia, prácticas de trabajo seguras.

El beneficio primordial que se puede obtener de estas prácticas es invaluable: organizaciones saludables y trabajadores sanos en 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 accidentes y en la incidencia de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo. Además, la rotación de trabajadores se reduce substancialmente 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.

(DIAPO 14), (DIAPO 15), (DIAPO 16), (DIAPO 17)

El Dr. Andrea Baumann y la Dra. Linda O'Brien-Pallas son los autores del informe titulado "Compromiso y cuidados de salud: Los beneficios de un entorno de trabajo saludable para las enfermeras, sus pacientes y el sistema"; investigación realizada en Canadá y publicado en junio de 2001. Las recomendaciones más destacadas son:

- Una causa fundamental de la satisfacción total de los clientes es la satisfacción laboral del personal de enfermería. Ésta puede mejorarse si la carga de trabajo es razonable y las enfermeras pueden equilibrar su trabajo y su vida doméstica.
- El índice de ausentismo y de invalidez laboral en la profesión de enfermería son mayores que en cualquier otra profesión. La correlación entre horas extraordinarias y horas de baja por enfermedad es casi perfecta.
- Las enfermeras trabajan mejor y muestran mayor lealtad hacia sus empleadores cuando se respeta su capacidad y se les da libertad para ejercer en todo el ámbito de su formación.
- Es más fácil retener al personal cuando el lugar de trabajo es menos estresante y brinda más apoyo. Unas buenas relaciones entre el equipo de cuidados de salud son beneficiosas para los pacientes y puede llegar a reducir la tasa de mortalidad.
- Reduciendo al mínimo la rotación del personal y permitiendo que las enfermeras ejerzan de manera independiente en un entorno cooperativo puede mejorarse en gran medida el ambiente de trabajo.
- Las enfermeras y los empleadores necesitan relacionarse de maneras nuevas, inclusive mediante la comunicación informal frecuente entre los distintos niveles jerárquicos.

(DIAPO 18), (DIAPO 20), (DIAPO 21)

En consonancia con estos hallazgos y para evitar que la actividad laboral sea apenas una fuente de supervivencia, es menester lograr igualdad y equidad en el mercado laboral. Además, es indispensable contar con condiciones de higiene y seguridad equilibradas para el trabajo y que son esenciales para disminuir los riesgos y prevenir las enfermedades. También incluyen la posibilidad de sentirse bien emocionalmente, de contar con un clima laboral adecuado, en particular lo relacionado con el compañerismo, el apoyo y la ayuda de pares y superiores, de lograr ciertos grados de autonomía en el desempeño y en general con una percepción positiva acerca de la calidad de las tareas y de los logros derivados del trabajo.

Por otra parte, es de suma importancia comprender y generar un compromiso positivo frente a las responsabilidades sociales derivadas de la actividad tanto de los trabajadores como de las instituciones sanitarias, en temas como la protección del medio ambiente, el desarrollo sustentable y la participación social, entre otros aspectos que construyen y fortalecen el sentido de pertenencia y de preservación.

Además, deben incluirse los elementos relacionados con la organización del trabajo, tales como el diseño del puesto de trabajo que al mismo tiempo que incluya la prevención, la mitigación y la superación de los riesgos para la salud, trasciendan el bienestar y el confort que se aportan desde la ergonomía.

(DIAPO 22), (DIAPO 23),

Los administradores de enfermería debemos emplear habilidades gerenciales y de liderazgo para proporcionar servicios de enfermería de alta calidad en los distintos ámbitos sociales. La autonomía en las decisiones se equipara con profesionalismo y la satisfacción en el trabajo. Para esto las enfermeras debemos desarrollar conocimientos y alcanzar altos niveles de experiencia como trabajadoras maduras, de modo que estemos preparadas para asumir la autoridad en la toma de decisiones en relación con nuestras prácticas cotidianas.

(DIAPO 24), (DIAPO 25), (DIAPO 26)

Así, para la salud y el desarrollo de un ciudadano-trabajador comprometido, son claves: la conciliación de la vida laboral y personal, la vigilancia de la salud, el consejo y apoyo de sus pares y sus superiores, la gestión del absentismo, las prácticas de trabajo seguras que implica el conocimiento de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, teniendo en cuenta que todavía no existe una legislación laboral específica que resguarde nuestra salud laboral. Es decir que para conseguir una mayor salud de los trabajadores, debemos enfatizar las oportunidades, necesidades y

deseos que en la profesión pudieran llegar a favorecer una buena salud y potenciar las intervenciones de promoción; que involucren al menos aspectos tales como la división del trabajo, las condiciones económicas del mismo y la inclusión de nuevas tecnologías. Todo esto debe ser indudablemente un esfuerzo y una responsabilidad compartidos entre trabajadores, empleadores, autoridades y la sociedad en general. Finalmente y para cerrar, considero importante insistir en que el trabajo, la ocupación, no se relacionan de manera exclusiva con las actividades remuneradas sino que referencian a las diferentes formas, lugares y entornos en los que se desarrolla la actividad humana.

(DIAPO 27)

Bibliografía

1. Brito P, Granda E; Observatorio de los Recursos Humanos de Salud, OPS. Quito, Ecuador. 2000.
2. Cuadra Zelaya, C., García Palma, J., Romero García, D., Salud Mental en Contextos Laborales. 2008.
3. Gadow, Fabiana, Calidad de vida laboral, una forma de pensar sobre las personas y las organizaciones. Adaptación de un fragmento del libro "Dilemas. La Gestión del talento en Tiempos de Cambio". Granica, Buenos Aires, 2010.
4. García Ubaque, Juan Carlos. "Promoción de la salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar". Enfermería, XXVII Artículo de reflexión. Colombia. 2009.
5. Gimeno Navarro, M. Pinazo, D. García Perdiguero, T. García Reche, A. Evaluación de las organizaciones saludables: Una propuesta metodológica. UGT-PV. Depósito Legal: V-477-2008. ISBN: 978-8495295-10-1. España.
6. Novick, M. y Rosales, C. Desafíos de la gestión de recursos humanos en salud. 2005-2015. OPS. Washington DC. 2006.
7. Pico Merchán, M. La promoción de la salud en el trabajo: aspectos conceptuales y de reflexión. Colombia. 2004.
8. Tribuna Sanitaria Nº 203. Colegio Oficial de Diplomados en Enfermería de Madrid. Mayo de 2007. "Hacia un entorno laboral saludable".