

La necesidad de transitar hacia paradigmas positivos en salud ocupacional

Vázquez-Colunga, Julio César

En los últimos años hemos visto el surgimiento de nuevas y diversas propuestas y regulaciones en materia de salud ocupacional, que buscan contribuir a lo que la Organización Internacional del Trabajo ha denominado como *Trabajo Digno* o *Trabajo Decente*, el cual es definido como:

“aquel que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Es indiscutible la importancia del trabajo para el ser humano, como una actividad que además de configurarse como su principal medio de subsistencia, puede contribuir a generar bienestar para el individuo, para su círculo social inmediato y para el desarrollo de la comunidad, debido a su carácter social, productivo y reproductivo, por lo que entre algunos de los elementos más relevantes que caracterizan al *Trabajo Decente* encontramos el trato digno, el salario remunerador, el acceso a la seguridad social y el ofrecer las mejores condiciones que garanticen la vida y la seguridad del trabajador; estas condiciones *que mejor garanticen* la integridad y salud del trabajador requieren necesariamente incluir actividades orientadas a la auténtica promoción de

la salud, y no únicamente intervenciones remediales y preventivas.

Para que esto sea posible, además de nuevas regulaciones laborales, se hace necesario un cambio de paradigmas, que permita transitar de un enfoque tradicionalmente reactivo a uno más proactivo, ya que si bien, la salud ocupacional ha sido planteada como una actividad orientada a la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de las desviaciones de la salud, la gestión y disminución de riesgos, la prevención de enfermedades y accidentes laborales, así como la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo, en la práctica, los temas relacionados con la salud en el trabajo se han enfocado de forma primordialmente reactiva, centrándose más en aspectos relacionados con accidentes, enfermedades, riesgos y malestares de origen laboral.

Si bien es cierto que existe recientemente, una creciente tendencia e interés en lograr un enfoque proactivo, de naturaleza más positiva, en torno a temas de salud ocupacional como el bienestar, la felicidad y su impacto en la salud y el desarrollo del ser humano, así como en la construcción de sociedades y organizaciones más justas, pacíficas, sustentables y productivas, es imperioso un abordaje que permita gestionar y desarrollar mayores niveles de salud y calidad de vida en el ámbito ocupacional. En este sentido, las organizaciones deben tomar la forma de las personas que pretenden formar, en este caso, deben volverse entornos *pro-persona*, donde se viven de manera plena los Derechos Humanos, donde se

producen y se reproducen culturas productivas, saludables y de paz.

Una forma de lograr esto es implementar al interior de las organizaciones laborales, culturas que le permitan al ser humano, una vida más trascendente, digna, justa y saludable, ya que individuos sanos, contribuyen a la conformación de organizaciones saludables y productivas; ambientes en los que estos individuos adquieran competencias duras y blandas que les permitan relacionarse en el campo laboral, de manera intrapersonal, interpersonal y transpersonal, de una manera acorde a los derechos humanos, contribuyendo a la generación de factores psicosociales positivos y de *ambientes laborales pro persona*, en los cuales se pueden alcanzar mejores niveles de salud en sus distintas dimensiones y con esto, generar un impacto positivo en aspectos que son también de interés para las organizaciones laborales como pueden ser el buen clima organizacional, la satisfacción laboral, reducir el ausentismo, la siniestralidad y la rotación externa, así como incrementar la calidad y productividad, en ambientes donde el mayor interés se centra en las personas, en este caso en los trabajadores.

