

Circular 1325-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 7 de agosto 2020 en “El Economista” respecto a que la implementación de los esquemas de salud laboral.

México, reprobado en implementación de esquemas de salud laboral

Aunque nuestro país ha desarrollado una amplia regulación para velar por el bienestar emocional de los trabajadores, pocos son los avances que se han dado en la práctica, advirtieron especialistas.

La pandemia de Covid-19 colocó el tema de la salud mental de los empleados entre las prioridades que deben atender las empresas. Al mismo tiempo, puso a prueba la aplicación de los **esquemas y reglas vigentes de salud laboral** por parte de los centros de trabajo. El resultado: México reprobó el ejercicio, coincidieron especialistas.

A pesar de que nuestro país tiene una [regulación amplia en materia de seguridad y salud en el trabajo](#), que incluye aspectos de bienestar emocional, en la práctica hay una brecha amplia en su aplicación. Frente a la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus y la necesidad de atender la salud mental de los trabajadores, las empresas mexicanas estaban poco preparadas para enfrentar el desafío.

Durante el webinar *Cuida tu salud física y emocional en la nueva normalidad*, convocado por Factor Capital Humano y Universo Capital Humano, especialistas expusieron que los cambios para prevenir los factores de riesgo psicosocial, la valoración de los profesionales de salud en

el trabajo y la promoción del autocuidado, son aspectos que la mayoría de los centros de trabajo no previeron.

“De todos los elementos, **esta crisis revela que no pasamos la prueba** porque no atendimos los problemas estructurales que son los que han generado enfermedades, más que accidentes. Si no atendemos esto, estamos contribuyendo a la enfermedad”, expresó Jorge Gutiérrez Siles, especialista en seguridad laboral y uno de los creadores de la NOM 035.

El también consultor de Kaysa destacó que se ha hecho poco desde el ámbito laboral para [combatir los factores de riesgo psicosocial](#) que generan trastornos mentales y, a largo plazo, enfermedades como obesidad, diabetes o hipertensión.

¿Cuándo se presenta el estrés laboral? Jorge Gutiérrez afirmó que este daño a la salud mental de los trabajadores se manifiesta cuando en el entorno de trabajo hay **factores de riesgo psicosocial** : condiciones inadecuadas de ambiente de trabajo, exceso de carga de trabajo, falta de control de trabajo, jornadas excesivas, rotación de turnos sin periodos de descanso, interferencia en el equilibrio trabajo-familia, liderazgo negativo y nula prevención de la violencia laboral.

Además, las prácticas contrarias al entorno organizacional favorable como el poco apoyo social al interior de las organizaciones, falta de reconocimiento y poca comunicación, impactan en la salud mental de los trabajadores.

¿Y la medicina del trabajo?

Hosanna Rodríguez, presidenta de la Federación Nacional de Salud en el Trabajo (Fenastac), afirmó que en el mundo laboral no se le ha dado importancia a los [profesionales de la medicina del trabajo](#) .

“Son muy pocas las empresas que cuentan con servicios preventivos de seguridad y salud al interior de la empresa. No hicimos mucha prevención. Nos falta trabajar mucho, realmente conjuntar esos esfuerzos en prevención”, expuso.

En ese sentido, la presidenta de la Fenastac destacó la importancia de que los centros de trabajo cuenten con **profesionales de salud en el trabajo**, que se actualicen constantemente y apoyen a la empresa en el cuidado de los trabajadores.

La nueva normalidad plantea desafíos para las empresas en la atención de la salud y el bienestar de sus empleados. Por ello, Hosanna Rodríguez aconsejó que, sin importar el tamaño del negocio, es vital que los centros de trabajo identifiquen el ciclo de fallo o el factor de riesgo.

“Si el factor no lo mitigamos, va estar latente ese riesgo. Aunque seamos una pequeña empresa, **debemos identificar cuáles son esas condicionantes** que están provocando que los trabajadores estén afectados, si es el liderazgo, demanda de trabajo, etc.”, puntualizó .

Pymes no avanzan

Desde otra óptica, Ángeles De Gyves, presidenta del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar, consideró que las grandes empresas tienen avances importantes en el cuidado de la salud de los trabajadores, sin embargo, las **pequeñas y medianas empresas** (Pymes) tienen un rezago en la materia, lo que tiene gran trascendencia pues representan a la mayoría de las unidades de negocio del país.

“No hemos pasado la prueba, porque falta muchísimo por hacer, [porque tenemos que educar](#) , es un tema de educación que nos ha quedado pendiente”, detalló.

¿Qué reto hay por delante? La **corresponsabilidad en el cuidado de la salud** es un gran pendiente laboral. La especialista expuso que en este tema es necesario crear consciencia de que el empleador no es el único responsable de la salud del colaborador, también el trabajador debe asumir un rol activo en el autocuidado.

Otro desafío importante es transitar de una cultura de reacción a una de prevención en el trabajo. “Por un lado, estos programas de *wellness*, los que están bien hechos, están hechos de un gran paraguas de una cultura de prevención, donde paralelamente se trabajan las

Normas Oficiales y todo lo que debe tener la empresa como un marco regulatorio y normativo, pero también a la vez está educando para el autocuidado”, detalló.

Ángeles De Gyves opinó que el cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo no está peleado con los programas que ayudan a construir una **cultura de prevención entre los colaboradores**

.

Para finalizar, los tres especialistas coincidieron en que la pandemia debe dejar como grandes lecciones la mayor importancia de la salud en el trabajo y la operación de empresas más humanas.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”