

Entornos Laborales Seguros y Saludables

BORRADOR



ELSSA

ENTORNOS LABORALES
SEGUROS Y SALUDABLES



Contenido

| | |
|--|-----------|
| Resumen Ejecutivo | 4 |
| ¿Qué es ELSSA? | 5 |
| Contexto en el que impulsamos el programa ELSSA | 5 |
| Los principios de ELSSA | 7 |
| Las líneas de acción y recursos de ELSSA | 8 |
| La operación de ELSSA en los entornos laborables | 9 |
| | |
| Antecedentes | 11 |
| El impacto de la pandemia | 11 |
| ELSSA y la nueva normalidad | 12 |
| Retos en salud y bienestar de las personas trabajadoras | 14 |
| Retos para asegurar el bienestar de la mujer derechohabiente y prevención de la violencia de género en el trabajo | 16 |
| El Programa ELSSA | 18 |
| Misión, Visión y Objetivo General de ELSSA | 19 |
| Líneas de acción ELSSA | 20 |
| | |
| Incentivos para incorporarnos al programa ELSSA | 37 |
| | |
| Beneficios de ELSSA | 38 |
| | |
| Liderazgo integrado | 40 |
| | |
| El IMSS y ELSSA, un enfoque renovado | 42 |
| | |
| Bibliografía | 44 |

"El proyecto [Ley del Seguro social] concreta uno de los más altos propósitos de la revolución mexicana, tendiente a proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia obrera, y contribuye al cumplimiento de compromisos exteriores, de promesas gubernamentales y de un deber constitucional ineludible". **(3 de julio de 1942)**

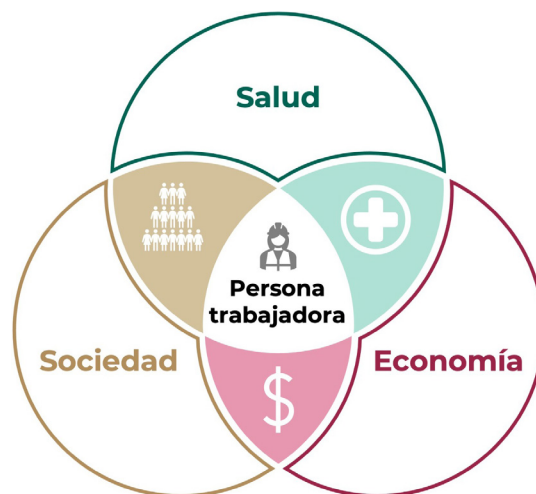
Ignacio García Téllez
Director General del IMSS (1944-46) y,
Primer Secretario del Trabajo y Previsión Social (1940-43)

Resumen ejecutivo

La fuerza laboral es el pilar que sostiene a la salud nacional, la economía y la sociedad. El programa Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA) propone trabajar juntos; el gobierno, las organizaciones obreras, y las empresas, integrando esfuerzos para establecer una nueva cultura de prevención y promoción de la salud en los centros de trabajo, e impulsar una vida saludable de las personas trabajadoras

De esta manera el programa ELSSA postula que la forma en que desarrollamos nuestro trabajo, el espacio donde laboramos y las relaciones que establecemos en nuestro entorno, son recursos poderosos para crear salud y bienestar. El objetivo de este documento es sintetizar las ideas generales del programa ELSSA, presentando sus objetivos centrales, las necesidades para su implementación, las acciones principales, los beneficios directos e indirectos asociados a su desarrollo y por último, el valor de un abordaje integral y coordinado de este programa.

FIGURA 1. El papel de las personas trabajadoras en la generación de bienestar en salud.



El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) trabaja más fuerte que nunca para fortalecer, innovar y mejorar las prestaciones médicas, económicas y sociales que ofrece, utilizando un modelo integral en el que se pone en el centro de la atención a las personas tomando en cuenta su salud física, mental, y su bienestar social. Esto significa una atención profunda al seguimiento holístico de las personas, no solo en el ámbito de la atención a su salud, sino también en los de su seguridad económica, y social a través de la oferta cultural y deportiva del IMSS

¿Qué es ELSSA?

- a) Un programa para la promoción de la salud y el bienestar, así como la prevención de enfermedades y accidentes, dirigido a empresarios/as y a las personas trabajadoras de México.
- b) Una iniciativa definida y diseñada en conjunto con las empresas y organizaciones obreras para crear condiciones promotoras de salud y bienestar para la fuerza laboral.
- c) Un programa novedoso basado en la coordinación y participación tripartita (empresa, trabajadores y el IMSS) para proteger la salud de los derechohabientes.
- d) Es un programa diseñado bajo el enfoque de atención primaria a la salud, que busca atender las necesidades en salud reales y sentidas de la población.
- e) ELSSA postula que el trabajo digno tiene un efecto positivo sobre la salud de las personas y que el entorno laboral es un espacio ideal para la promoción de la salud. Creemos que cuanto más gente tenga un empleo digno, mejor será la salud económica del país y más fuerte será la seguridad social.

Éste documento lo ofrecemos como una guía para expandir y mejorar estrategias y programas, en donde forjemos juntos un camino construido con las múltiples aportaciones de quienes formamos parte de la fuerza laboral en beneficio del bienestar de las personas trabajadoras.

Contexto en el que impulsamos el programa ELSSA

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) fue creado en 1943 con el objetivo central de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Para lograr esta ambiciosa meta el IMSS, bajo una gobernanza y representación tripartita, ha desplegado una amplia infraestructura de atención médica y social para las personas derechohabientes.

A lo largo de los 80 años desde su fundación, el IMSS ha logrado establecer una red nacional de cuidado a la salud en los tres niveles de atención con 1254 clínicas de primer nivel y 3622 clínicas rurales, más de 280 hospitales generales y 80 hospitales rurales, así como 38 hospitales de tercer nivel. Por otro lado, el IMSS también ha desarrollado un tejido de apoyo al bienestar social y promoción a la salud que cuenta con 123 centros de seguridad social, 4 teatros, y 6 centros deportivos. Esta gran infraestructura distribuida a lo largo y ancho del país emerge hoy como una gran plataforma para fortalecer el cuidado integral de la salud y la prevención de riesgos y enfermedades de la población derechohabiente.




La pandemia generada por el virus del SARS COV-2 demostró la vulnerabilidad de las personas que padecen enfermedades no transmisibles (ENT) o sus factores de riesgo como la diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares y obesidad. El impacto y carga que generan estas enfermedades y condiciones sobre el sistema de salud a corto y mediano plazo debe ser abordado para poder aprovechar de manera eficiente los recursos

disponibles, cambiando el paradigma centrado en acciones reactivas basadas principalmente en el diagnóstico y el tratamiento, el cual es en muchas ocasiones, tardío.

Los datos de mortalidad observados durante el 2020 y 2021 sugieren que existe una asociación entre los principales problemas de salud de la población derechohabiente y el deterioro a causa de COVID-19, en la figura 4, se observa el análisis sobre la información obtenida a través del Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica del IMSS (SINOLAVE), en donde se puede observar que existe un mayor riesgo de hospitalizaciones y defunciones por COVID-19 con la presencia de comorbilidades como Diabetes Mellitus (RR 1.4), Hipertensión Arterial (RR 1.3), en comparación con personas sin comorbilidades.

Lo anterior refleja la necesidad de fortalecer las estrategias del IMSS enfocadas a la promoción, y protección de la salud, así como prevención de enfermedades, con el fin de colectivizar hábitos saludables en las personas derechohabientes.

FIGURA 2. Análisis de riesgo de hospitalización y defunciones por COVID-19. Riesgos relativos de comorbilidades e índice de masa corporal en población afiliada al IMSS (2020-2021)

| Comorbilidad | Enfermedades Crónicas | | | Índice de Masa Corporal | | | | |
|--|-----------------------|-----|-----|-------------------------|--------|-----|------|-------|
| | DM-T2 | HTA | IRC | Bajo | Normal | O-I | O-II | O-III |
|  Hospitalización | 1.4 | 1.3 | 1.0 | 1.5 | 1.0 | 1.5 | 1.9 | 2.8 |
|  Defunción | 1.6 | 1.5 | 1.1 | 4.3 | 1.0 | 2.2 | 3.5 | 6.0 |
|  Acceso a pruebas | 40% | 40% | 20 | -9% | 1.0 | 23% | 32% | 51% |

Fuente: realización propia a partir de datos obtenidos del SINOLAVE.

Nota de cuadro: DM-T2 (diabetes mellitus tipo 2); HTA(hipertensión arterial); IRC (insuficiencia renal crónica); OI (obesidad grado 1); O-II (obesidad grado 2); O-III (obesidad grado 3).

Un abordaje exitoso de ELSSA generará comportamientos y estilos de vida más saludables (Figura 3); disminuirá los costos de la atención médica, aumentará la productividad y la seguridad de las personas trabajadoras en las empresas; y mejorará la calidad de vida y el bienestar de millones de personas trabajadoras y sus familias.

ELSSA se fundamenta en un esfuerzo conjunto y bien articulado de quienes forman parte de la población asegurada por el IMSS, por ello confiamos que este programa enriquecerá sus propósitos y acciones con las aportaciones de las personas trabajadoras, de la empresa y del gobierno.

FIGURA 3. Programa ELSSA y PrevenIMSS en la empresa como componentes integrados al Modelo de Seguridad Social



Fuente: elaboración propia. Nota de cuadro: UAM (Unidades de Atención Médica); De acuerdo a los niveles de prevención de Leavell y Clarck, ELSSA impactará de manera significativa en la prevención primaria de las enfermedades, esto permitirá disminuir la carga de enfermedad no solamente al contar con un menor número de enfermos, este tipo de estrategias son costo efectivas y costo benéficas a mediano y largo plazo ya que atienden las bases de la enfermedad desde un punto de vista integral y permiten una mejor utilización de recursos.

Los principios de ELSSA

1. La fuerza laboral es el pilar que sostiene a la salud, la economía y la sociedad.
2. El trabajo es un importante determinante social de la salud.
3. Al mejorar la salud de las personas trabajadoras estamos construyendo una sociedad más resiliente, una economía más robusta, y en el ámbito empresarial, una organización energética y productiva.
4. La forma en que desarrollamos nuestro trabajo, el espacio donde laboramos y las relaciones que establecemos en nuestro entorno, son recursos poderosos para crear salud y bienestar.
5. Con ELSSA buscamos atender la salud de las personas considerando al individuo como actor que contribuye, y a la vez es definido por su contexto, dando especial vigilancia a las

condiciones sociales, económicas y culturales que determinan estilos de vida y hábitos poco saludables .

6. La estrategia fundamental de ELSSA es transformar el ámbito laboral en espacios saludables donde participen las personas trabajadoras, respetando su diversidad social, cultural, de género y sexual.
7. Los problemas de salud en personas trabajadores inciden negativamente en el ambiente laboral y consecuentemente, en la productividad de las empresas
8. Debemos promover la salud a través de cambios sociales a mayor escala y oportunidad, evitando realizar acciones enfocadas únicamente en grupos de alto riesgo (enfoque tardío o rezagado por definición).
9. Debemos atender los niveles de riesgo de toda la población, antes de que en ella se materialicen condiciones de vulnerabilidad y mayor riesgo a desarrollar complicaciones. Ese enfoque generará cambios significativos, profundos y de largo alcance, mayores a los que tradicionalmente se espera con programas enfocados exclusivamente en personas de alto riesgo.
10. Para el éxito de ELSSA, es necesario contar con un liderazgo tripartita alineado, en donde las instituciones públicas como el IMSS y la Secretaria de Trabajo establecen canales de comunicación y cooperación con líderes sindicales, y empleadores.

Las líneas de acción y recursos de ELSSA

| Líneas de acción |
|---|
| Prevención de accidentes de trabajo en mano y tobillo |
| Prevención de trastornos musculoesqueléticos en espalda |
| Vigilancia de la salud en el trabajo |
| Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo |
| Promoción de la salud y el bienestar en los centros de trabajo |
| Vinculación con centros de seguridad social: cultura, deporte, prevención de adicciones |
| Fortalecimiento de la prescripción social |
| Acciones de protección, prevención y promoción de la salud y bienestar para las mujeres derechohabientes. |
| Capacitación masiva a través de la plataforma CLIMSS |
| Aprovechamiento de tecnología, e-ELSSA e interoperabilidad de sistemas internos del IMSS |

Recursos

Plataforma ELSSA: El IMSS ofrece una plataforma para incorporar a tu empresa a la red de empresas ELSSA. Es un portal con los recursos necesarios para apoyar tu implementación de ELSSA. Aquí vas a encontrar:

- ▶ **Listados de verificación ELSSA:** Cuestionarios que te ayudarán a conocer las acciones que puedes implementar para transformar tus centros de trabajo en entornos laborales seguros y saludables.
- ▶ **Tablero informativo:** En el tablero visualizarás las incapacidades ocurridas en tu empresa, que te ayudarán a observar el impacto de tus acciones ELSSA y a tomar decisiones para mejorar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- ▶ **Materiales y herramientas ELSSA:** Conocerás todo lo necesario para acompañarte en el proceso de transformación ELSSA, como fichas técnicas, guías, infografías y mucho más para prevenir y promover la salud y el bienestar!
- ▶ **Georreferenciación:** Tendrás acceso a un mapa para identificar la infraestructura deportiva, cultural, los centros de capacitación y la red de laboratorios de salud en el trabajo y ambiental. ¡¡Espéralo próximamente!!

Cursos CLIMSS: Ingresa a <https://climss.imss.gob.mx/> para conocer los cursos en línea sobre temas de salud y bienestar, los cuales serán una herramienta fundamental para convertirte en una empresa ELSSA

Revalorizado y en la empresa: Estrategias clave para el cuidado de la salud de los trabajadores con chequeos médicos preventivos que servirán para pasar de la prevención a la acción.

La operación de ELSSA en los entornos laborales

Las empresas podrán participar de forma voluntaria en el programa ELSSA. Si, como representante de tu empresa, estás interesado/a, podrás visitar la Plataforma ELSSA en <http://elssa.imss.gob.mx> o en <http://www.imss.gob.mx/> para más información en como adherirte al programa.

Instrucciones para adherirse a ELSSA

| | |
|----|--|
| 1. | Ingresa a elssa.imss.gob.mx |
| 2. | Regístrate a ELSSA a) Si tu empresa está registrada en nuevanormalidad.gob.mx , ingresa con tu usuario y contraseña. b) Si eres nuevo en la plataforma. Bienvenido! Genera tu usuario y contraseña. c) Una vez con tu usuario y contraseña, registra el nombre de la persona responsable de la cuenta, teléfono y correo electrónico de contacto de la empresa. |
| 3. | En la sección "Registro de plantas" ingresa los datos de tus centros de trabajo. a) * En caso de tener más de un centro de trabajo, la captura de la información se puede hacer individual (una por una) o masiva a través del archivo de Excel (disponible para su descarga). |
| 4. | Navega a la página principal y entra al apartado "Entornos Laborales Seguros y Saludables". |

| | |
|----|---|
| 5. | Explora los 10 componentes y selecciona 1 de los 5 listados que quieres para conocer las características de tu entorno |
| 6. | Adhiérete a ELSSA. |
| 7. | Al seleccionar unos de los listados te aparecerá una pantalla con la carta de adhesión, para que la leas, des click en "Aceptar" y listo! |
| 8. | Cuando hagas esto ya estarás adherido y ¡tendrás acceso a todos los recursos ELSSA! |

Recuerda que:

- ▶ Los listados te permitirán obtener un primer diagnóstico de las áreas de oportunidad en tu empresa. Al contestar cada uno de los listados, la plataforma ELSSA automáticamente te ofrecerá vínculos a materiales de apoyo, cursos y otros recursos relacionados a estas áreas de oportunidad.
- ▶ Al mismo tiempo, como representante de tu empresa podrás tener una visión más clara de lo que tienes que hacer. Toma esta oportunidad para reconocer lo que has logrado en tu empresa, y también para identificar prioridades para mejorar la salud de tu fuerza laboral, y por lo tanto la productividad en tu empresa..
- ▶ Te recomendamos que te vincules con el liderazgo en tu empresa y que abras un espacio para que las personas trabajadoras también puedan expresar sus deseos y prioridades.
- ▶ Recuerda que podrás solicitar apoyo por parte del IMSS para apoyarte en tus estrategias y acciones ELSSA.
- ▶ También podrás explorar el contenido, materiales de apoyo y otros recursos asociados a las 10 líneas de acción. Aunque no todas tienen un listado, todas son importantes para tu empresa.
- ▶ No olvides visitar el Tablero de Incapacidades. Aquí puedes observar la evolución de las incapacidades de tu empresa a lo largo del tiempo, incluyendo los últimos 3 años, y con una actualización mensual. Visita el tablero regularmente, y estúdialo con otras personas en tu empresa para ver el impacto de tus estrategias y acciones en pro de la salud de las personas que trabajan en tu empresa.
- ▶ Toma nota de las acciones y estrategias que implementas en tu empresa. Queremos escuchar de tu éxito, compartirlo con otras empresas y avanzar juntos.
- ▶ Visítanos en <http://elssa.imss.gob.mx> o en <http://www.imss.gob.mx/> para ver todo lo que estaremos incluyendo en el Programa ELSSA.

Antecedentes

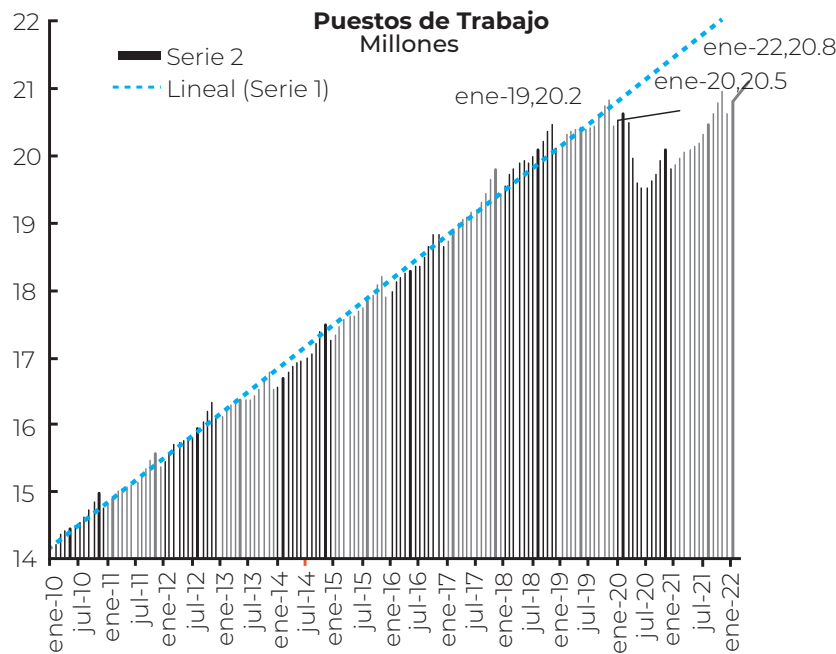
El impacto de la pandemia

Antes de que la pandemia sacudiera al mundo, México ya era uno de los pocos países en los que la esperanza de vida al nacer disminuía (1,2), en parte por la creciente carga de enfermedades crónico-degenerativas. Este perfil exacerba el impacto de la pandemia en México, que para mediados de Julio del 2020, el primer pico de infecciones llegaba a su cenit con cerca de 500,000 casos de infección por SARS-CoV-2 a nivel nacional(3). Para las personas trabajado-

ras, la pandemia ha mermado de manera significativa su seguridad social, con consecuencias económicas y sociales profundas.

Tan sólo desde el 13 de marzo al 6 de abril del mismo año se reportaron pérdidas de hasta 2.1 millones puestos de empleo formal, y 10.4 millones empleos informales (4). La pérdida de empleo ha sido lenta en su recuperación, con un total de 1.2 millones de empleos no recuperados para enero 2022 (5) (Figura 4).

FIGURA 4. Total de Puestos de Trabajo para trabajadores afiliados al IMSS, enero 2010 a enero 2022.



Fuente: realización propia a partir de datos obtenidos de las fuentes de información del IMSS.

Así mismo, los espacios laborales constituyeron una fuente de contagio. Por ello las empresas debieron tomar medidas para esparcir a sus trabajadores y crear nuevas modalidades de vínculo laboral, o bien debieron cerrar para evitar contagios. De este hecho millones de personas trabajadoras perdieron sus fuentes de trabajo. Otro impacto fundamental fué que el sistema de salud no contaba con toda la infraestructura necesaria para cubrir la alta demanda impuesta por la pandemia; el proceso de reconversión hecho por el IMSS y por el resto de los organismos de salud salvó en gran parte la situación pero al mismo tiempo nos hace ver hoy el alto valor de la prevención y de la creación de entorno seguros para la salud

La incertidumbre económica y los cambios en la forma de vivir de las y los mexicanos derivados de la COVID-19 ha impactado profundamente a México y el mundo, y con este impacto, el reconocimiento de la interconexión entre la salud, la economía y el bienestar social. Particularmente, de las personas trabajadoras como eje central en la preservación y construcción del bienestar nacional.

Una población trabajadora sana se asocia de manera positiva con el crecimiento y el desarrollo económicos, lo cual a su vez da lugar a mayores ingresos y a más recursos económicos de aplicación directa e indirecta para la salud y el bienestar de las personas.

“La salud es desarrollo y el desarrollo es salud”

ELSSA y la Nueva Normalidad

El 29 de mayo del 2020, posterior a un proceso de aislamiento social que permitió a los sistemas de salud prepararse para enfrentar en mejores condiciones la pandemia por SARS-CoV-2, se inicia el programa Nueva Normalidad. Las medidas llevadas a cabo se centraron en la protección de las personas vulnerables y permitir que labores esenciales, y posteriormente, no esenciales, se pudieran realizar bajo las mejores condiciones posibles

Durante este proceso, los sectores económicos, laborales y de salud se vieron confrontados con el hecho de que más de 10 millones de personas trabajadoras afiliadas al IMSS, contaban con alguna condición de vulnerabilidad que los ponía en mayor riesgo de enfermar y morir a consecuencia de COVID-19. De

acuerdo con la encuesta ENSANUT 2018(6) en México existían:

- ▶ 8.6 millones (10.3%) de personas de más de 20 años que viven con Diabetes Mellitus.
- ▶ 15.2 millones (18.4%) de personas de más de 20 años que viven con Hipertensión Arterial.
- ▶ 75.2% de las personas viven con sobrepeso u obesidad.
- ▶ 19.5% de las personas mayores de 20 han sido diagnosticados con algún tipo de dislipidemia.
- ▶ 29% de las personas mayores de 20 años realizan menos de 150 minutos a la semana de actividad física.
- ▶ En 2018 se pensionaron prematuramente 37,364 personas trabajadoras, en gran parte por enfermedades crónicas como

Diabetes Mellitus (43.3%), y enfermedades cardiovasculares en (15.1%).

Durante la pandemia las personas con enfermedades no transmisibles fueron las más afectadas por la enfermedad (7-9). Sin embargo, este riesgo no solamente los hace más vulnerables a infecciones por SARS-CoV-2; las personas con ENTs están sujetas a un mayor riesgo ante cualquier emergencia compleja, ya sea de índole biológica como la COVID-19, pero también sismos, inundaciones, sequías, hambruna, entre muchos otros propiciados por el cambio climático, así como aquellos ocasionadas por el hombre.

Es importante recalcar que en toda probabilidad la aparición de emergencias naturales y el costo humano y monetario asociado continuará en aumento. En la región de América Latina, se estima que el impacto de la pandemia es mayor a 1.8% del PIB regional, aunque podría ser mucho mayor (10); el costo de futuras emergencias podría ser aún más alto, recurrente y con repercusiones más profundas, particularmente en países en vías de desarrollo.

La salud mental es otra dimensión afectada por la pandemia. La exposición a estresores como el temor por la pérdida de la salud, el aislamiento, la pérdida de familiares y amigos,

así como la dificultad de contar con redes sociales de apoyo que permiten asimilar la pérdida y facilitar el proceso de duelo, así como la incertidumbre laboral y desempleo, han afectado profundamente el bienestar y salud mental de las personas trabajadoras y sus familias. De acuerdo a la ENSANUT COVID-19 del año 2020, el impacto de la pandemia dejó un perfil preocupante(11):

- ▶ El 27.3% de las personas mayores de 18 años presentaron síntomas depresivos.
- ▶ El 32.4% de las personas mayores de 18 años presentaron síntomas severos de ansiedad.

Por otra parte, la Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado realizada en 2021(12) encontró que:

- ▶ El 15.4% de las y los mexicanos encuestados padecían depresión.
- ▶ El 19.3% de las y los encuestados presentaron ansiedad severa y 31.3% ansiedad mínima.

Otros estudios identifican un perfil de salud mental similar, reportando cerca de 30% de la población con síntomas de ansiedad (13), y un incremento en los indicadores de violencia alarmante de hasta un 34.2% por arriba del patrón anual previo durante 2020.

Retos en salud y bienestar de las personas trabajadoras

La salud de las personas con ENTs es sensible a la fortaleza y continuidad de acceso a servicios de salud. El paciente con una enfermedad crónica es dependiente a medicamentos de uso regular, y a acceso a servicios de salud constantes tanto para prevenir como para detectar oportunamente complicaciones. Tanto el rezago de la identificación de nuevos casos, como la interrupción de un tratamiento crónico puede desencadenar la aparición de complicaciones agudas, pero con implicaciones de largo plazo asociados a gastos catastróficos, discapacidad y complicaciones prematuras y permanentes (14). Como resultado, se presenta y los concomitantes ausentismo¹ y presentismo² laboral que genera costos importantes para las empresas y para la seguridad social.

En este sentido, las ENTs no solo son un problema de salud, sino un obstáculo del desarrollo; son catalizadores del ciclo de la pobreza, causan y estancan a la población en la pobreza. Estas enfermedades, así como accidentes laborales, afectan tanto a hombres como a mujeres y son fundamentalmente prevenibles.

Las ENTs responden a factores de riesgo modificables como la dieta, tabaquismo, consumo de alcohol, y la actividad física. Por su parte, los accidentes responden a hábitos y capacitación del personal, así como medidas de ingeniería y administración en los entornos laborales. Las mejores estrategias en la reducción de factores de riesgo como una dieta adecuada, sedentarismo y tabaquismo, podrían disminuir hasta el 80% de las enfer-

medades cardíacas, diabetes, y accidentes cerebrovasculares; así como 40% de cánceres, por otra parte(15). Con adecuados controles de seguridad en las empresas, también se podrían reducir de manera significativa los accidentes de trabajo y otras patologías asociadas a riesgos de trabajo (16).

Las ENTs están arraigadas en los determinantes sociales de la salud como la calidad del empleo, la educación, la equidad y seguridad social, así como la planeación urbana e inversión social asociados a los denominados “ambientes alimenticios tóxicos” y sedentarios (17,18). De ahí la importancia de girar de intervenciones que visualizan al individuo aislado de su contexto, a acciones que modifiquen las condiciones de la vida cotidiana de las personas trabajadoras.

La carga por accidentes en el trabajo, así como trastornos musculoesqueléticos continúan siendo los mayores contribuyentes al ausentismo laboral. En México, los accidentes en el trabajo más comunes son lesiones en manos y tobillos, representando 107,764 casos en 2019, los cuales generaron más de 2.5 millones de días de incapacidad temporal para el trabajo (ITT), con relación a las enfermedades de trabajo los trastornos musculoesqueléticos en espalda son el principal diagnóstico, con 1,342 casos en 2019 por enfermedad de trabajo, que corresponden al 56% del total de casos, los cuales generaron más de 50 mil días de ITT que en total corresponden a aproximadamente a 737 millones de pesos considerando el costo promedio de ITT de 2019 (16).

¹ Ausentismo Laboral se refiere a faltas o inasistencias de las personas trabajadoras en el trabajo

² Presentismo laboral se produce cuando la persona trabajadora acude a su entorno laboral pero no es productivo

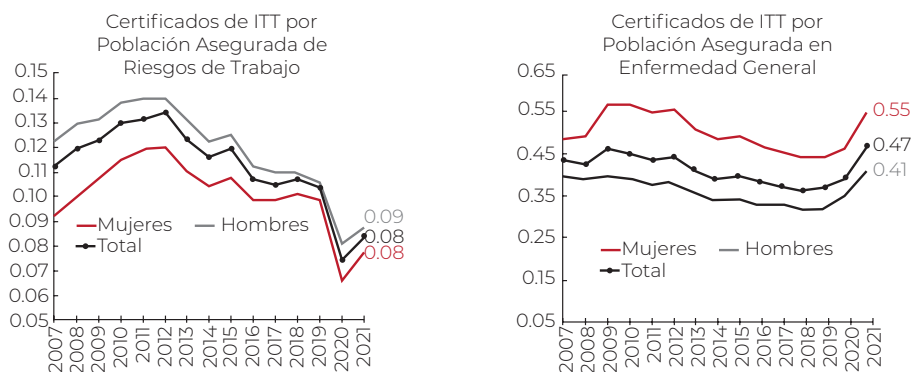
La carga de enfermedades mentales y su impacto en los entornos laborales de México aún no han sido examinados y abordados con suficiente profundidad. Los trastornos mentales, caracterizados por la presencia de alteraciones emocionales, cognitivas y del comportamiento, representan un costo muy importante para la salud y el bienestar, reducen la calidad de vida y constituyen también una de las principales causas de baja productividad de una persona. El presentismo es un indicador que, en una fracción importante, tiene su origen en problemas de salud mental. A nivel global, la depresión y la ansiedad son de las causas de pérdida de salud y bienestar más comunes, ambas fueron exacerbadas por la pandemia(19). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos mentales, particularmente la ansiedad, el estrés y la depresión representan las principales causas de incapacidad, así como de presentismo y ausentismo laboral pudiendo representar hasta un 60% de ausencias no

programadas al trabajo(20). De manera indirecta, la salud mental puede incidir o agravar otras condiciones como la hipertensión arterial, enfermedades cardíacas, úlceras, y disminuir nuestra capacidad de responder a infecciones.

En México, el costo por ausentismo y presentismo representó el 3.7% del PIB en 2015 (21). A nivel empresarial, un estudio de la industria automotriz en México reportó pérdidas de productividad de hasta 7.31% anual por ausentismo y presentismo, así como una pérdida anual estimada del 46% de la plantilla laboral del sector (22). Una importante fracción de este costo podría ser secundario a un inadecuado manejo de riesgos psicosociales en el trabajo (23).

La evaluación retrospectiva de programas y estrategias dirigidas al diagnóstico temprano y otras acciones de prevención secundaria de los últimos 20 años no han demostrado ser efectivas para reducir de manera significativa los casos de incapacidad temporal, particularmente para enfermedad general(figura 5).

FIGURA 5. Tasa de casos de ITT en el IMSS. 2003-2019



Fuente: Estimaciones a partir del Datamart de Subsidios y Ayudas.
 Nota: Excluye trabajadores IMSS de contrato indefinido.

Este panorama exige respuestas dirigidas a reducir la presencia, riesgos y complicaciones de estas enfermedades. En esta línea, existen ya programas como el denominado Salud Total (Total Worker Health en inglés) que no solamente ha tenido un impacto para reducir tabaquismo, sobrepeso, obesidad así como en reducción de biomarcadores asociados a riesgos cardiovasculares como colesterol total e índices glicémicos, pero también son costo-efectivos, observando un retorno de inversión para las empresas de \$2.0 - \$4.6

dólares por cada dólar invertido en el programa(24).

Por otro lado, la tasa de innovación en tecnologías de salud, así como la profunda distribución de teléfonos inteligentes (smartphones) en la población general sugieren un área de oportunidad para la implementación de programas de capacitación masiva, así como estrategias para el control y seguimiento de riesgos ergonómicos, psicosociales y en la prevención de enfermedades no transmisibles para las personas trabajadoras.

Retos para asegurar el bienestar de la mujer derechohabiente y prevención de la violencia de género en el trabajo

Condiciones de violencia y discriminación

De acuerdo con la ONUMujeres, la violencia contra las mujeres “es una de las violaciones de los derechos humanos más graves, extendidas, arraigadas y toleradas en el mundo” (25). Representa una expresión de discriminación y de un problema de justicia social y de salud pública; sucede en prácticamente todos los ámbitos y dimensiones de sus vidas incluyendo los entornos laborales. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en el Hogar (ENDIREH 2016)(26), de las mujeres de ≥15 años entrevistadas señala que:

- ▶ El 41.3% han sido víctimas de violencia sexual a lo largo de su vida, 23.2% tan solo en los últimos 12 meses previos al ENDIREH

- ▶ El 49% han sido víctimas de violencia económica, 31% en los últimos 12 meses previos
- ▶ En el trabajo, 26.6% de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia, emocional, física, sexual o discriminación. De estas, 35.2% son agredidas por compañero(a) de trabajo, y otro 29.5% por patrón(a), jefe(a), o supervisor(a).

Por otro lado, solo el 6.5 % de las mujeres que sufrieron un tipo de violencia en los entornos laborales presentaron quejas, denuncias o solicitaron apoyo a alguna institución. Esta baja proporción pone en evidencia un sub-reporte importante y expresa barreras para la denuncia. En la ENDIREH, se señalan algunas razones por las que las mujeres no buscan ayuda, atención o no denuncian:

- ▶ El 41.1% reportó que no denunciaron por tratarse de algo sin importancia,
- ▶ 23.9% evitó denunciar, buscar ayuda o atención ya que tenían miedo las amenazas declaradas o de las consecuencias,
- ▶ El 14% reportan que les daba vergüenza buscar ayuda, atención o emitir una denuncia,
- ▶ El 20% no sabía cómo o dónde denunciar,
- ▶ El restante 17% consideró que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa.

La discriminación a la mujer se manifiesta de diversas formas: a) licencias de maternidad limitadas, b) el bajo acceso a lactarios, c) sueldos, d) acceso al mercado laboral, e) acceso a seguridad social, entre muchas otras.

En México, las prácticas de lactancia materna exclusiva se han deteriorado en 28.2% (Figura 6) a nivel nacional. Dentro de las principales barreras que desincentivan que la mujer continúe con esta práctica se encuentra justamente el entorno laboral y las licencias

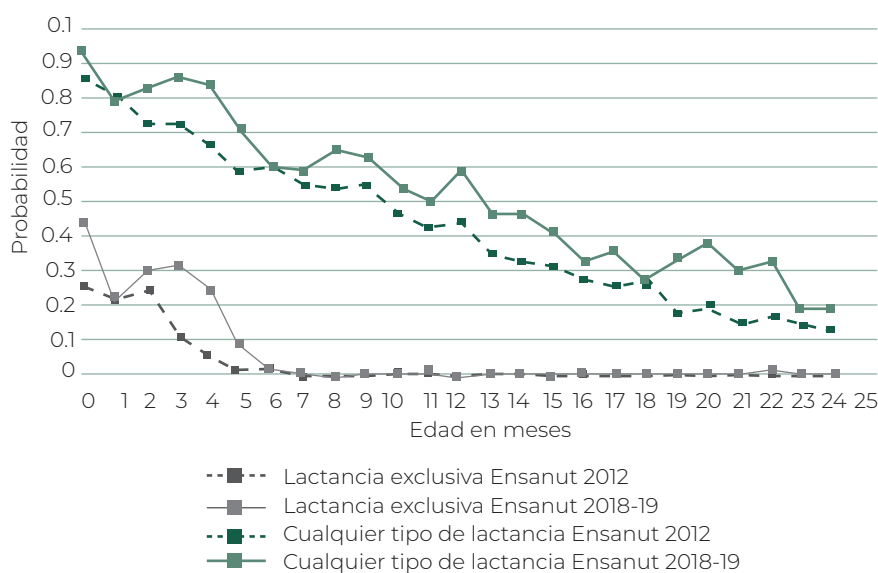
maternas limitadas. La solución a las condiciones de violencia y discriminación a las mujeres representa un reto muy importante para el desarrollo de su bienestar.

Necesidad de reforzar la atención a la salud de la mujer

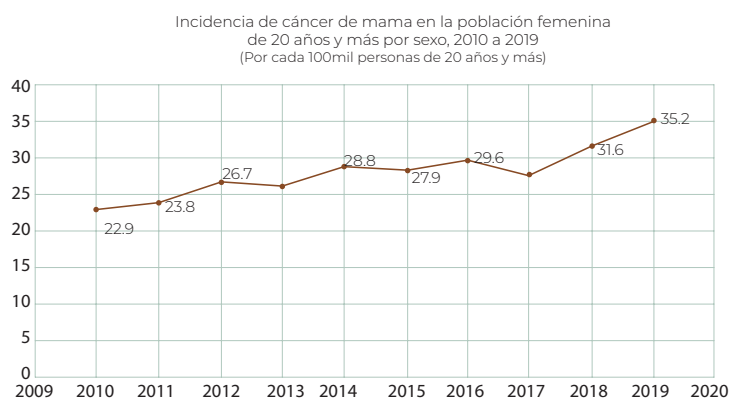
Otro de los componentes de acción prioritaria para las mujeres es el reforzamiento de detección temprana de cáncer de mama, que desde el 2006, representa la primera causa de muerte por tumores malignos en las mujeres (27), así como la principal causa de incapacidad en mujeres afiliadas al IMSS (Figura 7).

El retraso en el inicio de tratamiento, o encontrar un diagnóstico definitivo, constituyen las causas principales del aumento de esta incidencia, así como una de las mayores áreas de oportunidad para disminuir a su mortalidad a través de la expansión al acceso a mastografías.

FIGURA 6. Lactancia Materna Exclusiva en México, ENSANUT 2012-2018



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos de las ENSANUT 2012 y ENSANUT 2018

FIGURA 7. Incidencia de cáncer de mama en mujeres derechohabientes al IMSS, 2009-2020.

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos del IMSS.

El Programa ELSSA

El Instituto Mexicano del Seguro Social desde su concepción se ha conformado como una institución tripartita en la que las personas trabajadoras, empleadores/as, y el gobierno federal, participan igualmente en la toma de decisiones, así como su financiamiento. Esa visión tripartita es la que define a ELSSA, como marco holístico de un IMSS que refuerza la prevención y el desarrollo de hábitos y conductas saludables.

El entorno laboral es un espacio óptimo para desarrollar programas de impacto preventivo. La nueva visión de un IMSS orientado más a la prevención primaria y a la construcción de hábitos saludables, sin dejar a un lado de servicios curativos, implica ante todo una corresponsabilidad de los tres sectores que conforman al IMSS desde el mismo lugar en que desarrollan sus actividades los trabajadores.

Así, el programa **Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA)**, se conforma a partir del compromiso tripartita de generar, con mayor eficacia, entornos de trabajo crea-

dores y promotores de salud y bienestar. ELSSA busca fomentar la prevención de enfermedades no transmisibles, accidentes en los entornos laborales, y la reducción de riesgos psicosociales en el trabajo.

ELSSA plantea que el ambiente en el que la persona trabajadora se desenvuelve, influye de manera directa en sus hábitos y calidad de vida. Bajo esta premisa, se propone la renovación del entorno laboral como el promotor y generador de conductas y resultados saludables en la población trabajadora. Con una cultura de aprendizaje, retroalimentación y coordinación tripartita enfocada en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, damos un gran paso hacia el desarrollo sostenible y un país con bienestar.

Una persona trabajadora saludable genera beneficios directos e indirectos en su entorno laboral, familiar y social: las personas que ejercen su trabajo en un entorno seguro y saludable protegen también a su familia, fortalecen su comunidad, empodera el comercio y contribuye a un futuro de paz.

Misión, Visión y Objetivo General de ELSSA

Misión

Alcanzar las mejores condiciones de salud, seguridad y bienestar de las personas en sus espacios de trabajo, con la colaboración de empresarios, líderes sindicales y el gobierno.

Visión

Fortalecer el potencial físico, mental, emocional y social de las personas trabajadoras utilizando un modelo novedoso de coordinación entre el IMSS, organizaciones obreras y empresas, creando una nueva cultura empresarial y laboral basada en el cuidado preventivo de la salud.

Objetivo General

1. Mejorar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras;
2. Mejorar la productividad, considerando que el mayor activo de las empresas son sus personas trabajadoras;
3. Prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas degenerativas; accidentes en los entornos laborales, y factores de riesgo psicosocial y ergonómicos; y
4. Disminuir la tasa de demanda por incapacidades, consultas, hospitalizaciones, así como defunciones relacionadas a enfermedades y accidentes prevenibles.

Líneas de acción

| 1. Prevención de accidentes de trabajo en mano y tobillo | | | | |
|--|---|--|---|---|
| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
| <p>Promover un entorno laboral libre de los accidentes de trabajo más comunes en los centros de trabajo.</p> <p>Mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo usando los recursos ELSSA enfocada a identificar factores de riesgo o peligros en el uso de maquinaria, herramientas, y otras actividades en los espacios de trabajo.</p> | <p>Desarrolla materiales didácticos, infografías, guías y cursos en línea para apoyar acciones de prevención de accidentes en mano y tobillo, utilizables por empleadores y la fuerza laboral.</p> | <p>Realiza su listado de comprobación en línea con actividades de prevención de accidentes.</p> | <p>Utiliza adecuadamente las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con el que desarrolle su actividad laboral.</p> | <p>Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes.</p> |
| | <p>Otorga asesorías para ayudar a las empresas por medio presencial y/o virtual.</p> | <p>Revisa los materiales de apoyo, poniendo atención particular a las áreas de oportunidad identificadas en el listado de autoevaluación, a fin de analizar las acciones a realizar para prevenir accidentes de trabajo.</p> | <p>Utiliza correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador de acuerdo con los manuales o instructivos.</p> | <p>Reducción del costo asociado a la atención médica y la salud del trabajador.</p> |
| | <p>Ofrece un listado de comprobación para facilitarle a la empresa una identificación de áreas de oportunidad y mejoría.</p> | <p>Implementa un programa para la mejora continua de las condiciones de seguridad que se deben adoptar antes, durante y después de la utilización y mantenimiento de maquinaria, equipos y herramientas.</p> | <p>Utiliza correctamente los dispositivos de seguridad existentes o los que se instalen en los medios relacionados con las actividades que desarrolla.</p> | <p>Reducción del absentismo laboral.</p> |
| | <p>Crear el Distintivo ELSSA que puede obtenerse a través de la Plataforma ELSSA una vez que se cuenta con monitores formados para la salud (en CLIMSS), y se cumpla con al menos el 60% de todos los listados de comprobación.</p> | | <p>Informa de inmediato a su superior jerárquico o encargado de los servicios preventivos de seguridad y Salud en el trabajo o a la Comisión de Seguridad e Higiene sobre cualquiera situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.</p> | <p>Reducción en las emisiones de incapacidades.</p> |
| | | <p>Aplica las medidas recomendadas, y si es necesario busca asesorías del IMSS para implementarlas.</p> | <p>Contribuye al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.</p> | <p>Fortalecimiento de hábitos saludables.</p> |
| | | | <p>Coopera con su empleador/a para que se puedan garantizar condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.</p> | <p>Satisfacción de las personas trabajadoras.</p> |

2. Prevención de trastornos musculoesqueléticos en espalda

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|--|---|---|---|--|
| Promover entornos laborales que favorezcan la identificación, análisis, prevención y control de los factores de riesgo ergonómico en los centros de trabajo derivados del manejo manual de cargas, a efecto de prevenir alteraciones a la salud y bienestar de los trabajadores. | Desarrollo de materiales didácticos, infografías, guías y cursos en línea para ayudar a la implementación de actividades relacionadas a la reducción de riesgos ergonómicos, incluyendo: análisis de riesgos, señalamientos apropiados. | Identifica y analiza los factores de riesgo ergonómicos por manejo manual de cargas. | Observa las medidas de prevención y control, así como los procedimientos de seguridad y las prácticas de trabajo seguro que establezca el patrón para la prevención de riesgo ergonómico. | Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes. |
| | Oferta de asesorías para ayudar a las empresas por medio presencial y/o virtual. | Adopta las medidas de prevención y/o control para reducir o eliminar los factores de riesgo ergonómico en el centro de trabajo proveniente del manejo manual de cargas. | Da aviso al patrón/a sobre las condiciones inseguras que adviertan durante el desarrollo de sus actividades. | Reducción del costo asociado a la atención médica y la salud del trabajador. |
| | Listados de comprobación para facilitarle a la empresa una identificación de áreas de oportunidad y mejoría. | Efectúa la vigilancia a la salud de las personas trabajadoras ocupacionalmente expuestas a manejo manual de cargas. | Mantiene ordenados, limpios y libres de obstáculos sus lugares de trabajo y áreas comunes. | Reducción del absentismo laboral. |
| | Línea de investigación en aplicaciones digitales enfocadas en riesgo ergonómico con el fin de evaluar su impacto y factibilidad en la implementación de los entornos laborales en México. | Proporciona capacitación y adiestramiento al personal ocupacionalmente expuesto sobre los procedimientos de seguridad y las prácticas de trabajo seguro. | Se capacita y promueve el desempeño de su trabajo de manera segura para evitar riesgo ergonómico. | Reducción del presentismo laboral. |
| | Crear el Distintivo ELSSA que puede obtenerse a través de la Plataforma ELSSA una vez que se cuenta con monitores formados para la salud (en CLIMSS), y se cumpla con al menos el 60% de todos los listados de comprobación. | Completa y actualiza el listado de comprobación para prevenir riesgos ergonómicos en el trabajo. | Participa en la capacitación, adiestramiento y eventos de información que proporcione el patrón. | Reducción en las emisiones de incapacidades. |
| | | | Informa al patrón/a sobre las afectaciones a su salud o sus posibles limitaciones para la realización de sus actividades. | Fortalecimiento de hábitos saludables. |
| | | | Cumple con someterse a los exámenes médicos que determine el médico de la empresa, de conformidad con la NOM-036-1-STPS-2018. | |

3. Vigilancia de la salud en el trabajo

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|---|---|--|---|--|
| Proporcionar información que oriente a la toma de decisiones para mejorar las condiciones de trabajo y productividad en materia de vigilancia de la salud en las empresas, que permita la ejecución de los programas de seguridad y salud en el trabajo, buscando promover una cultura de prevención y salud. | Tablero Informativo de la empresa, en donde podrás visualizar el comportamiento de las incapacidades en tu empresa, para ayudarte en la toma de decisiones en materia de prevención y a observar el impacto de tus acciones ELSSA. | El personal directivo, miembros de las comisiones de seguridad e higiene, el personal de salud de las empresas o las personas encargadas de implementar el programa ELSSA podrán realizar el curso en CLIMSS de "Monitores para Entornos Laborales Seguros y Saludables" y "Promotores de Entornos Saludables". !Esto es uno de los elementos que les permitirá conseguir su distintivo ELSA _i | Participa en la capacitación, adiestramiento y eventos de información que proporcione el patrón. | Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable. |
| | Asesorías a empresas presenciales o a distancia por médicos de los servicios de salud en el trabajo, sobre vigilancia de la salud en el trabajo. | Implementa una cultura de prevención en las empresas para favorecer entornos laborales seguros y saludables. | Cumple con las medidas de seguridad y vigilancia de la salud señaladas por el patrón. | Satisfacción de las personas trabajadoras. |
| | Listado de comprobación de Vigilancia de la salud en el trabajo, para facilitarle a la empresa una identificación de áreas de oportunidad y mejoría. | Promueve que las personas trabajadoras de las empresas tomen el curso "Vigilancia de la Salud en el Trabajo", lo cual les ayudará a conocer las acciones a seguir para tener salud en el trabajo. | Reporta al patrón cuando existan condiciones inseguras que puedan ocasionar un riesgo de trabajo. | Relaciones laborales saludables. |
| | Infografías y fichas técnicas disponibles gratuitamente en la plataforma ELSSA/NN, realizadas por el personal multidisciplinario de salud en el trabajo, las cuales darán información sobre la vigilancia de la salud en el trabajo que podrá implementar la empresa. | Promueve estilos de vida saludables para favorecer un adecuado estado de salud de las personas. | Utiliza el equipo de protección personal señalado por el patrón. | |

continúa...

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|-----------|--|--|---|---------------------|
| | Recurso para facilitar priorización de las acciones de empleadores/as, en la cual podrás identificar las acciones que demanda intervención prioritaria en la empresa. | Colabora para recibir asesorías virtuales o en personas relevantes, para mejorar su vigilancia de salud en el trabajo. | Acude a atención médica proporcionada por la empresa o al IMSS, para las acciones preventivas o de seguimiento de salud que correspondan. | |
| | Georreferenciación de CRESTCAPS y Laboratorios de salud en el trabajo para identificar fácilmente la localización de estos recursos. | Consulta el tablero informativo de su empresa de manera regular (actualizado cada mes). | | |
| | Crear el Distintivo ELSSA que puede obtenerse a través de la Plataforma ELSSA una vez que se cuenta con monitores formados para la salud (en CLIMSS), y se cumpla con al menos el 60% de todos los listados de comprobación. | Realiza el listado de comprobación de vigilancia de salud en el trabajo e implementa las medidas recomendadas para las áreas de oportunidad detectadas. Elabora un diagnóstico situacional de salud y seguridad en el trabajo en cada centro de trabajo para posteriormente realizar sus programas preventivos. | | |

4. Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|--|---|--|--|--|
| Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo. | Desarrollo de materiales didácticos, infografías, guías y cursos en línea para ayudar a la implementación de actividades relacionadas a la reducción de riesgos ergonómicos, incluyendo, análisis de riesgos, señalamientos apropiados. | Promueve que las personas trabajadoras de las empresas tomen el curso "Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo", lo cual les ayudará a conocer las acciones a seguir para tener salud en el trabajo. | Participa en la capacitación, adiestramiento y eventos de información que proporcione el patrón. | Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes. |
| | Oferta de asesorías para ayudar a las empresas por medio presencial y/o virtual. | Identifica los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. | Cumple con las medidas de seguridad y salud señaladas por el patrón. | Reducción del costo asociado a la atención médica y la salud del trabajador. |
| | Listado de comprobación de prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo, para facilitarle a la empresa una identificación de áreas de oportunidad y mejoría. | Adopta las medidas de prevención de los factores de riesgo psicosociales, violencia laboral y promoción del entorno psicosocial en el trabajo. | Acude a atención médica proporcionada por la empresa o al IMSS, para las acciones preventivas o de seguimiento de salud mental y riesgos psicosociales. | Reducción del absentismo laboral. |
| | Crear el Distintivo ELSSA que puede obtenerse a través de la Plataforma ELSSA una vez que se cuenta con monitores formados para la salud (en CLIMSS), y se cumpla con al menos el 60% de todos los listados de comprobación. | Implementa los mecanismos de difusión de información en materia de prevención de factores de riesgo psicosociales en el trabajo. | Apego a las políticas de prevención de factores de riesgo psicosociales. | Reducción del presentismo laboral. |
| | Próximamente podrás consultar recursos que te ayudaran a identificar y priorizar acciones para cubrir áreas de oportunidad en la prevención de riesgos psicosociales. | Realiza el listado de comprobación asociada a la prevención de riesgos psicosociales. | Informa sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto. | Reducción en las emisiones de incapacidades. |

continúa...

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|-----------|--|---|--|---|
| | <p>Próximamente podrás consultar el apartado de herramientas de evaluación para los puestos de trabajo, donde podrás encontrar información que te ayudara a identificar factores de riesgo ergonómico y psicosociales en tu centro de trabajo.</p> | <p>Colabora con el IMSS para recibir asesorías para conocer como tener un entorno organizacional favorable, mejorar áreas de oportunidad y establecer programas de prevención de riesgos psicosociales.</p> | | <p>Fortalecimiento de hábitos saludables.</p> |
| | | <p>Utiliza la información del apartado de herramientas de evaluación para los puestos de trabajo e identifica los factores de riesgos psicosociales en su empresa.</p> | | <p>Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable.</p> |
| | | | | <p>Plantilla laboral mas estable y retención de talento.</p> |
| | | | | <p>Mejorar la productividad laboral</p> |
| | | | | <p>Relaciones laborales saludables.</p> |
| | | | | <p>Satisfacción de las personas trabajadoras.</p> |

5. Promoción de la salud y el bienestar en los centros de trabajo.

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|--|---|--|---|--|
| Habilitar los Lugares de Trabajo como centros promotores de salud seguros y de calidad, promuevan la salud y bienestar de las personas, a través de la modificación de los entornos y estilos de vida no saludables con enfoque en alimentación saludable, actividad física, lactancia materna y salud mental. | Desarrollar materiales de apoyo, asesorías y acompañamientos a través de una guía de recomendaciones, la cual incluirá ejemplos de menús y otras acciones que favorezcan la alimentación saludable y el consumo de agua potable. | Participar estratégicamente en ELSA, sensibilizando, difundiendo y comunicando las acciones a llevar a cabo para su adecuado desarrollo y ejecución, la cual contribuirá al fortalecimiento y adherencia en el rol participativo empleado/a-empleador/a. | Observar, conocer y adoptar las recomendaciones para favorecer los cambios de comportamiento que resulten en modificaciones hacia estilos de vida saludables. | Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes. |
| | Asesorar y acompañar a las empresas sobre activación física a través de una guía de actividad física la cual brindará información sobre cómo implementar estas pausas, el tiempo aconsejado, tipos de ejercicios, entre otras acciones. | Fortalecer la puesta en marcha y permanencia de las intervenciones propuestas en los ejes del listado de comprobación. | Contribuir con la implementación de las acciones de mejora a través de su participación activa y seguimiento a recomendaciones. | Reducción del absentismo laboral. |
| | Asesorar y acompañar a empresas sobre el fomento a la lactancia materna, la cual incluirá una guía rápida para la instalación y funcionamiento de salas de lactancia, infografía, y material para difusión dentro de la empresa. | Impulsar la mejora de las acciones llevadas a cabo en el listado de comprobación donde se identifiquen áreas de oportunidad, favoreciendo la implementación de acciones correctivas. | Participar y promover mejores hábitos, utilizando los recursos que la empresa ponga a sus disposición (lactarios, comedores saludables). | Reducción del presentismo laboral. |
| | Desarrollar espacios que promuevan la activación física y desarrollo del deporte por medio de encuentros deportivos, actividades recreativas y culturales. | Fomentar la actividad física, alimentación saludable y sostenible, y el consumo de agua potable en los centros de trabajo. | | Reducción en las emisiones de incapacidades. |
| | Impartir cursos y talleres que fortalezcan la alfabetización en salud, acciones de promoción de la salud y prevención primaria referente a los temas de alimentación saludable y fortalecimiento de la lactancia materna. | Favorecer y proteger las condiciones para el otorgamiento de lactancia materna. | | Fortalecimiento de hábitos saludables. |

continúa...

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|-----------|---|--|--|---|
| | <p>Crear el Distintivo ELSSA que puede obtenerse a través de la Plataforma ELSSA una vez que se cuenta con monitores formados para la salud (en CLIMSS), y se cumpla con al menos el 60% de todos los listados de comprobación.</p> | <p>Asigna un enlace ELSSA para promover y fortalecer la visibilidad de acciones ELSSA con la alta dirección de su empresa, así como vincularse con los equipos de apoyo a ELSSA del IMSS (personal de salud en el trabajo y bienestar social).</p> | | <p>Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable.</p> <hr/> <p>Plantilla laboral mas estable y retención de talento.</p> <hr/> <p>Mejorar la productividad laboral</p> <hr/> <p>Relaciones laborales saludable.</p> <hr/> <p>Satisfacción de las personas trabajadoras.</p> |

6. Vinculación con centros de seguridad social: cultura, deporte, prevención de adicciones.

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|---|---|--|---|--|
| Fortalecer la vinculación entre las empresas y los centros de seguridad social, ofertando una cartera de actividades de cultura, deporte social y el impulso de una nueva cultura para la prevención de adicciones desde un enfoque biopsicosocial. | Promover la adherencia al programa ELSSA. | Dar las facilidades para el aprovechamiento del programa y la adherencia al mismo a las personas trabajadoras. | Aprovechan las herramientas institucionales en su beneficio. | Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes. |
| | Desarrollar actividades deportivas, culturales, recreativas, de capacitación y alfabetización en salud en los 123 centros de seguridad social del país. | Participar y promover la participación de los empleados en las actividades dentro de los centros de seguridad social. | Participar en encuentros deportivos, culturales y recreativas en los centros de seguridad social. | Reducción del absentismo laboral. |
| | Habilitar centros de extensión de conocimientos, para la promoción de la salud, el deporte, la cultura y la capacitación dentro de las empresas. | Facilitar la apertura de centros de extensión de conocimiento para llevar a cabo actividades del programa ELSA dentro de las empresas. | Participar en las actividades llevadas a cabo en los centros de extensión de conocimiento dentro de las empresas. | Reducción del presentismo laboral. |
| | Promover y establecer alianzas estratégicas para realizar acciones de actividad física y deporte laboral en colaboración con las empresas y representantes del IMSS a nivel local y regional. | Propiciar y promover alianzas estratégicas para la participación en actividades físicas y deporte laboral. | Participar en las actividades físicas y deporte laboral. | Reducción en las emisión de incapacidades. |
| | Llevar a cabo acciones de promoción para actividades e intervenciones culturales en las empresas. | Otorgar las facilidades para llevar a cabo actividades culturales en los sitios de trabajo o apoyarse de la infraestructura propia del IMSS. | Participar en las actividades culturales en los sitios de trabajo. | Fortalecimiento de hábitos saludables. |

continúa...

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|-----------|---|--|--|--|
| | Promover acciones y otorgar orientación para la prevención de uso y abuso de sustancias de trabajadores y sus familias en los sitios de trabajo. | Identificar factores de riesgo en empleados para prevenir el uso y abuso de sustancias en las personas trabajadoras. | Cumplir con los exámenes y detecciones para riesgo por uso y abuso de sustancias, además de integrarse a las actividades para la prevención asociadas al tema. | Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable. |
| | Habilitaremos una herramienta de georreferenciación de centros de seguridad social para ayudar a vincularse mas facilmente y utilizar esta infraestructura. | | | Plantilla laboral mas estable y retención de talento. |
| | | | | Mejorar la productividad laboral. Relaciones laborales saludables Satisfacción de las personas trabajadoras. |

7. PrevenIMSS en la empresa y prescripción social.

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|---|---|---|--|--|
| Otorgar intervenciones que mejoren la salud de los trabajadores y sus familias a través de acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria que incidan en el comportamiento de las principales enfermedades crónicas no transmisibles, aumentando la productividad de los empleados mediante la disminución de complicaciones y enfermedades generales. | Favorecer la referencia de trabajadores para la prescripción social a los centros de seguridad social a través de un documento de referencia simplificado. | Permitir y fomentar la asistencia de los trabajadores a los centros de seguridad social para acciones de prescripción social. | Asistir y participar en las actividades de prescripción social en los centros de seguridad social. | Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes. |
| | Fomentar y llevar a cabo acciones de vinculación y trabajo interinstitucional con la Dirección de Prestaciones Médicas, para la identificación y manejo interdisciplinario de trabajadores que viven con alguna enfermedad crónica no transmisible. | Compartir información que pueda retroalimentar la estrategia para identificar áreas de mejora. | Participar en las actividades para la recopilación de información sobre áreas de oportunidad para desarrollar la estrategia. | Reducción del costo asociado a la atención médica y la salud del trabajador. |
| | Llevar a cabo acciones de difusión de programas de promoción y prevención, así como las principales intervenciones realizadas en los centros de seguridad social para la mejora de la salud de las personas. | Promover y dar las facilidades para difundir los diferentes programas e intervenciones realizadas en los centros de seguridad social con respecto a la prescripción social. | Participar en acciones de difusión de programas de promoción y prevención en los centros de seguridad social. | Reducción del absentismo laboral. |
| | Fomentar el uso de nuevas tecnologías de la información para la educación continua de la salud de las y los trabajadores de las empresas. | Adoptar medidas para aprovechar el uso de nuevas tecnologías de la información. | Aprovechar y utilizar las nuevas tecnologías de la información para la educación continua de la salud. | Reducción del presentismo laboral. |
| | Orientar y dar continuidad a las acciones realizadas en los listados de promoción de la salud que se dirigen al control y prevención de enfermedades diagnosticadas en el primer nivel de atención. | Adoptar las estrategias necesarias para dar cumplimiento a los listados de promoción de la salud de la estrategia ELSSA. | Participar en las actividades de las estrategias de los listados de promoción de la salud. | Reducción en las emisiones de incapacidades. |
| | Acercar las acciones del chequeo PrevenIMSS a trabajadores en centros laborales | | | Fortalecimiento de hábitos saludables. |

8. Fortalecimiento de la salud y el bienestar de las mujeres derechohabientes

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|--|---|--|--|--|
| Implementar estrategias para facilitar el reporte y seguimiento de diferentes formas de violencia en los entornos laborales; fortalecer acciones para mejorar la salud sexual y reproductiva, la alfabetización en salud, la planificación familiar, lactancia materna; y reforzar la detección y atención del cáncer cérvico uterino y de mama. | Ofrece sesiones de sensibilización sobre detección temprana de VPH y cáncer de mama, así como el significado de la prueba y conducta ante un resultado anormal. | Asegura que la empresa tenga un enlace ELSSA que ayude a integrar esfuerzos dentro de la empresa, hacia el IMSS y con los sindicatos, particularmente para apoyar la formación de redes y grupos de apoyo a mujeres. | Asisten a las sesiones de sensibilización, participan en los cursos en línea y leen el material digital e impreso. | Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes. |
| | Difundir información acerca de los beneficios de la autotoma de VPH, así como otros cuidados de la mujer. | Otorgar facilidades para desarrollar las actividades en conjunto con el IMSS. | Asisten a las citas para detección, diagnóstico y tratamiento. | Reducción del absentismo laboral. |
| | Cursos y capacitaciones para empleadores y personas trabajadoras con perspectiva de género: detección de cáncer, lactancia materna, salud sexual y reproductiva, planificación familiar, violencia. | Promueve que las personas trabajadoras puedan asistir a actividades y consultas programadas. | Participan en encuestas de satisfacción con los servicios. | Reducción del presentismo laboral. |
| | Establece un protocolo para apoyar toma de pruebas, entrega de resultados y seguimiento con mujeres en su diagnóstico y tratamiento de VPH, cáncer cervicouterino, y cáncer de mama. | Elabora y difunde un código de conducta que prohíba el hostigamiento, el acoso sexual y la violencia. | Participan en las encuestas de detección y seguimiento de la atención a la violencia. | Reducción en las emisiones de incapacidades. |

continúa...

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|-----------|--|--|---|--|
| | Programa de realización de mastografías las mujeres afiliadas de 50-60 años de edad a través de una invitación organizada. | Establece un mecanismo claro, seguro y confidencial para los reportes y quejas que lleven a las medidas disciplinarias adecuadas | Con sus acciones, promueven un entorno laboral libre de violencia | Fortalecimiento de hábitos saludables. |
| | Ofrece sesiones de sensibilización sobre la violencia familiar. | | | Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable. |
| | Da acompañamiento y orientación en la detección de la violencia por medios digitales. | Aplica las medidas correspondientes para prevenir la violencia en el ambiente laboral, y si es necesario busca asesorías del IMSS para implementarlas. | | Plantilla Laboral mas estable, y retención de talento. |
| | Promueve la detección de violencia familiar a través del módulo específico de IMSS digital. | Colabora con el IMSS para invitar a todas las mujeres que cumplan 50 años a realizarse una mastografía en el IMSS. | | Mejorar la productividad laboral. |
| | Da seguimiento cercano a mujeres que solicitan ayuda o atención específica. | Implementa lactarios para favorecer la lactancia materna | | Relaciones laborales saludable. |
| | Apoya a empresas para la elaboración de códigos y comités contra la violencia de cualquier tipo. | | | Satisfacción de las personas trabajadoras. |
| | Desarrolla capacitaciones en materia de derechos humanos de las mujeres, incluyendo conceptos elementales sobre la violencia contra las mujeres. | | | |

continúa...

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|-----------|---|------------------------|--|---------------------|
| | <p>Impulsa mecanismos para la promoción de la igualdad, la no discriminación y vida libre de violencia en los centros de trabajo.</p> <p>Fomenta acciones para la difusión de los derechos laborales con perspectiva de género.</p> <p>Promueve la capacitación y especialización constante de las mujeres direccionadas desde las necesidades del propio centro de trabajo al que pertenecen.</p> <p>Asesora a las empresas para implementar lactarios en los centros de trabajo</p> <p>Ofrece sesiones de sensibilización sobre la violencia doméstica en la empresa, para ambos empleadores y personas trabajadoras.</p> | | | |

9. Capacitación masiva con reconocimientos CLIMSS

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|---|---|---|--|--|
| Mediante estrategias de educación masiva, en línea y gratuitas se fomentará la alfabetización en salud y la creación de entornos laborales seguros y saludables de los empleadores y personas trabajadoras. | Ofrece cursos que contribuyan a todas las líneas de acción ELSSA. | Brinda los requerimientos necesarios para que el personal pueda realizar los cursos sin que estos representen una carga extra en su jornada laboral o su vida personal. | Contribuyen con la implementación de las acciones de mejora a través de su participación activa y seguimiento a recomendaciones. | Fortalecimiento de hábitos saludables. |
| | Diseña o adopta cursos masivos en línea con metodologías atractivas para los usuarios. | Diseña y ejecuta un plan de difusión interno en el que se comunique al personal el objetivo de la estrategia ELSSA y el papel que tiene CLIMSS en ella. | Navegan a CLIMSS y conocer su oferta y completar todos los cursos que le interesen. | Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable. |
| | Trabaja con expertos y expertas, así como con contenidos bien fundamentados en evidencia científica. | Elabora y comunica al personal un calendario en el que se especifiquen los tiempos en que deben realizar los cursos. | | Mejorar la productividad laboral. |
| | Brinda asesoría técnica a las y los participantes de los cursos a través del correo climss@imss.gob.mx | Elabora un mecanismo de gestión y administración de usuarios para llevar la contabilidad de personal capacitado a partir de las constancias que estos le presenten. | | Relaciones laborales saludable. |
| | Emite constancias digitales al personal que apruebe los cursos con un puntaje mínimo de 80. | | | Satisfacción de las personas trabajadoras. |
| | Evalúa los resultados de los cursos de forma general (no por empresa). | | | |
| | Se vincula con otras actividades médicas, económicas y sociales para evaluar su propio impacto en cambios de comportamiento y evolución clínica | | | |

10. Aprovechamiento de tecnología, e-ELSSA e interoperabilidad de sistemas del IMSS

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|--|---|---|---|--|
| Facilitar acceso a plataformas digitales y aplicativos móviles que contribuyan a la reducción de riesgos psicosociales, cardiovasculares y ergonómicos en las personas trabajadoras. | Reestructuración de la Plataforma Nueva Normalidad, ahora Plataforma ELSSA. | Visita a regularmente la Plataforma ELSSA con el fin de actualizarse en la oferta digital que ofrece el programa IMSS-ELSSA. | Conoce y hace uso de IMSS Digital. Conoce tus derechos, utiliza la app para agendar citas, y otras funciones administrativas, utilízalo para Chkt en línea, para reportar violencia doméstica y mucho más!! | Reducción del absentismo laboral. |
| Promover el uso de plataformas digitales y aplicativos móviles que contribuyan a la reducción de riesgos psicosociales, cardiovasculares y ergonómicos en las personas trabajadoras. | Implementa líneas de investigación sobre el impacto de aplicaciones digitales en la reducción de riesgos ergonómicos o psicosociales en el entorno laboral. | Actualiza regularmente la aplicación móvil "IMSS Digital" para mantenerse al corriente de nuevas funciones y servicios IMSS en oferta para las personas trabajadoras. | Explora aplicaciones que te puedan ayudar a fortalecer hábitos alimenticios y compromete a seguirlos! | Reducción del presentismo laboral. |
| Fortalecer el uso de nuevas tecnologías para mejorar acceso a actividades de promoción de la salud, prevención de enfermedades, y atención médica ofrecidas en el IMSS. | Implementa líneas de investigación sobre el impacto de aplicaciones digitales en el control de sobrepeso y obesidad. | Promueve y facilitar el uso de aplicaciones digitales enfocadas en la reducción de riesgos ergonómicos y/o psicosociales, y/o que favorezcan una alimentación saludable, actividad física, y control de sobrepeso y obesidad. | Mantente al tanto de las actualizaciones de IMSS Digital, Plataforma ELSSA y otros programas en http://imss.gob.mx | Fortalecimiento de hábitos saludables. |

continúa...

| Objetivos | Lo que hace el IMSS | Lo que hace la empresa | Lo que hacen las personas trabajadoras | Beneficios Posibles |
|-----------|--|---|--|---|
| | <p>Otorga orientación y capacitación a través de herramientas digitales sobre los cinco ejes principales que conforman el listado de comprobación “Promoción de la salud y bienestar” para habilitar paulatinamente a los centros de trabajo como centros promotores de salud y bienestar.</p> | <p>Fomenta el uso masivo de aplicaciones móviles a través de licencias empresariales, negociación de códigos de descuento, programas pilotos, y otros mecanismos que reduzcan barreras de acceso a estas tecnologías.</p> | | <p>Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable.</p> |
| | <p>Promueve el uso de la aplicación “IMSS DIGITAL”, a través de la orientación y capacitación de personas trabajadoras y empresas adheridas a ELSSA.</p> | <p>Se mantiene al tanto de nuevas tecnologías que promuevan la vida saludable de las personas trabajadoras.</p> | | <p>Relaciones laborales saludable.</p> |
| | <p>Fortalece la oferta de “IMSS DIGITAL”</p> | | | <p>Satisfacción de las personas trabajadoras.</p> |
| | <p>Crea el Distintivo ELSSA que puede obtenerse a través de la Plataforma ELSSA una vez que se cuenta con monitores formados para la salud (en CLIMSS), y se cumpla con al menos el 60% de todos los listados de comprobación.</p> | | | |

Incentivos para incorporarnos al programa ELSSA³

- 1. Prima de Riesgo:** Las empresas reducirán los accidentes y enfermedades de trabajo, y por consecuencia podrán obtener una menor prima de riesgo anual.
- 2. Reconocimientos:** El IMSS concederá: a) Distintivo; b) Premio Anual ELSSA, atendiendo al grado de cumplimiento de estrategias afines a ELSSA.
- 3. Vinculación con módulo II del PASST:** Las líneas de acción IMSS serían ratificadas como parte del Módulo II del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud de la Secretaría de Salud y Previsión Social.
- 4. Negociación Colectiva ELSSA:** El IMSS está trabajando con las organizaciones sindicales presentes en su Honorable Consejo Técnico (HCT), para incorporar a ELSSA como parte de la Negociación Colectiva.
- 5. Ahorro en consultorías:** al tener a tú disposición de manera gratuita información, asesorías y apoyo por personal de salud en el trabajo y de bienestar, podrás ahorrar en consultorías y tendrás más recursos económicos para usar en tu empresa, por ejemplo asociados a NOM-035-STPS.
- 6. Participación en Congreso Internacional ELSSA:** Empresas que se adhieran al programa ELSSA a través del portal <http://elsa.imss.gob.mx> serán elegibles para participar como ponentes en el congreso.
- 7. Georreferenciación de infraestructura de apoyo a ELSSA:** Acceso a un mapa para identificar y vincularse de manera simple con infraestructura de salud en el trabajo (CRESTCAPs y Laboratorios de Salud en el Trabajo), así como Centros de Seguridad Social para actividades educativas, deportivas y culturales del IMSS.
- 8. Red de laboratorios de Salud en el Trabajo:** El IMSS está fortaleciendo su red de laboratorios para brindar a las empresas servicios de medición de agentes contaminantes en el medio ambiente laboral y estudios toxicológicos en sangre, orina y aire exhalado con la finalidad de prevenir los efectos a la salud de las personas trabajadoras.

³ Los siguientes incentivos se encuentran en proceso de formalización: Vinculación con Módulo II del PAST, y Negociación Colectiva. Los incentivos de Georreferenciación y Red de Laboratorios de Salud en el Trabajo están en desarrollo y se pondrán a disposición de las empresas ELSSA posteriormente.

Beneficios de ELSSA

La siguiente lista de resultados comprende la variedad de efectos indirectos de las acciones ELSSA, mediados por el mejor control de accidentes, riesgos psicosociales y cardiovasculares, así como otras acciones encaminadas al bienestar social y cultural de las personas trabajadoras.

- 1. Mayor bienestar y vida saludable para las personas derechohabientes:** Derivado de acciones que no solo mejoran su clima laboral sino tienen impacto en sus familias y comunidad.
- 2. Reducción del costo asociado a la atención médica y la salud del trabajador:** Una persona trabajadora que sufre alguna incapacidad tiene un mayor riesgo de tener un deterioro en su salud y desarrollar secuelas secundarias. Por consecuencia, incurre en costos de bolsillo para la persona trabajadora, aumento en la prima de riesgo asociado para la empresa, y costos en la prestación de servicios médicos para el IMSS.
- 3. Reducción del absentismo laboral:** Mejores controles de ingeniería y administración pueden tener un impacto positivo en la seguridad de las personas trabajadoras, y por lo tanto, evitaremos accidentes de trabajo reflejados en la emisión de incapacidades. Por otro lado, el control de riesgos psicosociales, ergonómicos y cardiovasculares promueven la resiliencia de la población trabajadora, y previenen el desarrollo de nuevas patologías comunes en la emisión de incapacidades como son las

asociadas al estrés, ansiedad, lumbago y complicaciones agudas de enfermedades crónicas.

- 4. Reducción del presentismo laboral:** Inversiones relativamente pequeñas en mecanismos de identificación, tratamiento y educación de patologías relacionadas a pérdida de productividad como se proponen en ELSSA, pueden tener impactos considerables en la productividad de las personas trabajadoras (29). Los padecimientos tales como, dolor de cualquier índole, depresión, ansiedad, lumbalgia, artritis, cefalea, asma y alergias, son relativamente comunes, y pueden representar una gran parte de la pérdida de productividad. Una mayor vigilancia de las personas trabajadoras, un acceso seguro, confiable y oportuno a la atención médica puede tener un gran impacto en la reducción del presentismo(30, 31).
- 5. Reducción en las emisión de incapacidades:** Es probable que a pesar la amplia oferta en prestaciones médicas del IMSS, existan gastos de bolsillo asociados a diferentes patologías y consecuentemente cada incapacidad refleje un valor económico para la persona trabajadora(28). Lo anterior conlleva una pérdida de productividad, aumentos en la prima de seguro y gastos asociados al reemplazo de la ausencia laboral para la empresa.
- 6. Fortalecimiento de hábitos saludables:** Como parte de ELSSA está el fomento de comedores saludables y el fortalecimiento

to de la oferta cultural y deportiva con el propósito de contribuir en la adopción permanente de hábitos positivos para seleccionar, preparar y consumir alimentos saludables y adoptar rutinas de ejercicio físico, al interior y fuera del trabajo(32).

7. **Fortalecimiento de una cultura corporativa fuerte y saludable:** La cultura corporativa es un componente fundamental para el éxito de las compañías y se puede fortalecer a través de varias acciones: a) el reconocimiento y apreciación de la labor de la persona trabajadora(33), b) la inclusión del empleado en la toma de decisiones y programas de ayuda en su entorno laboral (decisión participativa)(34,35), y c) el seguimiento del cumplimiento de los contratos colectivos. La cultura corporativa, es un factor mediador entre la presión y estrés laboral, con la rotación de empleados (36) y productividad (34).
8. **Atención y retención de talento:** La falta de seguridad en el trabajo es la fuente principal de insatisfacción en el trabajo (37), misma que puede incidir negativamente en la retención de talento y antigüedad laboral. Por otro lado, existe evidencia que la antigüedad laboral tiene una relación sinérgica con la productividad laboral (38). De igual forma, una empresa con un programa fuerte de salud y bienestar tendrá mejores oportunidades para atraer los mejores perfiles y talento en su industria.
9. **Productividad y Rendimiento:** Inversiones robustas en la salud y el bienestar de

las personas trabajadoras parecen tener una fuerte correlación con la rentabilidad de unidades de negocio (39). Varios estudios encuentran una fuerte asociación también entre compañías que reciben altos puntajes en evaluaciones de buenas prácticas administrativas como el “Hero Employee Health Management Best Practices⁴” o de salud corporativa como la Corporate Health Achievement Award⁵, con el rendimiento de las acciones de la empresa(40). Estos programas evalúan precisamente programas en pro de la salud y bienestar de las personas trabajadoras afines a ELSSA.

10. **Satisfacción de las personas trabajadoras:** En el ambiente laboral, la satisfacción está circunscrita a la identidad e integración de la persona a su entorno laboral, donde destina el mayor tiempo de su vida adulta. Por ello, ELSSA propone desarrollar acciones que transformen el entorno laboral en un espacio de compromiso individual y colectivo, de satisfacción y placer en el desarrollo de los procesos de trabajo(40-43).
11. **Relaciones laborales saludable:** Relaciones laborales equitativas, respetuosas y enriquecidas por el intercambio de ideas y conductas están asociada a la satisfacción, felicidad, y reducciones de nivel de estrés(44), así como a la capacidad de preparar a la población trabajadora a responder positivamente a los nuevos retos y formatos de trabajo(45).

⁴ <https://hero-health.org/hero-scorecard/>

⁵ <https://acoem.org/About-ACOEM/Excellence-in-Corporate-Health-Achievement-Award>

Liderazgo Integrado

El papel de la alta dirección empresarial

Para asegurar el éxito del programa ELSSA es necesario contar con un liderazgo tripartita alineado a los propósitos centrales de este programa, caminando las instituciones públicas de la mano con líderes sindicales, y empleadores. La creación de ambientes seguros y saludables en los entornos laborales requiere un ejercicio integrado, en el cual se incorpora a toda la estructura organizacional de cada empresa incluyendo la alta dirección, mando intermedio y toda persona trabajadora como partícipes en la creación de ELSSA (46).

Las personas en funciones ejecutivas y de alta gerencia en la empresa tienen un papel esencial para que la creación de ELSSA sea

sostenible y exitosa (figura 8). Con su contribución podremos juntos establecer nuevas iniciativas, asignar recursos de apoyo, implementar nuevas estructuras y controles administrativos o de ingeniería, e integrar los principios para la creación de ELSSA en la cultura operativa y corporativa de la empresa.

El liderazgo integrado, además de tener la responsabilidad del cumplimiento de normas y regulaciones propias de su sector, también se vuelve partícipe en la creación de el ambiente que propicia ELSSA, colabora en la comunicación regular de las acciones realizadas en favor de este programa así como sus aciertos, dificultades e impacto, incorporando en su revisión regular la información publicada en el tablero informativo dentro de la plataforma ELSSA, y colabora de manera cercana con las y los enlaces operativos de ELSSA.

FIGURA 8. Evolución de perfil empresarial ELSSA



Enlace ELSSA

La adopción de cualquier programa, particularmente uno como ELSSA, requiere una persona que lo impulse. Esta persona puede ser quien lea este documento, o ser asignado por la empresa. Es importante recalcar que el desempeño efectivo de la persona de enlace ELSSA tendrá las siguientes características

- ▶ Comprender a profundidad y estar comprometida con la creación de ELSSA y con la salud y el bienestar de las personas trabajadoras,
- ▶ Contar con un buen conocimiento de la cultura corporativa y organizacional de la empresa en la cual labora.
- ▶ Interés en participar y contribuir al conocimiento sobre salud y bienestar en entornos laborales
- ▶ Valor añadido: experiencia usando la plataforma para la Nueva Normalidad.
- ▶ Valor añadido: una relación existente con los equipos de salud en el trabajo o bienestar social del IMSS.
- ▶ Valor añadido: experiencia o participación con sindicatos relevantes y conocimiento de contratos colectivos.

Como parte de los compromisos de adherencia a ELSSA, se invita a que las empresas creen funciones y estrategias específicas para asegurar el reconocimiento y satisfacción de las personas trabajadoras. Este rol, tendrá la responsabilidad de velar y proteger a las personas trabajadoras, al darle seguimiento al cumplimiento de contratos colectivos, y otras responsabilidades del empleador al empleado, incluyendo el seguimiento de intervenciones

ELSSA. Las enlaces pueden cumplir varias funciones y tareas:

- ▶ Supervisar el cumplimiento de las responsabilidades empresariales de contratos colectivos aplicables en su empresa.
- ▶ Persuadir al liderazgo corporativo del valor de la creación y mantenimiento de ELSSA.
- ▶ Apoyar la revisión y estudio del perfil de su empresa en plataforma ELSSA (dada la sensibilidad de los datos que pudiesen ser reportados en el perfil, el acceso al perfil de empresa está limitado a personal selecto por la empresa).
- ▶ Integrar hallazgos del perfil de su empresa en recomendaciones y nuevos proyectos dentro de la empresa

Participación Integrada: El programa ELSSA propone involucrar a las personas trabajadoras en iniciativas de la empresa. Es importante que las empresas promuevan la participación de las personas trabajadoras para lograr cambios sustantivos en su entorno laboral, en su salud, y el bienestar de su comunidad.

Redes de apoyo a mujeres: ELSSA propone un modelo de colaboración con un énfasis particular en la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras. A través de este compromiso por parte del IMSS, empleadores/as, y las organizaciones obreras sindicales fortaleceremos la representación de mujeres en negociaciones colectivas, puestos de mando ejecutivo y representativo, así como a la conformación de redes y canales de apoyo para expresiones de discriminación, bullying, acoso y abuso sexual. Por otro lado, el IMSS fortalecerá la atención médica y preventiva alrededor de la salud sexual y reproductiva de la mujer.

EL IMSS y ELSSA: Un enfoque renovado

A 80 años de su creación el Instituto Mexicano del Seguro Social se encuentra ante un nuevo escenario de salud agravado por la pandemia por SARS CoV-2. El estado de salud físico y mental de las personas trabajadoras y sus familias se vio vulnerado cuando millones de ellas tuvieron que cumplir aislamiento domiciliario para protegerse y evitar ser contagiados por el virus, en especial aquellos que contaban con un mayor riesgo por condiciones de salud como hipertensión, diabetes mellitus y obesidad.

El apremio de reconversión de los hospitales ante la alta demanda de camas para hospitalización, así como la necesidad que tuvo el IMSS de subcontratar atenciones médicas o diferir servicios no urgentes en los puntos más altos de los contagios de COVID, mostró con mayor claridad que un sistema de salud pública no es sostenible a mediano y largo plazo si la prevención y el desarrollo de estilos de vida más saludables entre la población no se encuentran como los principales objetivos del mismo.

El énfasis en este enfoque, demanda un cambio de mentalidad, una mayor sensibilidad para cuidar la salud y evitar en lo posible enfermedades no transmisibles. La prevención de estas enfermedades se basa en hábitos de alimentación, actividad física y cuidados adecuados.

La generación del programa Entornos Laborales Seguros y Saludables representa la oportunidad de atender desde la promoción

de la salud y prevención primaria, las causas de la emergencia de enfermedades que hoy representan las principales causas de morbilidad y mortalidad de la población, utilizando un modelo de colaboración y corresponsabilidad compartida entre tres importantes aliados: los empleadores, los trabajadores y el gobierno federal.

ELSSA emprende los primeros esfuerzos post pandemia con la convicción de que esta colaboración tripartita podrá evitar, en el mediano plazo, un colapso de la seguridad social sustentada por el IMSS. Por la restricción de recursos financieros, el cuidado de la salud de las personas trabajadoras no dependen hoy de una mayor infraestructura de servicios de salud sino de una especial atención a las enfermedades de mayor carga financiera, con oportunidad y calidad con el fin de evitar presión y desgaste en las unidades de atención especializadas.

El reto que se tiene para que el Instituto Mexicano del Seguro Social siga siendo un pilar para nuestro país tanto en materia de salud como de bienestar es enorme. No obstante, la implementación de programas como ELSSA en el que la solidaridad, la corresponsabilidad y el acuerdo entre las partes que integran nuestra noble institución se conjugan para buscar detonar estilos de vida más saludables y evitar que la población lleve a los hospitales por enfermedades que pudieron ser evitadas, es el camino a seguir para lograr tal reto.

La visión renovada del IMSS es justamente eso, el fortalecimiento de un abordaje integrado hacia las personas derechohabientes, con una atención médica de mayor cobertura y calidad, y una prevención de enfermeda-

des crónicas degenerativas robusta, mediante la construcción de entornos más seguros que promuevan estilos de vida saludables en esos ámbitos en el que viven y se desarrollan nuestras y nuestras personas trabajadoras.

Bibliografía

1. GBD 2017 Mortality Collaborators. Global, regional, and national age-sex-specific mortality and life expectancy, 1950-2017: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017. *Lancet* 2018; 392: 1684-735. Publicación en línea. Junio 2019. Disponible en: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2818%2931891-9>
2. OECD. Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
3. Estimación con base a datos obtenidos de las bases de datos de la Dirección General de Epidemiología (DGE) con última actualización el 06/03/2022. Disponible en: <https://www.gob.mx/salud/documentos/datos-abiertos-152127>
4. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. COVID-19, Mercado Laboral y el SAR. Apuntes sobre el SAR No.5. Julio 2021. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/656430/AP-05-2021_Impacto_de_la_Pandemia_en_el_Mercado_Laboral_VFF.pdf
5. Estimación a partir de los Cubos (Consulta Dinámica) del IMSS. Accedido por última vez en Febrero 2022. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>
6. Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-2019, Resultados Nacionales. Disponible en: https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanut2018/doctos/informes/ensanut_2018_informe_final.pdf
7. Martos-Benítez, F.D., Soler-Morejón, C.D., García-del Barco, D. Chronic comorbidities and clinical outcomes in patients with and without COVID-19: a large population-based study using national administrative healthcare open data of Mexico. *Intern Emerg Med* 16, 1507-1517 (2021). Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11739-020-02597-5>
8. Emami A, Javanmardi F, Pirbonyeh N, Akbari A. Prevalence of Underlying Diseases in Hospitalized Patients with COVID-19: a Systematic Review and Meta-Analysis. *Arch Acad Emerg Med*. 2020;8(1):e35. Marzo 2020. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7096724/>
9. Jing Yang, Ya Zheng, Xi Gou, Ke Pu, Zhaofeng Chen, Qinghong Guo, Rui Ji, Haojia Wang, Yuping Wang, Yongning Zhou. Prevalence of comorbidities and its effects in patients infected with SARS-CoV-2: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Infectious Diseases*. Vol 94, 2020. Páginas 91-95. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijid.2020.03.017>
10. Bárcena A. "América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales e impacto en la vida de las mujeres". 8 de abril de 2020. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/america_latina_y_el_caribe_ante_la_pandemia_del_covid-19_efectos_economicos_y_sociales_eimpacto_en_la_vida_de_las_mujeres.pdf
11. Shamah LT, Romero MM, Barrientos GT, Cuevas NL, Bautista AS, Colchero MA, et al. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2020 sobre Covid-19. Resultados nacionales. Vol. 148. Instituto Nacional de Salud Pública; 2021. 148-162 p. Disponible en: <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanutcontinua2020/doctos/informes/ensanutCovid19ResultadosNacionales.pdf>
12. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado 2021. INEGI. 2021 Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enbiare/2021/doc/enbiare_2021_nota_tecnica.pdf
13. Sánchez-Talanquer M, González-Pier E, Sepúlveda J, Abascal-Miguel L, Fieldhouse J, del Río C, et al. Mexico's Response to COVID-19: A Case Study. 2021;120. Disponible en: <https://globalhealthsciences.ucsf.edu/sites/globalhealthsciences.ucsf.edu/files/mexico-covid-19-case-study-english.pdf>
14. World Health Organization (WHO). Using multidimensional poverty and vulnerability indices to inform equitable policies and interventions in health emergencies: research brief. Ginebra 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/344170/9789240031852-eng.pdf?sequence=1>
15. World Health Organization (WHO). Widespread Misunderstandings about chronic disease - and the reality. "Facing the facts #2". 2005. Disponible en: https://www.who.int/chp/chronic_disease_report/media/Factsheet2.pdf
16. Estimación a partir de base de datos IMSS: Nuevo Sistema de Subsidios y ayudas (NSSA) Febrero, 2022.
17. Hanson Jon D, Benforado A, Yosifon David G. Broken Scales: Obesity and Justice in America. *Emory Law Journal*, Vol. 53, p. 1645, 2004, Santa Clara Univ. Legal Studies Research Paper No. 06-16, Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=938001>
18. Hernández Barrera L, Rothenberg Stephen J, Barquera S, Cifuentes E. The Toxic Food Environment Around Elementary Schools and Childhood Obesity in Mexican Cities. *American Journal of Preventive Medicine*. Volume 51, Issue 2, 2016, p 264-270. ISSN 0749-3797. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2016.02.021>.
19. GBD 2019 Mental Disorders Collaborators. Global, regional, and national burden of 12 mental disorders in 204 countries and territories, 1990-2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet. Psychiatry*. Articles. vol. 9. Issue 2. P137-150.2022. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(21\)00395-3](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(21)00395-3)
20. Consejo General de la Psicología en España. Salud Mental y Absentismo Laboral: Un Binomio por Resolver. Infocop 17/02/2009. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2244
21. Rasmussen B, Sweeny K, Sheehan P. Economic Costs of Absenteeism, Presenteeism and Early Retirement Due to Ill Health: A Focus on Brazil. Report to the Brazil-U.S. Business Council, the US Chamber of Commerce. Victoria Institute of Strategic Economic Studies, victoria University, Melbourne. 2015. Disponible en: <https://www.brazilcouncil.org/wp-content/uploads/2016/04/Econ.-Cost-of-Absenteeism-Presenteeism-and-Early-Retirement-due-to-ill-health-Brazil.pdf>
22. Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica. Estudio Salud y Productividad de la Industria Automotriz en el Estado de Guanajuato. Octubre 2016. Disponible en: <https://amiif.org/estudio-salud-y-productividad-de-la-industria-automotriz-en-el-estado-de-guanajuato/>
23. Vera-Calzaretta A, Carrasco-Dajer C, da Costa S, Páez-Rovira D. Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015 31 119-128. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a07.pdf>

24. Anger W. K., Elliot D. L., Bodner T., Olson R., Rohlman D. S., Truxill, D. M., Montgomery D. Effectiveness of Total Worker Health interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 226-247. 2015. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/a0038340>
25. ONU Mujeres México. La violencia contra las mujeres no es normal ni tolerable. Garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas es trabajo de todas y de todos. Artículos. 2018. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/11/violencia-contra-las-mujeres#:~:text=En%20M%C3%A9xico%2C%20al%20menos%206,asesinadas%20al%20d%C3%ADa%5B3%5D>
26. Meneses E. Sesión virtual ENDIREH. Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG) del Congreso de la CDMX. INEGI 2021. Disponible en: <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2021/06/ENDIREH.pdf>
27. Instituto Nacional de Salud Pública. Instituto Nacional de Salud Pública, Aportaciones a la salud de los mexicanos. INSP 2017. Disponible en: https://www.insp.mx/resources/images/stories/2017/Avisos/docs/170215_Libro_30aniv.pdf
28. Judith, M. Investigaciones: Afiliación, uso y gasto en salud ENIGH 2016. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. Disponible en: <https://ciep.mx/afiliacion-uso-y-gasto-en-salud-enigh-2016/>
29. Hemp P. Presenteeism: At Work-But Out of It, *Harvard Business Review*. Octubre 2004. Disponible en: <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>
30. Toyoshima K, Inoue T, Shimura A, Uchida Y, Masuya J, Fujimura Y, et al. Mediating Roles of Cognitive Complaints on Relationships between Insomnia, State Anxiety, and Presenteeism in Japanese Adult Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021;18(9):4516. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18094516>
31. Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J., & Patten, S. (2010). Workplace Characteristics, Depression, and Health-Related Presenteeism in a General Population Sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 836–842. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/44998453>
32. Adhikari P, Gollub E. Evaluation of the Small Changes, Healthy Habits Pilot Program: Its Influence on Healthy Eating and Physical Activity Behaviors of Adults in Louisiana. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 2021;11(1):251–62. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ejihpe11010019>
33. Deloitte LLP y subsidiarios. Core Beliefs and culture: Chairman’s survey findings. 2012. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-core-beliefs-and-culture.pdf>
34. One Diana In, Supriyanto AS, Ekowati VM, Ertanto AH. Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2021 Feb 28;8(2):545–53. Disponible en: <http://koreascience.or.kr/article/JAKO202104142222612.page>
35. Alan K. How to Build A Positive Company Culture. Editor’s Pick. *Forbes*. Agosto 2018. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/alankohl/2018/08/14/how-to-build-a-positive-company-culture/?sh=4f74ed8449b5>
36. Yueh-Shian Lee, WengKun Liu. The Moderating Effects of Employee Benefits and Job Burnout among the Employee Loyalty, Corporate Culture and Employee Turnover *Universal Journal of Management* Marzo 9(2): 62-69, 2021. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/10c5/5ec2b76b49c001369988ce624025185d808e.pdf>
37. Gualavisi M, Oliveri ML. Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina. Nota Técnica del Banco Interamericano de Desarrollo; 1072.. Julio 2016. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Antig%C3%BCedad-en-el-empleo-y-rotaci%C3%B3n-laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
38. Auer P. Protect Mobility for Employment and Decent Work: Labor Market Security in a Globalized World. *Journal of Industrial Relations*. Febrero 2006. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2F0022185606059312>
39. De Neve J.E., Kregel C., Ward G. “Employee wellbeing, productivity and firm performance,” CEP Discussion Papers dp1605, Centre for Economic Performance, LSE. 2019. Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/cep/cepdps/dp1605.html>
40. Fabius, R., Thayer, R. D., Konicki, D. L., Yarborough, C. M., Peterson, K. W., Isaac, F., Loepcke, R. R., Eisenberg, B. S., & Dreger, M.. The Link Between Workforce Health and Safety and the Health of the Bottom Line: Tracking Market Performance of Companies That Nurture a “Culture of Health.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(9), 993–1000. 2013. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/48500135>
41. Tumen S, Zeydanli T. Social Interactions in Job Satisfaction. Discussion Paper Series. IZA DP No. 9505. Noviembre 2015. Disponible en: <https://ftp.iza.org/dp9505.pdf>
42. Shobe K. Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical work Environment, Management Support and Job Autonomy. Research Article. *Business and Economics Journal* 2018, 9-2. Disponible en: https://web.archive.org/web/20190220033209id_/http://pdfs.semanticscholar.org/2371/f82b14bc979756df46b94610f9a1efcfbc2d.pdf
43. Duari P, Sia Surendra K. Importance of Happiness at Workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, [S.l.], p. 453-456, Sep. 2013. ISSN 2321-368X. Disponible en: <http://www.i-scholar.in/index.php/ijpp/article/view/49884>
44. Chadsey, J. and Beyer, S. Social relationships in the workplace. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*. Vol. 7-2. 2001. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/mrdd.1018>
45. Madsen, S.R., Miller, D. and John, C.R. Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16: 213-234. 2005. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/hrdq.1134>
46. McLellan D, Moore W, Nagler E, Sorensen G. Implementing an Integrated Approach: Weaving Employee Health, Safety, and Well-Being into the Fabric of Your Organization. Center for Work, Health, and Well-Being, 141. 2011. Disponible en: <http://centerforworkhealth.sph.harvard.edu>

Otras fuentes relevantes

1. Lee MP, Hudson H, Richards R, Chang CC, Chosewood LC, and Schill AL. 2017. "Fundamentals of Total Worker Health® Approaches Essential Elements for Advancing." DHHS (NIOSH) Publication, no. 2017-112. Disponible en: <https://www.cdc.gov/niosh/twh/fundamentals.html>
2. Federal Association of Company Health Insurance Funds (BKK). 2001. "Healthy Employees in Healthy Organizations: Recommendations for Promoting Workplace Health Action." Essen. Disponible en: <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.recommendations-for-promoting-wha>.
3. Asociación Canadiense de Salud Pública, Organización Mundial de la Salud. Carta de Ottawa para la promoción de la salud [Internet]. Ontario; 1986 Nov [cited 2020 Aug 28]. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>
4. OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte.
5. Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. Declaración de Luxemburgo. Luxemburgo;
6. ONU. Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible [Internet]. 2015. 2015 [cited 2019 Dec 14]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
7. Seguridad y Salud en el Trabajo en México: avances, retos y desafíos. [Internet]. 1st ed. Ciudad de México; 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-mexico-avances-retos-y-desafios?idiom=es>
8. Secretaría de Salud. Guía para la instalación y funcionamiento de salas de lactancia. Ciudad de México; 2020. Disponible en: www.gob.mx/stps
9. Health at a Glance 2019. Disponible en: www.oecd.org/health/health-at-a-glance.htm
10. OIT. Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo). Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
11. Comisión EAT-Lancet. (2019). Alimentos, planeta y salud. Dietas saludables a partir de sistemas alimentarios sostenibles. Pp. 32. Disponible en: https://eatforum.org/content/uploads/2019/01/Report_Summary_Spanish-1.pdf
12. Norma Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2012. Servicios Básicos de Salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria. Criterios para brindar orientación. Diario Oficial de la Federación, 22 de enero de 2013. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-NOR37.pdf>
13. Albarran, Juan Manuel Esteban Castro, Martha Edilia Palacios Nava M del pilar PR. Salud, ambiente y trabajo. Editores S. Ciudad de México: Mc Graw Hill; 2014. 244-382 p.
14. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Resultados de la "Encuesta de Seguimiento de los Efectos del COVID-19 en el Bienestar de los Hogares Mexicanos". Marzo 2021. Mexico. Disponible en: http://www.equide.org/wp-content/uploads/2021/06/Comunicado_Encovid_21mar.pdf
15. Organización Panamericana de la Salud. Actualización Epidemiológica Nuevo coronavirus (COVID-19) 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3b4RHwy>
16. M. Salazar, J. Barochiner WE el. E. Epidemiology of COVID-19 in Mexico: From the 27th February to the 30th of April 2020. Ann Oncol. 2020;(January):2-5. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7254017/pdf/main.pdf>