

Visto, el expediente N° DM2026000249; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el cargo de Director/a Adjunto/a (CAP - P N° 002) de la Dirección General del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé del Ministerio de Salud, se encuentra clasificado como cargo de confianza, conforme a su Cuadro para Asignación de Personal Provisional vigente;

Que, se ha visto por conveniente designar al señor ALDO CESAR BENEL CHAMAYA, en el cargo señalado en el considerando precedente;

Con el visado de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Secretaría General y del Despacho Viceministerial de Prestaciones y Aseguramiento en Salud; y,

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y sus modificatorias;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Designar al señor ALDO CESAR BENEL CHAMAYA, en el cargo de Director Adjunto (CAP - P N° 002) de la Dirección General del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé del Ministerio de Salud.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General, la publicación de la presente Resolución Ministerial en la sede digital del Ministerio de Salud ([www.gob.pe/minsa](http://www.gob.pe/minsa)), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS VELASCO GUERRERO  
Ministro de Salud

2522078-1

**Aprueban el Documento Técnico:  
Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL  
N° 546-2026/MINSA**

Lima, 3 de junio del 2026

VISTO, el Expediente N° DGIESP-DENOT2025 0000679, que contiene la Nota Informativa N° D001516-2025-DGIESP-MINSA que anexa la Nota Informativa N° D000864-2025-DGIESP-DENOT-MINSA y el Informe N° 026-2025-UFSOIL-DENOT-DGIESP/MINSA, el Memorándum N° D006043-2025-DGIESP-MINSA que anexa la Nota Informativa N° D001606-2025-DGIESP-DENOT-MINSA y el Informe N° 037-2025-UFSOIL-DENOT-DGIESP/MINSA, y el Memorándum N° D002529-2026-DGIESP-MINSA que anexa la Nota Informativa N° D000554-2026-DGIESP-DENOT-MINSA y el Informe N° 015-2026-UFSOIL-DENOT-DGIESP/MINSA, de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° D000548-2026-OGAJ-MINSA, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

**CONSIDERANDO:**

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señalan que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo; y, que la protección de la salud es de interés público;

Que, los artículos 14 y 100 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que toda persona tiene el derecho de participar individual o asociadamente

en programas de promoción y mejoramiento de la salud individual o colectiva; y, que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que estos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo;

Que, el numeral 1) del artículo 3 y el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establecen que el Ministerio de Salud es competente en salud de las personas, y que el Sector Salud está conformado por el Ministerio de Salud, como organismo rector, las entidades adscritas a él y aquellas instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades vinculadas a las competencias establecidas en dicha Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva;

Que, los literales b) y h) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161 señalan que son funciones rectoras del Ministerio de Salud formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de las enfermedades, recuperación, rehabilitación en salud, tecnologías en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como, dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de la política nacional y políticas sectoriales de salud, entre otros;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en su artículo 1 que su objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción; difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, el literal h) del artículo 26 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, señala que el empleador está obligado a establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento;

Que, de otro lado, el artículo 63 y el literal j) del artículo 64 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, establecen que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Salud Pública, competente para dirigir y coordinar las intervenciones estratégicas en Salud Pública; y, que tiene como función proponer e implementar, en lo que corresponda, políticas, normas y otros documentos en materia de salud ocupacional en coordinación con el órgano competente del Instituto Nacional de Salud;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública;

Con el visado de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Instituto Nacional de Salud, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Secretaría General y del Despacho Viceministerial de Salud Pública; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Documento Técnico: Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en la sede digital del Ministerio de Salud ([www.gob.pe/minsa](http://www.gob.pe/minsa)), en la



misma fecha de publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS VELASCO GUERRERO  
Ministro de Salud

2522082-1

## Dejan sin efecto la Resolución Ministerial N° 512-2026/MINSA

### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 547-2026/MINSA

Lima, 3 de junio del 2026

Visto, el Expediente N° DVMSP20260000151; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 512-2026/MINSA, publicada en el Diario Oficial el Peruano el 01 de junio de 2026, se designó al señor JAIME ROBERTH VALDERRAMA GAITAN, en el cargo de Director Ejecutivo (CAP – P N° 1187), Nivel F-4, de la Dirección de Control y Vigilancia de la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria del Ministerio de Salud;

Que, en atención a lo señalado en el Memorandum N° D000768-2026-DVMSP-MINSA, emitido por el Despacho Viceministerial de Salud Pública, se estima conveniente dejar sin efecto la citada Resolución Ministerial;

Con el visado de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Secretaría General y del Despacho Viceministerial de Salud Pública; y,

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 512-2026/MINSA, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General, la publicación de la presente Resolución Ministerial en la sede digital del Ministerio de Salud ([www.gob.pe/minsa](http://www.gob.pe/minsa)), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS VELASCO GUERRERO  
Ministro de Salud

2522089-1

## TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

## Aceptan renuncia de Viceministra de Trabajo

### RESOLUCIÓN SUPREMA N° 018-2026-TR

Lima, 3 de junio de 2026

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Suprema N° 012-2024-TR se designa a la señora YOLANDA BERTHA ERAZO

FLORES, en el cargo de Viceministra de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la citada funcionaria ha formulado su renuncia al cargo señalado en el considerando precedente, por lo que corresponde aceptar la misma;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; y la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aceptar la renuncia formulada por la señora YOLANDA BERTHA ERAZO FLORES al cargo de Viceministra de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dándosele las gracias por los servicios prestados.

**Artículo 2.-** La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ MARÍA BALCÁZAR ZELADA  
Presidente de la República

FREDDY JOSÉ MARÍA SOLANO GONZÁLEZ  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2522158-10

## Designan Viceministro de Trabajo

### RESOLUCIÓN SUPREMA N° 019-2026-TR

Lima, 3 de junio de 2026

CONSIDERANDO:

Que, se encuentra vacante el cargo de Viceministro(a) de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario emitir el acto de administración interna mediante el cual se designe a la persona que asumirá dicho cargo;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Designar al señor TOMAS ALEJANDRO FLORES NORIEGA, en el cargo de Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 2.-** La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ MARÍA BALCÁZAR ZELADA  
Presidente de la República

FREDDY JOSÉ MARÍA SOLANO GONZÁLEZ  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2522158-11



# Resolución Ministerial

Lima, 03 de JUNIO del 2026

**VISTO**, el Expediente N° DGIESP-DENOT20250000679, que contiene la Nota Informativa N° D001516-2025-DGIESP-MINSA que anexa la Nota Informativa N° D000864-2025-DGIESP-DENOT-MINSA y el Informe N° 026-2025-UFSOIL-DENOT-DGIESP/MINSA, el Memorándum N° D006043-2025-DGIESP-MINSA que anexa la Nota Informativa N° D001606-2025-DGIESP-DENOT-MINSA y el Informe N° 037-2025-UFSOIL-DENOT-DGIESP/MINSA, y el Memorándum N° D002529-2026-DGIESP-MINSA que anexa la Nota Informativa N° D000554-2026-DGIESP-DENOT-MINSA y el Informe N° 015-2026-UFSOIL-DENOT-DGIESP/MINSA, de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° D000548-2026-OGAJ-MINSA, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

## CONSIDERANDO:

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señalan que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo; y, que la protección de la salud es de interés público;

Que, los artículos 14 y 100 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que toda persona tiene el derecho de participar individual o asociadamente en programas de promoción y mejoramiento de la salud individual o colectiva; y, que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que estos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo;

Que, el numeral 1) del artículo 3 y el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establecen que el Ministerio de Salud es competente en salud de las personas, y que el Sector Salud está conformado por el Ministerio de Salud, como organismo rector, las entidades adscritas a él y aquellas instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades vinculadas a las competencias establecidas en dicha Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva;

Que, los literales b) y h) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161 señalan que son funciones rectoras del Ministerio de Salud formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar,



supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de las enfermedades, recuperación, rehabilitación en salud, tecnologías en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como, dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de la política nacional y políticas sectoriales de salud, entre otros;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en su artículo 1 que su objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción; difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, el literal h) del artículo 26 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, señala que el empleador está obligado a establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento;

Que, de otro lado, el artículo 63 y el literal j) del artículo 64 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, establecen que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Salud Pública, competente para dirigir y coordinar las intervenciones estratégicas en Salud Pública; y, que tiene como función proponer e implementar, en lo que corresponda, políticas, normas y otros documentos en materia de salud ocupacional en coordinación con el órgano competente del Instituto Nacional de Salud;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública;

Con el visado de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Instituto Nacional de Salud, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Secretaría General y del Despacho Viceministerial de Salud Pública, y;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Documento Técnico: Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en la sede digital del Ministerio de Salud ([www.gob.pe/minsa](http://www.gob.pe/minsa)), en la misma fecha de publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS VELASCO GUERRERO  
Ministro de Salud



**DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO**



ÍNDICE

1. Introducción	:	pág.3.
2. Finalidad	:	pág.3
3. Objetivos	:	pág.3.
4. Ámbito de Aplicación	:	pág.3.
5. Base Legal	:	pág.4.
6. Contenido	:	pág.4.
7. Responsabilidades	:	pág.14.
8. Anexos	:	pág.15.
9. Referencias Bibliográficas	:	pág.27.



## I. INTRODUCCIÓN

La concepción de la salud en el trabajo ha trascendido definitivamente sus fronteras tradicionales, evolucionando desde un modelo meramente reactivo y centrado en la prevención de accidentes, hacia un paradigma proactivo y multifacético que sitúa el bienestar integral del trabajador en el centro de la estrategia organizacional. Un creciente consenso global, reflejado en normativas, investigaciones y tendencias corporativas recientes, subraya la necesidad ineludible de adoptar este enfoque holístico, reconociendo su profundo impacto positivo tanto en la vida de los trabajadores como en la vitalidad y sostenibilidad de las propias organizaciones.

Los modelos clásicos de prevención han quedado insuficientes ante los nuevos desafíos laborales, ya no es suficiente con adoptar una postura reactiva que sólo busque evitar accidentes; sino que es imperativo promover activamente la salud en todas sus dimensiones para contribuir a mejorar los hábitos, conductas y estilos de vida saludables de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la promoción de la salud como el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla, aplicado al trabajo, esto implica una combinación de esfuerzos entre trabajadores, empleados y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar en el entorno laboral. Este esfuerzo conjunto se materializa en la mejora de la salud de los trabajadores, así como en la organización y el ambiente de trabajo, el fomento de la participación activa de los trabajadores y el estímulo al desarrollo personal.

Desde el ámbito académico, investigaciones como el análisis sobre el bienestar de los trabajadores públicos en el Perú, evidencian que factores como el reconocimiento y las oportunidades de promoción son cruciales para el bienestar, yendo más allá de la simple ausencia de enfermedad. Asimismo, estudios de revisión confirman que la promoción de la salud en el trabajo es un paso evolutivo y necesario en la prevención de riesgos laborales, otorgando al individuo un rol activo en la gestión de su propia salud.

En base a lo descrito, el Ministerio de Salud ha elaborado el presente Documento Técnico que busca fortalecer el bienestar y la salud de los trabajadores, integrando la promoción de la salud dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## II. FINALIDAD

Contribuir a mejorar los hábitos, conductas y estilos de vida saludables de los trabajadores en los lugares de trabajo.

## III. OBJETIVOS

### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer disposiciones para la gestión de la promoción de la salud en los lugares de trabajo.

### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

3.2.1. Establecer disposiciones para la preparación, planificación, ejecución y evaluación de las intervenciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.

3.2.2. Desarrollar las intervenciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.

## IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Documento Técnico es referencial para todas las personas naturales y jurídicas del sector público y privado, así como a los trabajadores por cuenta propia y/o independientes.



## V. BASE LEGAL

- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y sus modificatorias.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud, y sus modificatorias.
- Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o del desarrollo normal del embrión y feto, y su modificatoria.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus modificatorias.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, y sus modificatorias.
- Ley N° 30936, Ley que promueve y regula el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible.
- Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 018-2021-TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.
- Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Resolución Ministerial N° 720-2006/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Modelo de Abordaje de Promoción de la Salud en el Perú".
- Resolución Ministerial N° 209-2015/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Gestión para la Promoción de la Actividad Física para la Salud".
- Resolución Ministerial N° 822-2018/MINSA, que aprueba la NTS N° 142-MINSA/2018/DIGESA, "Norma Sanitaria para Restaurantes y Servicios Afines", y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 1353-2018/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Guías Alimentarias para la Población Peruana".
- Resolución Ministerial N° 826-2024/MINSA, que aprueba la NTS N° 215-MINSA/DGIESP-2024, Norma Técnica de Salud: Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Salud.

## VI. CONTENIDO

### 6.1. CONCEPTOS GENERALES

Para efectos del presente Documento Técnico, se entiende por:

- 6.1.1 Actividad física:** Es todo movimiento corporal producido por los músculos que requiere más energía que estar en reposo. El ejercicio es un tipo de actividad planeada, estructurada y repetitiva, con el objetivo de proteger y mantener la salud de las personas.
- 6.1.2 Alimentación saludable:** Es aquella alimentación variada con alimentos preferentemente en estado natural o con procesamiento mínimo, que aporta energía y todos los nutrientes esenciales que cada persona necesita para mantenerse saludable, permitiéndole tener una mejor calidad de vida en todas las edades.
- 6.1.3 Ambiente:** Es el sistema global constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, sociocultural y sus interacciones, en permanente modificación por la acción humana o natural para poder disminuir la exposición de daños a la salud.



- 6.1.4 Ambiente físico de trabajo:** Es la estructura, maquinaria, mobiliario, productos químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si el trabajador cumple sus tareas al aire libre o en un vehículo o en su domicilio en teletrabajo, el entorno físico de trabajo es ese espacio.
- 6.1.5 Ambiente psicosocial de trabajo:** Incluye la organización del trabajo y la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en el lugar de trabajo y afectan el bienestar mental y físico de los trabajadores.
- 6.1.6 Buen trato:** Implica el proceso de búsqueda de sentido y armonía, ligado íntimamente a la capacidad de autocuidado, empatía y confianza en la relación con las demás personas.
- 6.1.7 Calidad:** Es la adecuación de un producto o servicio para el uso satisfactorio de las necesidades del cliente.
- 6.1.4 Carga de trabajo:** Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se somete un trabajador para cumplir con sus tareas, o el equilibrio (o desequilibrio) entre las exigencias del puesto y la capacidad de respuesta del trabajador.
- 6.1.5 Clima laboral:** Es un entorno de trabajo saludable en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.
- 6.1.6 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.
- 6.1.7 Contaminación cruzada:** Proceso mediante el cual los alimentos cocinados o crudos entran en contacto con otros alimentos o utensilios, y se contaminan.
- 6.1.8 Cultura organizacional:** Es un entorno laboral caracterizado por la confianza, honestidad y equidad.
- 6.1.9 Cultura de paz:** Conjunto de valores, actitudes, comportamientos y estilos de vida basados en el ejercicio de responsabilidades y derechos, con la finalidad de solucionar constructivamente los conflictos.
- 6.1.10 Empleador:** Es toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.
- 6.1.11 Entendimiento reflexivo:** Es un proceso cognitivo avanzado que va más allá de la simple memorización o comprensión superficial de un dato; además, consiste en la capacidad de analizar, cuestionar y evaluar la información recibida para integrarla de manera significativa en el conocimiento propio.
- 6.1.12 Entorno de trabajo saludable:** Es aquel entorno de trabajo en el que los trabajadores, la alta dirección y la gerencia colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo.
- 6.1.13 Estrés térmico:** Es la carga neta de calor a la que los trabajadores están expuestos y que resulta de la contribución combinada de las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y las características de la ropa que llevan.
- 6.1.14 Estilos de vida saludable:** Es una forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales.
- 6.1.15 Exámenes médicos ocupacionales:** Es el acto médico que se realiza en base al perfil de evaluación médico ocupacional, establecido por el médico ocupacional responsable de la vigilancia de salud de los trabajadores para evaluar el estado de salud del trabajador, orientado a la detección precoz de efectos en la salud y/o lesiones de posible aparición en razón a la exposición y los riesgos presentes en el puesto de trabajo, a través de exámenes clínicos, pruebas funcionales, entre otros.
- 6.1.16 Gasto energético:** Representa la energía que el organismo consume, constituido por la suma de la tasa metabólica basal, termogénesis endógena y la actividad física.



- 6.1.17 Habilidades para la vida:** Son capacidades de las personas que permiten tener competencias necesarias para enfrentar los grandes retos y construir su proyecto de vida. En el campo de la promoción, las habilidades para la vida favorecen comportamientos de vida saludables en las diferentes etapas del ser humano.
- 6.1.18 Higiene:** Son prácticas que le permiten a la población la minimización de exposición a factores de riesgo para su salud y bienestar, como el lavado de manos con agua y jabón en momentos esenciales, cubrirse la boca al toser y estornudar, baño diario, entre otros.
- 6.1.19 Higiene del sueño:** Son rutinas que permiten promover un sueño constante e ininterrumpido para reducir los problemas a la salud.
- 6.1.20 Lugar de trabajo:** Todo sitio o área donde empleadores y trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o donde tienen que acudir para desarrollarlo.
- 6.1.21 Manipulación manual de cargas:** Es cualquier operación de transporte o sujeción de una carga, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que, por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas, entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- 6.1.22 Movimientos repetitivos:** Se define por los ciclos de trabajo cortos (menores a 30 segundos o minuto) o alta concentración de movimientos (> del 50%) que utilizan pocos músculos.
- 6.1.23 Posturas forzadas:** Son posiciones de trabajo que supongan que una o varias regiones anatómicas dejen de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición forzada que genera hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares con la consecuente producción de lesiones por sobrecarga. Comprenden las posiciones del cuerpo fijas o restringidas, posturas que sobrecargan los músculos y los tendones, posturas que cargan las articulaciones de una manera asimétrica, y las posturas que producen carga estática en la musculatura.
- 6.1.24 Pausa:** Es una breve interrupción del movimiento, acción o ejercicio. Es un período de recuperación del cuerpo, posterior a los estados de tensión por consecuencia de carga física laboral.
- 6.1.25 Pensamiento creativo:** Es la capacidad mental para generar ideas nuevas, conceptos originales o soluciones innovadoras ante problemas existentes.
- 6.1.26 Promoción de la salud en el lugar de trabajo:** Son actividades o acciones dirigidas a modificar el comportamiento, hábitos o estilos de vida de los trabajadores, que tienen como objetivo el mejoramiento de la salud de estos, así como el aumento de la productividad y la reducción de los gastos en salud.
- 6.1.27 Salud mental:** Es el proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas, tanto de los individuos como de los grupos y colectivos que forman la sociedad.
- 6.1.28 Salud sexual:** Es la capacidad de disfrutar y expresar nuestra sexualidad y de hacerlo sin riesgos de enfermedades transmitidas sexualmente, embarazos no deseados, coerción, violencia y discriminación.
- 6.1.29 Salud sexual y reproductiva:** Es el estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el aparato reproductor y sus funciones y procesos.
- 6.1.30 Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es una estructura organizativa con funciones esencialmente preventivas, organizada por el empleador con la participación de los trabajadores y/o sus representantes sobre los requisitos necesarios para establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.
- 6.1.31 Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección, promoción y mantenimiento del más alto grado de salud física y mental de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como el bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- 6.1.32 Seguridad alimentaria:** Se define como el acceso oportuno y permanente de las familias a alimentos seguros y suficientes en cantidad y calidad y que puedan ser utilizados adecuadamente para satisfacer sus necesidades nutricionales, de manera que les permita llevar una vida sana y productiva. Los componentes básicos



de la seguridad alimentaria son el acceso a los alimentos, la disponibilidad de los mismos, la utilización eficiente y la estabilidad del producto.

- 6.1.33 Seguridad vial:** Se refiere a las medidas adoptadas para reducir el riesgo de lesiones y muertes causadas por el tránsito, así como el fortalecimiento de una cultura de tránsito, es decir, la adopción de normas, valores y consideraciones que favorezcan una actitud positiva hacia el respeto de la legislación vigente para minimizar las lesiones causadas por los accidentes de tránsito.
- 6.1.34 Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el trabajador capacitado y designado por los trabajadores en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores, responsable de gestionar la prevención de riesgos laborales.
- 6.1.35 Sistema de gestión:** Es un conjunto de elementos y actividades relacionados y coordinados que interactúan, y que, estableciendo políticas y objetivos, dirigen y controlan la organización con el fin de lograr dichas metas.
- 6.1.36 Responsabilidad social:** Compromiso de una organización ante los impactos que sus actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente, mediante comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo salud y bienestar de la sociedad.
- 6.1.37 Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.
- 6.1.38 Trabajadores sensibles:** Son aquellos trabajadores que, por sus propias características personales o estado salud conocido, son especialmente vulnerables a los riesgos derivados del trabajo, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física y mental.
- 6.1.39 Vigilancia de la salud de los trabajadores:** Es el proceso de recolección de información, análisis y control relacionada a la salud de los trabajadores.

**6.2** Las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo son:

- Alimentación saludable.
- Higiene y ambiente.
- Actividad física.
- Higiene del sueño.
- Salud sexual y reproductiva.
- Salud mental y buen trato.
- Habilidades para la vida.
- Seguridad vial y cultura de tránsito.

**6.3** Para la ejecución de las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo se considera que:

- El empleador:
  - ✓ Elabora políticas, normas y/o procedimientos internos del lugar de trabajo en relación a la promoción de la salud.
  - ✓ Informa, sensibiliza (mediante material audiovisual) y capacita en temas de salud a los trabajadores.
  - ✓ Participa:
    - A través del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con acciones de gestión conjunta entre empleadores y trabajadores.
    - En programas e inspecciones internas del lugar de trabajo.
  - ✓ Promueve la adecuación o creación de espacios físicos (comedores, cunas, jardín, espacios al aire libre, gimnasios, en la medida de lo posible, entre otros) o del ambiente físico de trabajo.
  - ✓ Realiza convenios o alianzas estratégicas, según corresponda, con diferentes instituciones, como prestadores de salud, aseguradoras, universidades, y otros, para ampliar la cobertura y los beneficios a los trabajadores sobre servicios de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
- Los trabajadores:



## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- ✓ Participan en todas las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
- 6.4** El empleador que emplee a uno o varios trabajadores debe implementar actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo, tomando como referencia lo establecido en el presente Documento Técnico.
- 6.5** La implementación de actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo se integra a los siguientes procesos de gestión:
- Gestión de Recursos Humanos (cultura organizacional y clima laboral, relaciones humanas y sociales, relaciones laborales individuales y colectivas, rendimiento y desarrollo y capacitación, comunicación interna y bienestar social)
  - Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Gestión de la Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
  - Gestión de la Calidad.
  - Gestión de Responsabilidad Social.
  - Otros que el lugar de trabajo considere.

### 6.6 FASES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Es responsabilidad del empleador preparar, planificar, ejecutar y evaluar las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo, considerando para tal efecto las necesidades de los trabajadores. Para los trabajadores por cuenta propia y/o independientes no necesariamente aplican la preparación, planificación y evaluación de las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo.

Cada lugar de trabajo adapta las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo a sus propias características y circunstancias.

#### 6.6.1 Fase de preparación:

El empleador delega la responsabilidad de planificar, implementar y evaluar las actividades de promoción de la salud a una determinada área de la organización, considerando:

- La participación de los representantes del empleador, del área de recursos humanos o la que haga sus veces, representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo) y del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo o el que haga sus veces.
- La información a los trabajadores sobre la implementación de las actividades de promoción de la salud, usando distintos canales de comunicación, como reuniones, carteles, tableros de avisos y la intranet.

#### 6.6.2 Fase de planeamiento:

Es realizada por el personal de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Se evalúan las necesidades y expectativas de los trabajadores en relación a la promoción de la salud en los lugares de trabajo, de forma anual, a través de:
  - La revisión de los datos de salud existentes: Estadísticas de seguridad y salud en el trabajo, datos demográficos de los trabajadores, ausentismo laboral, siniestrabilidad, tasas de rotación, información de la vigilancia de la salud de los trabajadores y exámenes médicos ocupacionales.
  - La identificación del estado situacional de promoción de la salud en los lugares de trabajo a través de la realización del Cuestionario para la Evaluación de la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (Anexo 1) a la totalidad de los



## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

trabajadores o por grupos focales (técnica de focus group), evitando generar desigualdades.

- Se establecen los objetivos y actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo (Anexo 2).
  - Identificación del objetivo general y los objetivos específicos de promoción de la salud en los lugares de trabajo: Se fijan las prioridades que se desprendan de las necesidades y expectativas de los trabajadores, elaborando un programa o un cronograma de actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo, tomando en cuenta lo indicado en el numeral 6.2 del presente Documento Técnico; se incluyen responsables, presupuesto e indicadores (Anexo 3); y, se articula con el programa anual de vigilancia de la salud de los trabajadores para evitar la duplicidad de actividades.

### 6.6.3. Fase de implementación:

Esta fase es realizada por el personal de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluye el desarrollo de las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo indicadas en el numeral 6.2 del presente Documento Técnico, de acuerdo al programa o cronograma establecido, considerando lo siguiente:

- Participación activa y permanente de los representantes del empleador, a través del área de la organización designada o del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las actividades planificadas y con el presupuesto establecido.
- Articulación de las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo con las actividades de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinación con las instituciones administradoras de fondos de aseguramiento en salud (IAFAS), públicas o privadas, de ser necesario; gestionar y aprovechar cualquier oferta de material, donación o iniciativa que contribuya a optimizar los recursos disponibles. Estos incluyen:
  - Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS)
  - Aseguradoras del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- Realizar la ejecución de las acciones de seguimiento y monitoreo, verificando el cumplimiento adecuado de las actividades planificadas, mediante auditorías interna.
- Los trabajadores por cuenta propia y/o independientes deben implementar sus propias actividades de promoción de la salud o, en su defecto, gestionar el apoyo de las municipalidades y/o establecimientos de salud locales para desarrollar las mismas.

### 6.6.4. Fase de evaluación:

Es realizada por el personal de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que realiza lo siguiente:

- Analiza el impacto de la implementación de las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo mediante el grado de satisfacción de los trabajadores (Anexo 4) y/o análisis de los indicadores de salud.
- Evalúa el programa o cronograma de actividades planificadas periódicamente, incluyendo conclusiones y recomendaciones claras y precisas sobre promoción de la salud en los lugares de trabajo; siendo revisado por la gerencia o la alta dirección.
- Comunica los resultados de las evaluaciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo a todos los niveles y a toda la organización.

### 6.6.5. Mejora continua:

Es realizada por el personal de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.



## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- De acuerdo a la conclusiones y recomendaciones obtenidos en la fase de evaluación, se planifica en el mediano o largo plazo la mejora de las actividades en las que no se haya logrado una adecuada satisfacción de los trabajadores o en los que no se haya cumplido en su ejecución por diferentes motivos.

### 6.7. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- El empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, realiza las actividades que se incluyen en el programa anual de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo, de acuerdo al Anexo 2.
- Los trabajadores por cuenta propia y/o independientes deben implementar sus propias actividades de promoción de la salud sin necesidad de un programa anual de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
- Las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo toman en cuenta la carga de trabajo, modalidad de trabajo (presencial o con teletrabajo), la actividad económica a la que pertenecen (actividad de riesgo), las sucursales, la distribución en el territorio nacional, así como la diversidad geográfica, cultural, social y económica. Asimismo, consideran también la etapa de vida en la que se encuentran los trabajadores y a los trabajadores sensibles.

#### 6.7.1 Alimentación saludable

- ✓ Incorporar alimentos saludables en las actividades celebratorias, conmemoraciones, capacitaciones, movilizaciones, reuniones y todas las actividades que se realicen en los lugares de trabajo.
- ✓ Capacitar a los trabajadores sobre alimentación adecuada (alimentación basada en alimentos naturales o mínimamente procesados) y suficiente, cultura culinaria y diversidad.
- ✓ Establecer las instrucciones que deben seguirse para realizar una adecuada comensalidad (en espacios y tiempos apropiados, en confraternización).
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre seguridad alimentaria (acceso físico, económico y sociocultural de todas las personas en todo momento a alimentos suficientes y nutritivos).
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre la higiene, inocuidad y manipulación de los alimentos.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre las necesidades nutricionales y el valor nutricional de los alimentos, así como a la evaluación del consumo energético (gasto energético) por nivel de actividad que realizan (Anexo 5).
- ✓ Adaptar un área o espacio para guardar, calentar, y/o servir los alimentos con una ubicación que facilite la accesibilidad y evite la contaminación cruzada.
- ✓ Si el lugar de trabajo dispone de comedor, restaurant, cafetería, servicios de catering, así como máquinas expendedoras de alimentos, quioscos, se debe:
  - Tomar en cuenta lo dispuesto en la NTS N° 142-MINSA/2018/DIGESA, "Norma Sanitaria para Restaurantes y Servicios Afines", aprobada por Resolución Ministerial N° 822-2018/MINSA, o la que haga sus veces y la NTS N° 173-MINSA/2021/DIGESA, Norma Sanitaria para Servicios de Alimentación Colectiva, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 157-2021/MINSA, o la que haga sus veces, según corresponda.
  - Inspeccionar, de preferencia de manera inopinada, el programa de Higiene y Saneamiento, y las Buenas Prácticas de Manipulación de Alimentos, de acuerdo a lo establecido en la NTS N° 142-MINSA/2018/DIGESA, "Norma Sanitaria para Restaurantes y Servicios Afines", aprobada por Resolución Ministerial N° 822-2018-MINSA, o la que haga sus veces, según corresponda.
  - Elaboración de menús con el valor nutricional adecuado (Anexo 5), según evaluación del consumo energético (gasto energético) por niveles



de actividad y el reconocimiento de trabajadores sensibles, según corresponda.

- Ofertar alimentos, bebidas y preparaciones culinarias saludables.
- Incluir alimentos de origen natural, como frutas o alimentos mínimamente procesados con octágonos y evitar los alimentos ultra procesados.
- Incluir alimentos mínimamente procesados que contenga etiquetado nutricional y advertencias publicitarias sobre grasas saturadas, azúcares, sodio y grasas trans.
- ✓ Realizar difusión por medio impreso (folletos, carteles), audiovisual (videos, anuncios en pantallas) y/o digital (mensajes de texto, por redes sociales) a los trabajadores sobre alimentación saludable.
- ✓ Informar y capacitar a las trabajadoras gestantes y mujeres en periodo de lactancia sobre el consumo de nutrientes de acuerdo a su estado gestacional y de lactancia.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores adultos mayores y con enfermedad no transmisibles (trabajadores sensibles) sobre la mayor reducción de consumo de sal y carbohidratos en su alimentación.
- ✓ Lanzar campañas internas que promuevan hábitos saludables, como el "lunes de lentejitas" o el "desafío de la fruta diaria" o "¡Ya tomaste agua!".
- ✓ Incentivar a los trabajadores que adopten hábitos saludables a través de concursos, reconocimiento o incentivos no económicos (como un día libre).
- ✓ Fomentar la participación en eventos donde los trabajadores compartan recetas saludables y se motiven mutuamente.
- ✓ Elaborar de menús con el valor nutricional de acuerdo a las referencias establecidas en las Tablas Peruanas de Composición de Alimentos: ([https://lamejorreceta.ins.gob.pe/sites/default/files/2020-12/tablas-peruanas-QR\\_0.pdf](https://lamejorreceta.ins.gob.pe/sites/default/files/2020-12/tablas-peruanas-QR_0.pdf)).

#### 6.7.2 Higiene y ambiente

- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre la adopción de comportamientos saludables relacionados a la higiene de manos e higiene personal como parte del autocuidado.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre el orden y limpieza de su puesto de trabajo.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre prácticas para proteger el ambiente (cuidado y buen uso del agua para consumo humano, electricidad, saneamiento, eliminación de residuos sólidos-reciclaje, eliminación de residuos electrónicos, y descontaminación de los recursos hídricos, suelo y aire).
- ✓ Acondicionar el acceso a agua para consumo humano según la carga de trabajo física y estrés térmico, incluyendo para el aseo de los trabajadores.
- ✓ Adecuar el acceso, mantenimiento y limpieza de los servicios higiénicos, con adecuado uso de materiales de limpieza.
- ✓ Adecuar el ambiente físico de trabajo con temperatura, iluminación, ventilación, colores y olores, además del control de ruido (Anexo 6).
- ✓ Integrar las áreas comunes, tales como comedores, áreas de descanso, entre otras, con la naturaleza colocando árboles, arbustos, plantas, y otros.
- ✓ Adecuar los servicios higiénicos para los trabajadores adultos mayores y trabajadores con discapacidad (trabajadores sensibles).

#### 6.7.3. Actividad física

- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre los beneficios de la actividad física diaria.



## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- ✓ Incentivar el uso de escaleras convencionales y desalentar el uso de ascensores y escaleras eléctricas e incentivar en sus trabajadores el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar a su centro laboral.
- ✓ Desarrollar actividades físicas, ejercicios y de esparcimiento (deporte) en el lugar de trabajo (tai chi, bailes, aeróbicos, yoga, entre otros).
- ✓ Según la evaluación de la carga de trabajo (física y mental):
  - Para manipulación de peso: Se recomienda que las pausas de descanso o periodos sean adecuadas, preferiblemente flexibles en función del peso manejado y el tiempo de trabajo (Anexo 7).
  - Para posturas inadecuadas: Se recomiendan pausas de descanso de unos 5 minutos o cambios posturales cada hora. Cuando la postura deba mantenerse de forma seguida, se realizan micropausas por unos segundos cada 10 minutos. En ningún caso, se prolonga una misma posición de trabajo más de 2 horas, como es el caso de la conducción de vehículos, en donde se requiere descansos de pie con ejercicio de no menos de 15 minutos (Anexo 8).
  - Para movimientos repetitivos: Procurar realizar como mínimo 3 pausas de descanso o periodo de recuperación de al menos 8 minutos en un turno de 8 horas, independientemente del intervalo para el almuerzo; así mismo, se deben programar al menos 2 pausas de descanso de 8 minutos como mínimo dentro de una jornada de 6 horas continuas.
  - Para carga mental (incluyendo el trabajo en computadora-pantallas de visualización de datos): En general se recomienda realizar pausas o descanso cortos de unos 5 o 10 minutos cada hora y media de trabajo. Las pausas y/o descansos para la recuperación de la fatiga visual debe incluir los ojos y sus estructuras oculares anexas.
  - Durante las pausas de descanso se pueden realizar ejercicios de compensación, tales como ejercicios de estiramiento (movilización de las articulaciones del cuerpo), y ejercicios de relajación (respiraciones profundas), pudiendo realizarse de manera individual o colectiva.
  - Para las actividades laborales que incluyan trabajo nocturno o jornadas laborales atípicas (por ejemplo 21 días de trabajo por 7 días de descanso), para establecer las pausas de descanso se realiza una evaluación de ergonomía.

### 6.7.4. Higiene del sueño

- ✓ Adecuar un área y/o ambiente para relajación o para las pausas de descanso de los trabajadores.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre higiene del sueño.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre manejo de trabajo nocturno y pluriempleo.
- ✓ Gestionar de manera adecuada los descansos médicos, así como la programación de los descansos diarios, semanales, mensuales y el periodo vacacional de los trabajadores.

### 6.7.5. Salud sexual y reproductiva

- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre los derechos sexuales y reproductivos, como parte constitutiva de los derechos humanos.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre la prevención y denuncia del acoso sexual en todas sus formas.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre las condiciones necesarias para una maternidad - paternidad saludable y segura, respetando las costumbres locales.



## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- ✓ Informar y capacitar a las trabajadoras sobre los cambios fisiopsicopatológicos durante el ciclo menstrual y de enfermedades de impacto (endometriosis, síndrome de ovario poliquístico, entre otras).
- ✓ Fortalecer los chequeos médicos periódicos en enfermedades prevalentes y prevenibles, como el cáncer de cuello uterino, el cáncer de mama, el cáncer de próstata, enfermedades inmunoprevenibles, entre otras, enfatizando en la necesidad del autocuidado.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre la importancia de prevención de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y embarazos no deseados mediante el uso del preservativos y pruebas de despistaje, manteniendo la reserva y confidencialidad de los mismos.
- ✓ Establecer políticas para evitar la exigencia de exámenes médicos para VIH, o pruebas de embarazo, para evitar la discriminación.
- ✓ Informar y capacitar a las trabajadoras gestantes y que dan de lactar sobre el derecho y responsabilidad de la lactancia materna.
- ✓ Implementar y promover el uso de lactario y flexibilidad en su horario, según normatividad vigente.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores adultos mayores sobre la menopausia y la andropausia: Cambios físicos, fisiológicos y emocionales.

### 6.7.6. Salud mental y buen trato

- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre el bienestar de la persona sobre los intereses laborales.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre el respeto a la persona y la convivencia basada en el respeto y la solidaridad.
- ✓ Adecuar espacios de integración entre los trabajadores.
- ✓ Establecer procedimientos de participación de los trabajadores en las decisiones del lugar de trabajo, adecuada comunicación interna y clima laboral.
- ✓ Establecer procedimientos para prevenir el acoso laboral y sexual, de obligatorio conocimiento y aplicación, según normativa vigente.
- ✓ Implementar una cultura organizacional, estructura organizacional, y descripción de los puestos de trabajo, funciones y actividades de cada trabajador.
- ✓ Evaluar y comunicar el desempeño de los trabajadores.
- ✓ Establecer y difundir procedimientos de prevención del consumo de alcohol, drogas y tabaco y otros hábitos nocivos en el lugar de trabajo.
- ✓ Implementar las medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente en aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad (niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud física y/o mental).

### 6.7.7. Habilidades para la vida

- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre afrontamiento, autoestima, solución de conflictos, relaciones interpersonales y decisiones voluntarias.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores en estrategias de relajación y ejercicio mental para desarrollar capacidades que permitan gestionar adecuadamente la carga psicosocial propia de la convivencia laboral cotidiana.
- ✓ Informar y capacitar sobre el pensamiento creativo a través de la recreación y el entendimiento reflexivo.



## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores adultos mayores sobre los cambios de comportamiento con la edad y la tolerancia.

### 6.7.8. Seguridad vial y cultura de tránsito

- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre seguridad vial, educación vial, uso racional del vehículo motor.
- ✓ Informar y capacitar a los trabajadores sobre los deberes y derechos del conductor y de los peatones.

6.8. La implementación del presente Documento Técnico no conlleva a la suspensión ni la modificación de aquellas intervenciones y/o buenas prácticas en promoción de la salud previamente implementadas en los lugares de trabajo, siempre que estas garanticen un mayor beneficio para el trabajador o una optimización en mejorar los hábitos, conductas y estilos de vida saludables de los trabajadores.

## VII. RESPONSABILIDADES

### 7.1 NIVEL NACIONAL

El Ministerio de Salud, a través de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP), es responsable de la difusión, asistencia técnica y supervisión del presente Documento Técnico a nivel nacional.

### 7.2 NIVEL REGIONAL

Las Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) en Lima Metropolitana, Direcciones Regionales de Salud (DIRESA) y/o Gerencias Regionales (GERESAS) en el ámbito regional, son responsables de la difusión, supervisión y monitoreo del presente Documento Técnico en su jurisdicción.

## VIII. ANEXOS

- Anexo 1: Cuestionario para la evaluación de promoción de la salud en el lugar de Trabajo.
- Anexo 2: Programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Anexo 3: Indicadores del programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Anexo 4: Cuestionario sobre satisfacción en el trabajo.
- Anexo 5: Nivel de metabolismo de acuerdo a la actividad laboral (kcal/jornada).
- Anexo 6: Calidad de ambiente.
- Anexo 7: Pausas en función del peso manejado y el tiempo de trabajo.
- Anexo 8: Pausas en función de posturas inadecuadas.



**ANEXO 1**  
**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO**

	A	B	C	D	
<b>1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>					<b>A B C D</b>
a) El gerente o la alta dirección asume la responsabilidad de la implementación de la promoción de la salud en lugares de trabajo (PSLT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Se ha integrado la PSLT en la estructura y procesos de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Se han asignado los recursos necesarios (presupuesto, personal, formación, tiempo de dedicación...) para el desarrollo de intervenciones de PSLT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Se ha delegado la implementación de la PSLT a una unidad orgánica o funcional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>2. ENFOQUES</b>					
a) Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de PSLT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Se informa a todos los trabajadores de las actividades de PSLT mediante unos canales ágiles y adecuados de comunicación interna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Existen mecanismos y medidas especiales para asegurar la incorporación de los trabajadores del interior del país y extranjeros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Se han instaurado medidas específicas para la no discriminación por sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Las acciones de PSLT se basan en el respeto a la multiculturalidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>3. ALIMENTACION SALUDABLE</b>					
a) La organización ha implementado buenas prácticas de alimentación y nutrición saludable en el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) La organización ha tomado medidas de promoción de la alimentación y nutrición saludable en el lugar de trabajo por etapas de vida y por trabajadores sensibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) La organización ofrece la información nutricional de los principales productos alimenticios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>4. HIGIENE Y AMBIENTE</b>					
a) La organización fomenta la adopción de prácticas efectivas de higiene que promueva el autocuidado de la salud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>5. ACTIVIDAD FISICA E HIGIENE DEL SUEÑO</b>					<b>A B C D</b>
a) En la organización se han establecidos prácticas de actividad física (pausas) durante la jornada laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) En la organización se ha fomentado las caminatas, montar bicicleta y similares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) En la organización se ha fomentado la actividad física mediante deportes masivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) La organización ha promocionado la higiene del sueño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>6. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA</b>					
a) En la organización se han fomentado los derechos sexuales y reproductivos, así como las decisiones responsables y voluntarias sobre la procreación, y libre elección sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) En la organización se establecen políticas para evitar la exigencia de exámenes médicos para VIH, o pruebas de embarazo, para evitar la discriminación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>7. SALUD MENTAL Y BUEN TRATO</b>					
a) La organización promueve técnicas de regulación emocional y fortalece las capacidades de los trabajadores con estrategias de afrontamiento saludables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) En la organización se prioriza la comunicación asertiva entre los trabajadores y directivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) La organización establece los medios para una adecuada relación interpersonal y practicas solidarias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) La organización comunica las tareas, funciones y responsabilidades de forma clara a cada trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) La organización implementa un procedimiento de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f) La organización implementa programas de bienestar que ofrezcan herramientas para el autocuidado, reducir el estrés y mejorar la comunicación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

<p>b) La organización debe fomentar la generación de prácticas para cuidado del ambiente (agua para consumo humano, saneamiento, gestión de residuos sólidos,) así como evitar la contaminación de agua, suelo y aire.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>8. HABILIDADES PARA LA VIDA</b> a) La organización promueve la toma de decisiones voluntarias y responsables respecto a la vida laboral de los trabajadores</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><b>9. SEGURIDAD VIAL Y CULTURA DE TRANSITO</b> La organización fortalece en los trabajadores estrategias para prevenir accidentes de tráfico relacionados con la actividad laboral y el desarrollo de estrategias para prevenir accidentes relacionados con la actividad laboral y una cultura de tránsito. Que evalúen riesgos, reduzcan las siniestralidades.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>A = Alcanzado totalmente      C = Algún progreso B = Progreso considerable      D = No empezado</p>
--	---

TABLA 1. CATEGORIAS PARA LA PUNTUACION DE LA PSLT

Categoría	Explicación
<p style="text-align: center;"><b>A</b> Alcanzado totalmente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La actividad considerada ha alcanzado su objetivo.</li> <li>· La actividad es un buen ejemplo.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>B</b> progreso considerable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Existen pruebas evidentes del desarrollo de actividades.</li> <li>· Hay algunas deficiencias debido a que los proyectos no han alcanzado a toda la organización o no han considerado todos los aspectos.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>C</b> Algún progreso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Existe alguna evidencia de desarrollo.</li> <li>· Se llevan a cabo mejoras de forma ocasional.</li> <li>· Desarrollo exitoso o resultados positivos en algunos sectores.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>D</b> No empezado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· No hay evidencia de actividad alguna.</li> <li>· Algunas buenas ideas, pero prevalecen las intenciones.</li> </ul>

*Modificado de la Norma Técnica de Prevención NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España*



**ANEXO 2**  
**PROGRAMA DE PROMOCION DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO**

PROGRAMA DE PROMOCION DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO				
DATOS DEL EMPLEADOR:				
RAZON SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL	RUC	DOMICLIO Dirección, Departamento Provincia	ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° DE TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO
Objetivo General 1	(Ejm: Organizar e implementar la PSLT)			
Objetivos Específicos	(Ejm: Definir las políticas la PSLT)			
Meta	(Ejm: 100 % de cumplimiento de los programas de PSLT)			
Indicador	(Ejm: N° de actividades realizadas /N° de actividades propuestas) x100			
Presupuesto	(Ejm: S/. 000. 00			
Recursos	(RM xxxxxx, Documento Técnico Modelo de Abordaje de Promoción de la Salud en el Perú. Procedimiento entre otros)			

N°	Descripción de Actividades	Responsable de La Ejecución	Área	AÑO												Fecha De Verificación	Estado Realizado Pendiente, en Proceso	Observaciones	
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
1																			
2																			
3																			

*\*Modificados de los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobados con Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.*



**ANEXO 3**  
**INDICADORES DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO**

PROGRAMA DE PROMOCION DE LA SALUD	INDICADORES
<b>Programa Lugar de Trabajo Saludable</b>	% de trabajadores capacitados en alimentación y nutrición saludable.
	% de trabajadores en entornos alimentarios saludables.
	% de trabajadores capacitados en prácticas efectivas de higiene que promueva el autocuidado de la salud.
	% de trabajadores que realizan actividad física (AF).
	% de trabajadores que realizan pausas dentro del turno laboral.
	% de trabajadores capacitados en higiene del sueño.
	% de trabajadores capacitados sobre sexualidad, salud sexual y reproductiva, así como derechos sexuales y reproductivos.
	% de trabajadores capacitados en la no discriminación por VIH/SIDA, así como por embarazo.
	% de trabajadores capacitados en regulación emocional y fortalecimiento de capacidades en estrategias de afrontamiento saludables.
	% de trabajadores capacitados en promover el respeto y buen trato a las personas más vulnerables (adulto mayor, discapacitados, entre otros).
	% de trabajadores capacitados en seguridad vial y una cultura de tránsito es decir la adopción de normas, valores y consideraciones.



**ANEXO 4  
CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION EN EL TRABAJO**

A Continuacion tiene una pequeña lista que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de satisfaccion .  
Por favor, ponga una X, dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que:

**M= MUY SATISFECHO    B= BASTANTE    P= POCO    N= NADA**

	M	B	P	N
1. ¿Está usted satisfecho con su empleador? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Está usted satisfecho con el tipo de trabajo que hace? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Está usted satisfecho con los empleados que dependen de usted? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Está usted satisfecho con los jefes superiores? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Está usted satisfecho con los compañeros? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Está usted satisfecho con las posibilidades de ascenso? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Está usted satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>CONTANDO TODAS LAS COSAS</b>				
8. ¿Qué satisfaccion tiene usted en su lugar de trabajo? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION EN EL TRABAJO**

**Instrucciones :**

Retroceda mentalmente en el tiempo hasta el dia y momento en que Ud. Experimento una **gran satisfaccion por algo en relacion con su trabajo** y tambien a ese otro momento en que se sintio **extramadamente descontento por algo relacionado** asimismo con su vida de trabajo.

Piense unos momentos y **escriba brevemente lo que paso** ,en los espacios en blanco que siguen a las dos preguntas que se le plantea a continuacion:

- Por favor, describa un **hecho** que a lo largo de su vida de trabajo (bien en su lugar de trabajo actual o en otra anterior) le haya producido una **gran satisfaccion**,o la mayor satisfaccion que recuerda:

	<b>FACTOR N°</b>



DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

2. Describa asimismo, un hecho de su vida de trabajo que le haya provocado una gran insatisfacción o disgusto:

	<b>FACTOR N°</b>

3. Escriba en los recuadros de la derecha los factores que consideran causantes de cada situación. Seleccione al menos un factor por casilla de la siguiente lista

FACTORES	DESCRIPCION DE LOS FACTORES
1. LOGROS	Metas alcanzadas,resultados o rendimientos del trabajo,sentimiento del deber cumplido.
2. RECONOCIMIENTOS	De su trabajo: procedente de jefes,compañeros,subordinados,etc.:elogios,censuras.
3. EL TRABAJO MISMO	Trabajo atrayente,creativo,desafiante,variado.
4. RESPONSABILIDAD	Nivel de supervisión.Responsable de su propio trabajo o el de otros.Trabajo importante.
5. PROMOCIÓN	Cambio de nivel o posición.Posibilidad de ascenso.Formación a cargo de la empresa.
6. COMPETENCIA DEL SUPERIOR	Competencia de la Organización y Dirección de la empresa.Sistema de administración.Clareza de Políticas.
7. MOTIVACIÓN:	recompensas, y fortalecer capacidades
8. DIRECCIÓN Y RELACIONES HUMANAS	Relaciones con superiores,colegas e inferiores.
9. CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente físico (iluminación,control,etc).Cantidad de trabajo;condiciones de seguridad.

Mediante la evaluación de la primera parte obtenemos un índice de satisfacción general y otros parciales respecto al empleador al tipo de trabajo, a los subordinados, a los directores o superiores, a la probabilidad de ascensos y a la organización.

**Procedimiento de calificación realizado por el empleador:**

- Los porcentajes correspondientes al grupo de trabajadores analizado en cada una de las casillas de clasificación se multiplican por el número de ponderación asignado y el total de la suma se divide por 300.
- Con lo que los índices obtenidos oscilan entre un máximo de ponderación de +1 y un mínimo de cero, sin tener el punto medio (0,5) significación estadística.
- Como es fácil ver, lo que se intenta es cuantificar los resultados para poder establecer comparaciones en la intensidad y generalidad de los procesos estudiados. De forma que cada índice es una variable unidimensional que nos da la siguiente fórmula:

$$i = (3M + 2B + P) / 300$$

Donde:

- **M:** Representa el porcentaje de las personas que en ese grupo manifestaron estar muy contentas,
- **B:** Es el porcentaje de aquellas que manifestaron estar bastante satisfechas y
- **P:** Es el porcentaje de las que contestaron estar poco satisfechas.

➤ Los índices calculados por aplicación de la fórmula anterior pueden aplicarse a los siguientes aspectos que consideramos se dan en la satisfacción. Obtenemos así los siguientes índices de satisfacción:

- Con el empleador.
- Con el tipo de trabajo.
- Con los subordinados.
- Con los directores o superiores.
- Con los compañeros.
- Con la probabilidad de ascensos
- Con la organización.



## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Índice general de satisfacción en el trabajo.
- Es muy importante insistir en que los valores obtenidos de esta manera no deben interpretarse como una medida cardinal del fenómeno, sino tan sólo ordinal, debido a la imposibilidad de conocer el nivel cero de la satisfacción y su unidad de medida.

*Modificado de la Norma Técnica de Prevención NTP 213: Satisfacción Laboral: Encuesta de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España*



**ANEXO 5**  
**NIVEL DE METABOLISMO DE ACUERDO A LA ACTIVIDAD LABORAL**  
**(KCAL/JORNADA)\***

NIVEL DE ACTIVIDADES	Metabolismo de Trabajo Kcal/jornada
Trabajo ligero	< 1 600
Trabajo medio	1600-2000
Trabajo pesado	>2000

**TABLAS PARA LA VALORACIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA.\***

**Tabla 1. Carga estática (potura)**

Postura	(1) Duracion postura por hora (min)	(2) N° Horas trabajo/dia	(3) Consumo Kcal Por minuto (**)	(4) (1x2x3)Consumo Kcal/dia
<b>SENTADO</b>				
Normal			0.06	
Curvado			+0.09	
Brazos por encima de los hombros			+0.10	
<b>DE PIE</b>				
Normal			0.16	
Brazos por encima de los hombros			+0.14	
Curvado			+0.21	
Fuertemente curvado			+0.40	
<b>ARRODILLADO</b>				
Normal			0.27	
Curvado			+0.04	
Brazos por encima de los hombros			+0.09	
<b>TUMBADO</b>				
Brazos Elevados			0.06	
<b>EN CUCLILLAS</b>				
Normal				
Brazos por encima de los hombros				
<b>TOTAL CARGA ESTATICA</b>				

**Tabla 2. Carga dinámica (desplazamientos)\***

	(1) N° Metros /hora	(2) N° Horas/dia	(3) Consumo Kcal metro (*)	(4) Consumo Kcal/dia (1x2x3)	TOTAL
Horizontales			0.048		
Verticales			0.73(S) (0.20) (B)		

S=Subir; B=Bajar.

**Tabla 3. Esfuerzos musculares.\***

Musculos empleados	Intensidad del esfuerzo	(1) Duracion del esfuerzo en min/hora	(2) N° Horas trabajo/dia	(3) Consumo Kcal/minuto(*)	(4) (1x2x3)Consumo Kcal/dia
<b>MANOS</b>	Ligero	0.5			
	Medio	0.8			
	pesado	1.0			



DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

1 BRAZO	Ligero	0.9			
	Medio	1.4			
	pesado	2.0			
2 BRAZOS	Ligero	1.7			
	Medio	2.2			
	pesado	2.8			
1 PIERNA	Ligero	0.7			
	Medio	1.1			
	pesado	1.5			
CUERPO	Ligero	3.2			
	Medio	5.0			
	pesado	7.2			
<b>TOTAL</b>					

Tabla 4. Manejo de cargas.\*

A) TRANSPORTE DE CARGAS						B) ELEVACION CARGAS			
(1) Pes o de cad a carg a en Kg	(2) N° transport es Hora	(3) N° de metros cargad s cada recorri do	(4) Consu mo en K cal/m (*)	(5) Consu mo en Kcal/h (1x2x3)	(6) Consu mo en Kcal/dia	(7) Altura elevaci on	(8) Consu mo en Kcal/m (*)	(9) Consu mo en Kcal/h (2x7x8)	(10) Consu mo en Kcal/dia
<b>TOTAL (A+B)=</b>									

(\*) Los valores de (4) y (8) se dan en el cuadro 1

**Manejo de cargas. \***

Se utiliza la fórmula propuesta por Spitzer y Hettinger (1966), modificada por F. Guelaud, et alt. (1975):

$$E = n [L (K \text{ llevar de ida} + K \text{ llevar de vuelta}) + H_1 (K \text{ levantar} + K \text{ bajar}) + H_2 (K \text{ subir} + K \text{ descender})]$$

En donde:

E = consumo de energía en Kcal/hora

n = N.º de veces que se realiza una operación

L = longitud del recorrido

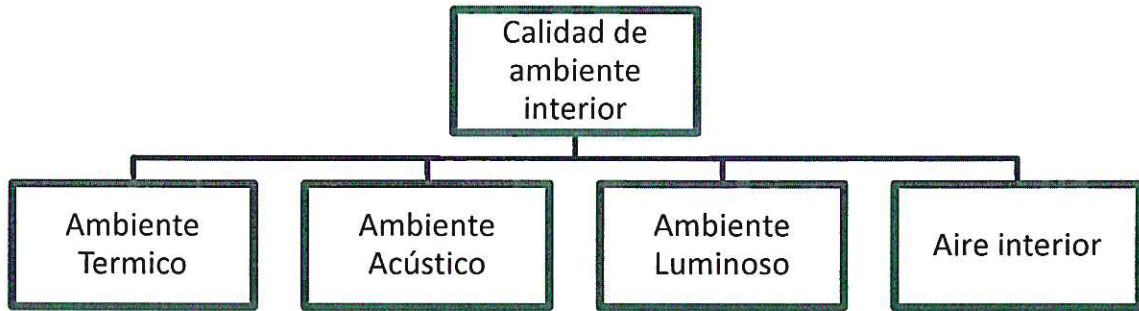
H<sub>1</sub> = Altura total en metros del levantamiento o bajada

H<sub>2</sub> = Desnivel vertical en metros a subir o descender por recorrido

\*Modificados del Manual Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH) y del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) España



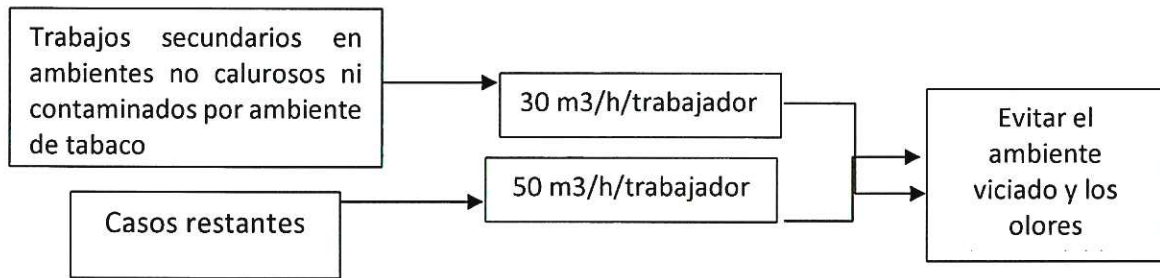
**ANEXO 6  
CALIDAD DE AMBIENTE**



\*Criterios para los parámetros de temperatura, humedad relativa y velocidad del aire en el Ambiente de acuerdo al Trabajo

Temperatura	Trabajos sedentarios: 17°C-27°C	Trabajos ligeros: 14°C-25°C
Humedad Relativa	Locales en general: 30%-70%	Locales con riesgo por electricidad estática: 50%-70%
Velocidad de Aire	Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25m/s	Trabajos en ambientes calurosos: - Sedentarios: 0,5m/s - No sedentarios: 0,75m/s

\*Requisitos mínimos de ventilación general del Ambiente:



\*Modificados del Manual Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH) y del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSS) España



**ANEXO 7**  
**PAUSAS EN FUNCIÓN DEL PESO MANEJADO Y EL TIEMPO DE TRABAJO**  
**(Evaluación de la Carga Física y Mental)**

Kg de peso que se manejan	Hasta 15% del tiempo de trabajo	> 15% pero < de 40%	> 40% pero < de 70%	Más de 70% del tiempo de trabajo
hasta 2,2 kg	0% de descanso	0% de descanso	3% de descanso	3% de descanso
2,2 a 11 kg	0% de descanso	0% de descanso	3% de descanso	7% de descanso
11 a 27 kg	0% de descanso	3% de descanso	7% de descanso	10% de descanso
más de 27 kg	3% de descanso	7% de descanso	10% de descanso	13% de descanso

*Fuente: Norma Técnica de Prevención NTP 0916: El descanso en el trabajo (I): pausas - Año 2011 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) España*



**ANEXO 8**  
**PAUSAS EN FUNCION DE POSTURAS INADECUADAS**  
**(Porcentaje de descanso del tiempo de trabajo según la posición del cuerpo)**

PORCENTAJE DE DESCANSO	CATEGORÍA
2%	Sentado o combinación sentado-parado y caminando donde los cambios de posición se dan cada menos de 5 minutos; los brazos y cabeza están en posiciones normales.
3%	Parado o combinación de parado-caminando donde sólo se tiene que sentar durante los periodos de descanso; también para situaciones donde los brazos y cabeza estén fuera del rango de posición normal por periodos menores a 1 minuto.
5%	El puesto de trabajo requiere de estar constantemente de pie; también para trabajos que requieran extensión de las piernas o brazos.
7%	El cuerpo está en una postura incómoda por largos periodos; también en puestos donde el trabajo demande que el trabajador permanezca en una misma posición (revisión calidad).

*Fuente: Norma Técnica de Prevención NTP 0916: El descanso en el trabajo (I): pausas - Año 2011 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) España*



## VIII. BIBLIOGRAFIA.

1. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. ESPAÑA. Jefatura del Estado [en línea]. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>.
2. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto 44. 2023. Chile. [en línea]. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: [https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/01/Decreto-44\\_27-JUL-2024.pdf](https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/01/Decreto-44_27-JUL-2024.pdf)
3. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley Karin. 2024. Chile. [en línea]. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.mintrab.gob.cl/pgm/CanalRegional/Coquimbo/ley-karin-es-promulgada-y-fortalece-legislacion-contr-a-el-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el-trabajo/>.
4. Investigación sobre bienestar en el lugar de trabajo 2024. MENTAL HEALTH AMERICA [en línea]. [consultado el 24 de julio de 2024]. [en línea]. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://mhanational.org/es/2024-workplace-wellness-research/#:~:text=Investigaci%C3%B3n%20sobre%20bienestar%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo%202024,los%20empleados%20en%20el%20trabajo>.
5. Guías de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2024. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México [en línea]. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guias-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-328075>.
6. REVISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO del INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-ISST. Diciembre 2024. [en línea]. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/7436844/Revista+SST+-+Número+119.pdf>.
7. RUIZ-FRUTOS, C., et al. La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Medicina y Seguridad del Trabajo [en línea]. 2022, vol. 68, núm. 266, págs. 69-82. [consultado el 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n3/1132-6255-medtra-31-03-300.pdf>.
8. Reglamento de la Calidad de Agua para Consumo Humano, aprobado con Decreto Supremo N° 031-2010/SA.
9. OMS: Actividad Física. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>.
10. Documento Técnico: Modelo de Abordaje para la Promoción de la Salud, Dirección General De Promoción de la Salud Ministerio de Salud Perú 2006.
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS PARA LA GESTIÓN AMBIENTAL PERUANA Dirección General de Políticas, Normas e Instrumentos de Gestión Ambiental. 2012 LIMA – PERÚ.
12. Ambientes de Trabajo Saludables, Un Modelo para la Acción, OMS: 2020, Ginebra.
13. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072012000200001#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,fa ctiores%20socioculturales%20y%20caracter%C3%ADsticas%20personales%22](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000200001#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,fa ctiores%20socioculturales%20y%20caracter%C3%ADsticas%20personales%22).
14. ISO 9001: 2018.
15. Plan de Salud Mental Perú, 2020-2021, MINSA: 2020, Lima.
16. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/document s/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/document s/publication/wcms_154127.pdf)
17. <https://www.paho.org/es/temas/seguridad-vial>
18. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-healthatwork/areasofwork/occupational-health/WCMS\\_354273/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-healthatwork/areasofwork/occupational-health/WCMS_354273/lang--es/index.htm)
19. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>
20. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Organización Mundial de la Salud, 2010.

## DOCUMENTO TÉCNICO: PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_%20spa.pdf;jsessionid=A68B2DCE6A42C07712E49D1664518A5E?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_%20spa.pdf;jsessionid=A68B2DCE6A42C07712E49D1664518A5E?sequence=1)

21. Promoción de la Salud - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud, <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>.
22. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el centro laboral: guía del formador. Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT. Segunda edición 2012. <http://www.oit.org/global/topics/safety-and-health>.
23. RM N° 366 -2017 /MINSA: Documento Técnico Lineamientos de Política de Promoción de la Salud en el Perú. [RM-366-2017-MINSA.PDF \(minjus.gob.pe\)](http://www.minjus.gob.pe).
24. Tablas Peruanas de composición de Alimentos: Elaborado por María Reyes García; Iván Gómez-Sánchez Prieto Cecilia Espinoza Barrientos. 10ma ed. – Lima: Ministerio de Salud, Instituto Nacional de Salud, 2017. <https://web.ins.gob.pe/es/alimentacion-y-nutricion/noticias>.
25. Guía Para la Promoción de la Salud en el Trabajo para Personas con Discapacidad Intelectual. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. Madrid, septiembre 2018. <http://www.insst.es/catalogopublicaciones/>.
26. OMS. Declaración de Ottawa. Conferencia Internacional sobre Promoción de Salud. Ottawa. (Canadá): Organización Mundial de la Salud; 1986.
27. OMS. Tercera Conferencia Mundial de Promoción de la Salud. Políticas públicas para la salud. Documento Técnico. Adelaide-Australia: abril, 1988.
28. OMS. Declaración de Luxemburgo sobre Promoción de la salud en el centro laboral. Luxemburgo: noviembre 1997. Documento técnico WHO.
29. OMS- OPS. Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo (PSLT) en América Latina y el Caribe. San José de Costa Rica: Marzo, 2000.
30. OMS. Healthy Work Approach. Geneva. 1997. Documento WHO/HPR/HEP 97.2
31. OMS. The health - Promoting Workplace: Making it Happen. Geneva, 1998. Document WHO/HPR/ HEP/98.9
32. NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad. Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo – ENWHP. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, 2003.
33. OIT: FOOD AT WORK. Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases. Christopher Wanjek. 2005. [www.ilo.org/public/english/support/publ/food.htm](http://www.ilo.org/public/english/support/publ/food.htm)
34. OIT Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2012. Primera edición 2012.

