

# Supervisor Promotor



Para conocer más sobre Active Workplace toolkit, visite: [www.YourWorkpath.com/toolkits](http://www.YourWorkpath.com/toolkits)

Copyright © 2022 Oregon Healthy Workforce Center and  
Oregon Institute of Occupational Health Sciences at OHSU



## **Los objetivos de esta formación y de las siguientes actividades son:**

- Introducir a los supervisores en los conceptos y prácticas del enfoque de Total Worker Health®.
- Aprender sobre los comportamientos promotores de apoyo por parte de los supervisores y cómo estos pueden mejorar la seguridad, la salud, el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de todos los empleados.
- Fomentar el desarrollo de una cultura de seguridad y salud.
- Mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

### **Esta formación incluye 5 temas.**

1. **Total Worker Health®** o Salud total del trabajador
2. Los supervisores y la creación de una cultura de apoyo
3. Apoyo o promoción de la salud total del trabajador
4. Conciliación entre la vida laboral y familiar, y apoyo familiar
5. Puesta en marcha del apoyo



El lugar de trabajo influye en la seguridad y la salud de todos los trabajadores.

La seguridad y la salud en el lugar de trabajo se han centrado tradicionalmente en la reducción y eliminación de los peligros encontrados en el lugar de trabajo. Sin embargo, hay muchos otros factores que influyen en la **seguridad y la salud** de los trabajadores, así como en su **bienestar**.

El **bienestar del trabajador** es un concepto que tiene en cuenta la salud, la seguridad, la calidad de vida y los factores ambientales, organizativos, sociales y emocionales relacionados y no relacionados con el trabajo.



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) ha desarrollado el enfoque de "**Total Worker Health**<sup>®</sup>, que amplía la seguridad laboral tradicional.

"**Total Worker Health**<sup>®</sup> se define como las políticas, programas y prácticas que integran la protección contra los riesgos de seguridad y salud relacionados con el trabajo con la promoción de los esfuerzos de prevención de lesiones y enfermedades para avanzar en el bienestar del trabajador".

El objetivo del enfoque **Total Worker Health**<sup>®</sup> es mejorar el bienestar de los trabajadores a través de la seguridad y la salud en el trabajo.





## EMPLOYEE WELLNESS PROGRAM

Puede que esté familiarizado con los programas de bienestar en el lugar de trabajo. La mayoría de los programas de bienestar son implementados para crear cambios en el comportamiento individual de los empleados, como la pérdida de peso o el abandono del tabaco.

La mayoría de los programas de bienestar:

- Sólo se centran en la promoción de la salud y el cambio de comportamiento individual.
- El individuo es el único responsable de su salud.
- No cambian las condiciones de trabajo.
- Están motivados por los beneficios para la empresa (por ejemplo, reducir los costes relacionados con la atención sanitaria)

*Total Worker Health* no es un programa de bienestar! Las siguientes diapositivas enumeran los conceptos clave de este enfoque.

## Conceptos clave del enfoque ***Total Worker Health***:

- Se centra en la prevención de las lesiones y enfermedades de los trabajadores.
- Reconoce que el trabajo es un factor que influye en la salud.
- Reconoce que el individuo no es el único responsable de su salud.
- Hace hincapié en los cambios organizativos y ambientales.





## El enfoque *Total Worker Health*<sup>®</sup> también:

- Da prioridad a la reducción y eliminación de los riesgos reconocidos en el lugar de trabajo.
- Incluye la protección y la promoción de la salud. Crea cambios en el entorno y la organización de un puesto de trabajo para proteger la salud y la seguridad y fomenta cambios comportamentales individuales.
- Integra todos los factores relacionados con el trabajo que contribuyen a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores



## Factores incluidos en Total Worker Health® Ejemplos:

- Eliminación o reducción de los riesgos y exposiciones físicas y emocionales (por ejemplo, exposiciones químicas, riesgos de resbalones, tropiezos y caídas)
- Organización del trabajo (por ejemplo, prevención del estrés, horarios de los turnos)
- Entorno (por ejemplo, acceso a puestos de trabajo activos y comida saludable)
- Remuneración y beneficios (por ejemplo, tiempo libre remunerado)
- Cambios demográficos (por ejemplo, trabajadores que se jubilan más tarde)
- Políticas (por ejemplo, permisos familiares, regreso al trabajo)
- Nuevos patrones de empleo (p. ej., la economía de los trabajos por encargo y el trabajo por encargo)
- Liderazgo (¡supervisores que apoyan!)



*Total Worker Health* ha dado forma a las intervenciones en el lugar de trabajo, que han mejorado los factores relacionados con el trabajo en una amplia gama de industrias.

A continuación se presentan ejemplos de intervenciones exitosas realizadas bajo el enfoque de *Total Worker Health*<sup>®</sup>:

- Mayor motivación y reducción de costes sanitarios entre empleados de supermercados que percibían apoyo por parte de sus supervisores (Kossek y Hammer, 2008).
- Reducción del colesterol total y disminución del tiempo que se pasa sentado en trabajadores de oficina (Alkhajah et al., 2012).
- Pérdida de peso, mejoras en la dieta y mayor seguridad en la conducción en camioneros (Olson et al., 2009).

# ***Total Worker Health***<sup>®</sup> y el Kit de herramientas **Active Workplace**

Las herramientas de Active Workplace se fundamentan en el enfoque de *Total Worker Health*<sup>®</sup>

Reducir el comportamiento sedentario en el lugar de trabajo es importante porque afecta negativamente a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.





Active Workplace no responsabiliza únicamente al individuo, sino que reconoce que son múltiples los factores que influyen en la salud y la seguridad, y pretende crear un entorno de trabajo que apoye las opciones seguras y saludables.

Cada vez hay más evidencias sobre la influencia de los supervisores en la seguridad, la salud, el bienestar y el rendimiento de los empleados, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.



## Los supervisores son un elemento esencial para:

- Realizar cambios en la organización del trabajo y en el entorno laboral.
- Promover la salud entre los empleados.
- Comunicar las prioridades de seguridad y salud.
- Trabajar con la alta dirección para abordar los obstáculos a la seguridad y la salud.

Los supervisores pueden influir en la seguridad y la salud de los empleados creando una **cultura de apoyo** para todos ellos.



Cuando los empleados sienten que sus supervisores muestran interés por sus necesidades:



El apoyo no consiste en conceder privilegios especiales, sino en organizar el trabajo para que los empleados puedan satisfacer sus necesidades personales y realizar el trabajo con eficacia.



Participar en esta formación y en las próximas actividades del programa, puede influir positivamente en la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados.

Su participación y entusiasmo son partes vitales del éxito de este programa para alcanzar esos objetivos.

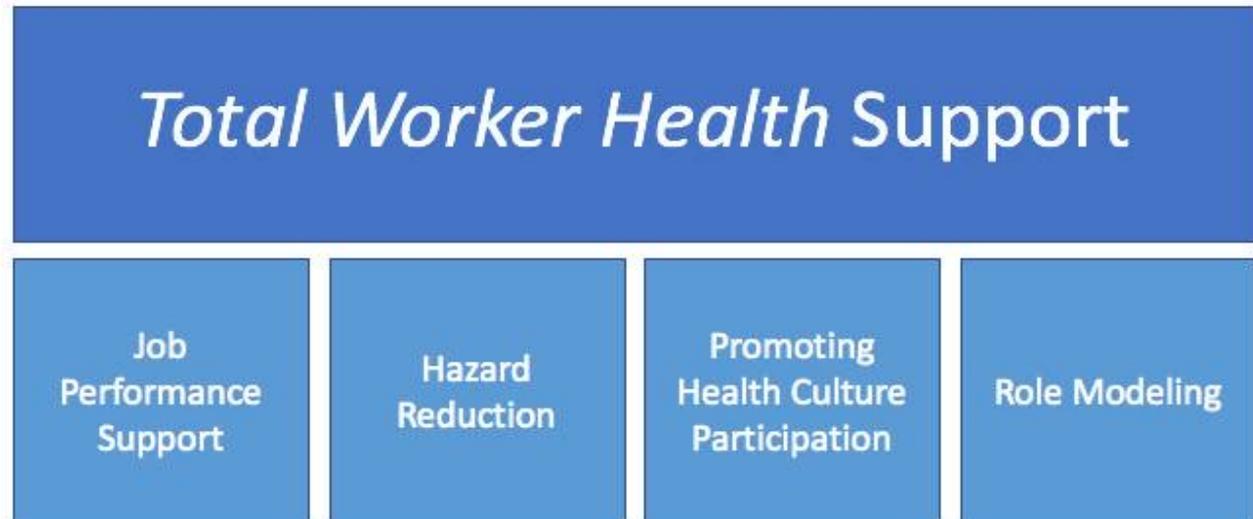
El resto de esta formación presenta diferentes tipos de apoyo y actividades que le ayudarán a poner en práctica lo aprendido en el lugar de trabajo.

El primer tipo de recurso para el supervisor: Total Worker Health Support.

**Total Worker Health Support** consiste en comportamientos que crean un entorno de trabajo para los empleados que maximiza su salud, seguridad, bienestar y rendimiento laboral.



***Total Worker Health***<sup>®</sup> Support consta de cuatro tipos o categorías de comportamiento:





# 1. Apoyo al desempeño del trabajo

Lo que se hace para que los empleados sepan lo que se espera de ellos en su trabajo y para proporcionarles un feedback que les ayude a mejorar los resultados de su trabajo.

Establecer unas expectativas claras con resultados medibles y proporcionar un feedback periódico reduce el estrés de los empleados y aumenta su bienestar.



## 2. Reducción de las amenazas

Qué hacer para eliminar o reducir los riesgos físicos y emocionales en el lugar de trabajo.



## Algunos ejemplos:



- Cambiar la organización del trabajo para apoyar el uso de estaciones de trabajo activas, mesas altas y breves descansos a lo largo de la jornada laboral.
- Pregunte a los empleados sobre la idoneidad de sus equipos, herramientas o recursos y proporciónelos dichos recursos cuando los necesiten.
- Comunica los resultados del trabajo nunca deben producirse a expensas del bienestar de los empleados.
- Hable con RRHH sobre los métodos adecuados para aumentar la flexibilidad de los empleados. El aumento de la flexibilidad y de la participación en la realización del trabajo está relacionado con la disminución de los conflictos entre el trabajo y la familia y con la mejora de la salud de los empleados.
- Ajuste los horarios de los turnos de trabajo para reducir el estrés de los empleados.

### 3. Promover la participación en la cultura de la salud

Lo que hace para promover la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo.





## Algunos ejemplos:

- Refuerce y elogie la participación en programas de seguridad o salud en el lugar de trabajo.
- Fomente la movilidad, especialmente en los trabajos de oficina.
- Comunique las políticas de flexibilidad horaria o la toma de decisiones independiente de los empleados.
- Anime a los empleados a alcanzar los objetivos de sus programas de seguridad o salud y celebre sus éxitos.
- Anime a los empleados a dar su opinión sobre las condiciones de trabajo.

## 4. Modo de conducta

Demostrar con el ejemplo que participar en programas de salud y seguridad es importante, que se preocupa por la salud y la seguridad, y organizar su trabajo de forma que pueda cumplir con esos objetivos.



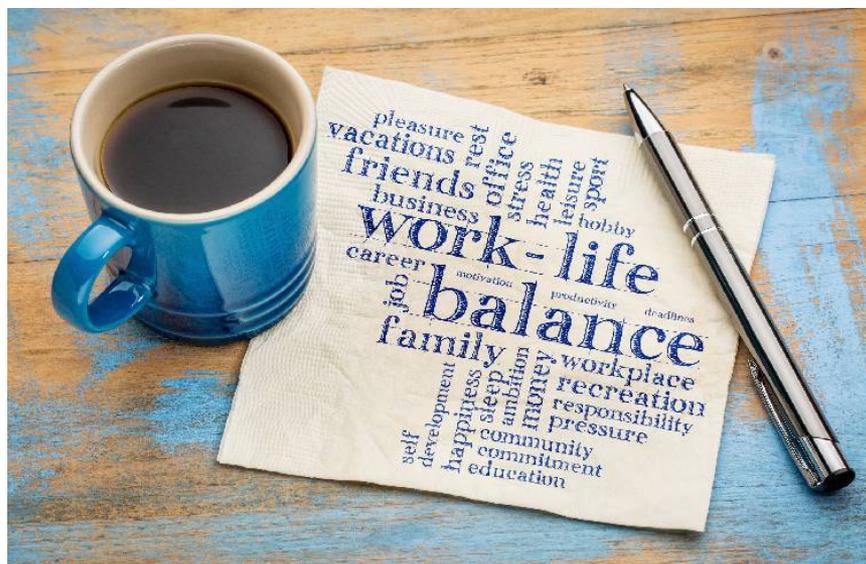


## Algunos ejemplos:

- Si están disponibles, utilice con frecuencia recursos que ayuden a disminuir el sedentarismo, como mesas altas y puestos de trabajo activos.
- Establezca objetivos de salud y seguridad y comente sus progresos con los empleados.
- Salga a dar un pequeño paseo durante su pausa para comer y pregunte a los demás si quieren unirse a usted.
- Comente con los empleados por qué la salud y la seguridad son importantes para usted.

En conclusión, hay 4 tipos de **Total Worker Health Support**:

- **Apoyo al desempeño del trabajo**: Lo que se hace para que los empleados sepan lo que se espera de ellos en su trabajo y para proporcionarles retroalimentación que les ayude a mejorar sus resultados laborales.
- **Reducción de riesgos**: Lo que usted hace para eliminar o reducir los peligros físicos y emocionales en el lugar de trabajo.
- **Fomento de la participación en la cultura de la salud**: Lo que usted hace para promover la seguridad, la salud y el bienestar individual de los empleados en el lugar de trabajo.
- **Modelo de comportamiento**: Demostrar con el ejemplo que participar en programas de salud y seguridad es importante, que se preocupa por la salud y la seguridad, y organizar su trabajo de manera que pueda cumplir los objetivos de salud y seguridad.



El segundo tipo de apoyo del supervisor en esta formación es el **apoyo familiar**. Esto es importante porque influye en el equilibrio entre la vida laboral y el estrés de los empleados.

# El lugar de trabajo ha cambiado en los últimos 20 años, lo que se suma a los retos de la vida laboral y personal de los empleados.

Algunos ejemplos de estos cambios son el aumento de.

- Padres que trabajan y que también cuidan a familiares mayores
- Padres solteros que trabajan
- Familias en las que ambos padres comparten las responsabilidades laborales y familiares
- Diversidad en la plantilla laboral
- Trabajadores de mayor edad





La dificultad para **conciliar la vida laboral con la personal** conduce al estrés entre el trabajo y la vida privada. El estrés entre el trabajo y la vida personal está aumentando en casi todos los grupos de población y profesionales de Estados Unidos.

Con el enfoque de Total Worker Health es importante reducir el estrés de la vida laboral porque es un factor de riesgo que contribuye a disminuir la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

# El estrés laboral puede llevar a:

- Disminución de la salud mental y física y el bienestar
- Mayores niveles de estrés y tensión
- Menores niveles de compromiso organizacional, satisfacción laboral, participación y seguridad
- Mayor número de empleados que manifiestan su intención de aceptar un nuevo trabajo en otro lugar y menor rendimiento de los empleados
- Mayor número de accidentes laborales, ausencias, rotación y agotamiento
- Comportamientos poco saludables, como fumar, elegir alimentos poco saludables, beber en exceso, realizar poca actividad física y dormir poco





## Los altos niveles de estrés en la vida laboral de los empleados también tienen repercusiones en la organización, entre ellas:

- Disminución de la seguridad en el entorno laboral.
- Pérdida de tiempo (p.e. tiempo de descanso no previsto)
- Incremento de costes:
  - Aumento de los gastos sanitarios
  - Disminución de la productividad
  - Aumento de la rotación de personal



Los supervisores pueden reducir el estrés de la vida laboral y mejorar la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados mediante el apoyo a la familia.

El **apoyo familiar** consiste en comportamientos que ayudan a los empleados a satisfacer sus demandas familiares y personales y a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, manteniendo el rendimiento laboral.

# El apoyo familiar consta de cuatro tipos de comportamiento:



# 1. Apoyo emocional y comunicación eficaz

Qué hacer para que los empleados se sientan escuchados y para demostrar que comprende sus exigencias familiares y personales.





## Ejemplos de apoyo emocional y comunicación eficaz:

- Expresa empatía, comprensión u ofrezca ayuda cuando un empleado comparta un desafío personal.
- Celebre los éxitos familiares o personales de los empleados.
- Preguntar al empleado cómo prefiere comunicarse.
- Expresar curiosidad y hacer preguntas abiertas sobre los intereses, las habilidades adquiridas y las experiencias de los empleados.
- Reconocer las posibles dificultades de los empleados, tanto si las comunican explícitamente como si no.



## 2. Apoyo técnico

Adoptar medidas prácticas para que los empleados puedan hacer frente a las exigencias familiares y personales, tanto continuas como imprevistas.

La flexibilidad en el lugar de trabajo es fundamental para mantener el equilibrio entre las exigencias laborales y no laborales. Los acuerdos prácticos suelen incluir la flexibilidad de horarios que algunas organizaciones no pueden proporcionar por política, directriz o contrato.

*Hable con RRHH para garantizar que cumples con los requisitos de tu organización.*



## Algunos ejemplos:

- Ajustar o facilitar los horarios de trabajo para apoyar las necesidades continuas de los empleados.
- En caso de que sea necesario, busque compensación por las ausencias de los empleados debidas a obligaciones personales o familiares, o por los empleados que necesiten un permiso de emergencia.
- Recompensar a los empleados que cubran los turnos o las responsabilidades laborales de los compañeros que lo necesiten.
- Preguntar por las necesidades de horario de los empleados.
- Informar a los empleados sobre los recursos o políticas existentes en la empresa que apoyan las necesidades familiares o personales.
- Proporcionar la información sobre los cambios en el lugar de trabajo.
- Predisposición a ser flexible (por ejemplo, permita a los empleados hacer llamadas telefónicas importantes durante las horas de trabajo).

### 3. Gestión de la empresa: todos salen ganando

Diseñar el trabajo y las políticas para que los empleados puedan satisfacer tanto las demandas familiares como las laborales. .





## Algunos ejemplos:

- Permita a los empleados o a los equipos de empleados planificar o programar su flujo de trabajo cuando sea posible.
- Fomente las opiniones de los empleados.
- Demuestre que comprende las políticas relativas a los permisos familiares y personales, la tolerancia y el acoso.
- Anime a los empleados a aprender nuevas habilidades para hacer crecer su plantilla de trabajadores cualificados (formación cruzada).

## 4. Modelo de conducta

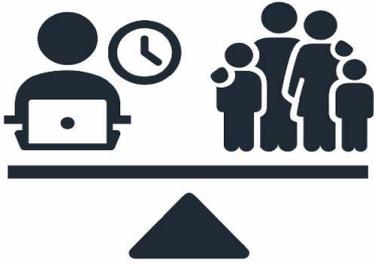
Demuestre con el ejemplo que se preocupa por la familia y las prioridades personales, y que organiza su trabajo para poder cumplir con esas prioridades.



## Algunos ejemplos:

- Salir del trabajo a horas razonables.
- Tómese tiempo libre para atender asuntos no laborales, como un evento infantil, y comparta lo que está haciendo.
- Comparta con un empleado una prioridad o un evento familiar o personal.
- Planifique las vacaciones o el tiempo libre con la familia o los amigos, y comparta lo que está haciendo.





El apoyo familiar crea relaciones positivas con sus empleados al reconocer que tanto su vida laboral como no laboral son importantes para su salud y bienestar. En resumen, hay cuatro tipos de apoyo familiar.

- **Apoyo emocional y comunicación eficaz:** Lo que haces para que los empleados se sientan escuchados y para demostrar que comprendes sus exigencias familiares y personales.
- **Apoyo técnicos:** Hacer ajustes prácticos para que los empleados puedan cumplir con las exigencias familiares y personales.
- **Gestión de la empresa: todos salen ganando:** Diseñar el trabajo y las políticas para que los empleados puedan satisfacer tanto las demandas familiares como las laborales.
- **Modelo de conducta:** Demostrar con el ejemplo que uno se preocupa por las prioridades familiares y personales.



Esta formación incluyó el enfoque de Total Worker Health<sup>®</sup>, la importancia de crear una cultura de apoyo y el apoyo a la familia.

Gracias a este tipo de comportamientos, donde se apoya al empleado, se contribuye a que haya cambios positivos en la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados y la organización.

En la siguiente sección de esta formación se explican las actividades del programa Active Workplace, diseñadas para poner en práctica la información de esta formación.

## Dos actividades del programa para aplicar la información de esta formación son:

- Seguimiento de la conducta promotora de apoyo
- Observaciones entre supervisores

Estas actividades le pedirán que piense y observe sus propios niveles de apoyo y el apoyo que ve de otros supervisores.





El **comportamiento** es todo lo que hacen las personas: Es observable.

Por ejemplo, teclear, caminar y hacer una llamada telefónica son comportamientos.

Una mala actitud no es un comportamiento: no se puede observar una mala actitud si no es a través de comportamientos, como mirar el móvil en lugar de trabajar.



## Seguimiento de la conducta promotora de apoyo

La primera actividad es el seguimiento de la conducta. El objetivo de esta actividad es poner foco y contar el número de acciones relacionadas con *Total Worker Health* y soporte familiar que tiene con sus empleados.

Utilizando la guía del seguimiento del comportamiento del supervisor, establezca su objetivo para *la salud total del trabajador* o apoyo familiar. Después de determinar su objetivo, haga un seguimiento de su comportamiento y anote cuántas conductas de apoyo ha realizado cada día. Se recomienda hacer un seguimiento de su comportamiento durante dos semanas. Esto sólo debería llevarle unos 2-3 minutos al día.



## Observaciones entre supervisores

La segunda actividad son las observaciones entre supervisores, en las que informará de la frecuencia con la que ve a otros supervisores prestando apoyo a la Salud Total del Trabajador o Apoyo Familiar a los empleados.

Utilizando la guía del supervisor de observaciones, registre cuántas interacciones de seguridad, salud o apoyo ha visto u oído a otro supervisor tener con un empleado en las últimas 24 horas.

# PRUEBA

**Cuando los empleados se sienten apoyados por su supervisor, suelen describir:**

- Aumento de la salud y el bienestar y disminución de la satisfacción laboral.
- Aumento de la salud y el bienestar.
- Aumento del estrés laboral-familiar y disminución del compromiso.
- Aumento del estrés laboral-familiar.

# PRUEBA

**Cuando los empleados se sienten apoyados por su supervisor, suelen describir:**

- Aumento de la salud y el bienestar y disminución de la satisfacción laboral.
- Aumento de la salud y el bienestar.
- Aumento del estrés laboral-familiar y disminución del compromiso.
- Aumento del estrés laboral-familiar.

**¿Cuál de los siguientes es un factor relacionado con el trabajo incluido en el enfoque de Total Worker Health®?**

- El ambiente de trabajo
- Organización del trabajo
- Todos estos factores están incluidos en el enfoque de Total Worker Health®.
- Liderazgo

¿Cuál de los siguientes es un factor relacionado con el trabajo incluido en el enfoque de Total Worker Health®?

- El ambiente de trabajo
- Organización del trabajo
- Todos estos factores están incluidos en el enfoque de Total Worker Health®.
- Liderazgo

# PRUEBA

## Todas las siguientes son conductas promotoras de apoyo por parte del supervisor EXCEPTO:

- Preguntar a los empleados sobre la idoneidad de su equipo, herramientas o recursos y proporcione esos recursos cuando sea necesario.
- Animar a los empleados a dar su opinión sobre las condiciones de trabajo.
- Salir a dar un pequeño paseo durante la pausa del almuerzo y preguntar a los demás si quieren acompañarle
- Señalar a ciertos empleados para que reciban un trato especial y demuestre así su interés por ellos.

# PRUEBA

## Todas las siguientes son conductas promotoras de apoyo por parte del supervisor EXCEPTO:

- Preguntar a los empleados sobre la idoneidad de su equipo, herramientas o recursos y proporcione esos recursos cuando sea necesario.
- Animar a los empleados a dar su opinión sobre las condiciones de trabajo.
- Salir a dar un pequeño paseo durante la pausa del almuerzo y preguntar a los demás si quieren acompañarle
- Señalar a ciertos empleados para que reciban un trato especial y demuestre así su interés por ellos.

# P R U E B A

El enfoque de *Total Worker Health*<sup>®</sup> incluye

\_\_\_\_\_.

- Tanto la promoción como la protección de la salud
- Ni promoción ni protección de la salud
- Sólo protección de la salud
- Sólo promoción de la salud

El enfoque de *Total Worker Health*<sup>®</sup> incluye

\_\_\_\_\_.

- Tanto la promoción como la protección de la salud
- Ni promoción ni protección de la salud
- Sólo protección de la salud
- Sólo promoción de la salud

# PRUEBA

## ¿Cuál es el resultado del elevado estrés laboral de los empleados?

- Mayor productividad porque están más motivados
- Menos tiempo de ausencia del trabajo: reducción del absentismo
- Menor seguridad en el trabajo
- Menos agotamiento pero más rotación de personal

# PRUEBA

## ¿Cuál es el resultado del elevado estrés laboral de los empleados?

- Mayor productividad porque están más motivados
- Menos tiempo de ausencia del trabajo: reducción del absentismo
- Menor seguridad en el trabajo
- Menos agotamiento pero más rotación de personal

# P R U E B A

## ¿Qué hay de cierto sobre la "conducta"?

- Los comportamientos se pueden deducir de las opiniones de una persona
- Pensar en hacer algo es un comportamiento
- Una mala actitud es un comportamiento
- Los comportamientos pueden observarse y contarse

# P R U E B A

## ¿Qué hay de cierto sobre la "conducta"?

- Los comportamientos se pueden deducir de las opiniones de una persona
- Pensar en hacer algo es un comportamiento
- Una mala actitud es un comportamiento
- Los comportamientos pueden observarse y contarse

# P R U E B A

La máxima prioridad del enfoque de Total Worker Health® para promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores es \_\_\_\_\_.

- Fomentar los cambios de comportamiento individuales
- Eliminar los riesgos en el lugar de trabajo
- Cambiar las políticas para apoyar mejor la salud y la seguridad
- Educar a las personas en temas de seguridad y salud

# PRUEBA

La máxima prioridad del enfoque de Total Worker Health® para promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores es \_\_\_\_\_.

- Fomentar los cambios de comportamiento individuales
- Eliminar los riesgos en el lugar de trabajo**
- Cambiar las políticas para apoyar mejor la salud y la seguridad
- Educar a las personas en temas de seguridad y salud

# PRUEBA

**Los supervisores pueden tener un gran impacto en la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados:**

- Es cierto que la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados pueden verse influidos por el comportamiento de los supervisores.
- Falso, la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados sólo dependen de los comportamientos de los empleados.

**Los supervisores pueden tener un gran impacto en la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados:**

- Es cierto que la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados pueden verse influidos por el comportamiento de los supervisores.
- Falso, la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados sólo dependen de los comportamientos de los empleados.

# PRUEBA

## ¿Cuál de los siguientes NO es un comportamiento recomendado?

- Trabajar horas extra para que los empleados vean que está comprometido con tu trabajo.
- Expresar empatía, comprensión u ofrecer ayuda cuando un empleado comparta un reto personal.
- Planificar las vacaciones o el tiempo libre con la familia o los amigos, y comparte lo que estás haciendo.
- Permitir que los empleados planifiquen o programen su flujo de trabajo cuando sea posible.

# P R U E B A

## ¿Cuál de los siguientes NO es un comportamiento recomendado?

- Trabajar horas extra para que los empleados vean que está comprometido con tu trabajo.
- Expresar empatía, comprensión u ofrecer ayuda cuando un empleado comparta un reto personal.
- Planificar las vacaciones o el tiempo libre con la familia o los amigos, y comparte lo que estás haciendo.
- Permitir que los empleados planifiquen o programen su flujo de trabajo cuando sea posible.

# PRUEBA

***Las conductas promotoras de apoyo en Total Worker Health se desarrollan para crear un entorno que mejore \_\_\_\_\_ de los empleados.***

- La salud, la seguridad y el bienestar de los empleados
- Salud
- Salud, seguridad, bienestar y rendimiento laboral
- Salud y seguridad

# PRUEBA

***Las conductas promotoras de apoyo en Total Worker Health se desarrollan para crear un entorno que mejore \_\_\_\_\_ de los empleados.***

- La salud, la seguridad y el bienestar de los empleados
- Salud
- Salud, seguridad, bienestar y rendimiento laboral
- Salud y seguridad



Para conocer más sobre Active Workplace toolkit, visite: [www.YourWorkpath.com/toolkits](http://www.YourWorkpath.com/toolkits)

Copyright © 2021 Oregon Healthy Workforce Center and Oregon Institute of Occupational Health Sciences at OHSU (Grant: NIOSH U19OH0101)